

– Fachbeitrag D5-2022 –

15.03.2022

Assistive Technologien im betrieblichen Einsatz

Zusammenfassung der Diskussion im Forum „Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ (29. November bis 17. Dezember 2021)¹

Von Livia Grupp, M. A., Deutsche Vereinigung für Rehabilitation e. V.

Die technologischen Entwicklungen der letzten Jahre haben die Möglichkeit der Teilhabe im Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen durch digitale Hilfsmittel, Arbeitshilfen und Assistenzsysteme erheblich erweitert. Diese Beobachtung bildete den Hintergrund für die Online-Diskussion „Assistive Technologien im betrieblichen Einsatz“, die die Deutsche Vereinigung für Rehabilitation e. V. (DVfR) und ihre wissenschaftlichen Kooperationspartner vom 29. November bis 17. Dezember 2021 im Forum „Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ (FMA) durchführten.² Ziel des öffentlichen Austausches war es, rechtliche und praktische Fragen zu benennen und zu diskutieren. Die folgenden Expertinnen und Experten begleiteten die Diskussion fachlich:

- Prof. Dr. Dörte Busch, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin)
- Mareike Decker, Teamleiterin REHADAT Hilfsmittel
- Ralf Rensinghoff, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV)
- Ralf Schick, Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW)
- Reto Schneider, Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund)
- Prof. Dr. Felix Welti, Universität Kassel

Die Online-Diskussion befasste sich vor allem mit der Definition und Einordnung der assistiven Technologien in die sozialrechtlichen Kategorien von Hilfsmitteln und technischen Arbeitshilfen, mit Fördermöglichkeiten sowie mit Fragen des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit. Eine einheitliche, allgemein verbindliche Begriffsdefinition für assistive Technologien konnte dabei nicht geliefert werden. Dieser Begriff trifft auf die

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D5-2021 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: Grupp: Assistive Technologien im betrieblichen Einsatz – Zusammenfassung der Diskussion im Forum „Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ (29. November bis 17. Dezember 2021); Beitrag D5-2022 unter www.reha-recht.de; 15.03.2022.

² Die Diskussion ist weiterhin öffentlich nachzulesen unter <https://fma.reha-recht.de/index.php?board/196-assistive-technologien-im-betrieblichen-einsatz>.

sozialrechtlichen Begrifflichkeiten der Hilfsmittel³ und technischen Arbeitshilfen. Assistive Technologien werden meist aus der Perspektive der einzelnen Leistungsbereiche des gegliederten Sozialsystems betrachtet und bewertet. So können assistive Technologien Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sein und können „Hilfsmittel“ wie bspw. in § 47 SGB IX, § 33 SGB V oder „technische Arbeitshilfen“ in § 49 Abs. 8 Nr. 5 SGB IX sein. Die Internationale Norm ISO 9999 „Hilfsmittel für Menschen mit Behinderungen – Klassifikation und Terminologie“⁴ versteht unter Hilfsmittel *„jegliches Produkt [...], das von oder für Menschen mit Behinderung verwendet wird, für Teilhabe, um Körperfunktionen/-strukturen und Aktivitäten zu schützen, zu unterstützen, zu ertüchtigen, zu messen oder zu ersetzen, oder um Schädigungen, Beeinträchtigungen der Aktivität oder Beeinträchtigungen der Teilhabe zu verhindern“*. Somit sind auch **digitale Assistenzsysteme** unter bestimmten Voraussetzungen als Hilfsmittel zu verstehen.

„Unter digitalen Assistenzsystemen verstehe ich Produkte, die mittels digitaler Technologie (z. B. Software) von Menschen mit Behinderungen verwendet werden können, um diese bei ihrer Teilhabe (z. B. im Arbeitsleben) zu unterstützen. Damit sind digitale Assistenzsysteme auch Hilfsmittel im weitesten Sinne. Ob sie jedoch unter Hilfsmittel oder technische Arbeitshilfen im Sinne einzelner Leistungsgesetze oder Kostenträger fallen, hängt von den Produkten selbst sowie von deren Einsatzzweck ab und ist im Einzelfall zu betrachten.“ (Mareike Decker)

Im Gegensatz zu Hilfsmitteln, die getragen oder mitgeführt werden können, sind technische Arbeitshilfen Vorrichtungen und Geräte, die auf die persönlichen Bedürfnisse der behinderten Beschäftigten abgestimmt werden, am Arbeitsplatz installiert und ausschließlich dort benutzt werden.⁵ Für assistive Technologien im Betrieb bieten sich verschiedene **Fördermöglichkeiten**. Der oder die Beschäftigte mit Behinderung stellt einen Förderantrag und kann im Falle der Bewilligung das Hilfsmittel auch bei einem Arbeitsplatzwechsel mitnehmen – die Rehabilitationsträger nach § 6 SGB IX sind vorrangige Leistungsträger, nachrangig das Integrations-/Inklusionsamt. Arbeitgeber können Förderanträge stellen, wenn das zu fördernde Assistenzsystem (z. B. ein digitales Montageassistenzsystem) beispielsweise zur barrierefreien Ausstattung von Arbeitsplätzen vorgesehen ist und auch dort bleiben soll. Handelt es sich um Arbeitsplätze für Beschäftigte mit einer anerkannten Schwerbehinderung oder Gleichstellung, kann das zuständige Integrations-/Inklusionsamt „begleitende Hilfe im Arbeitsleben“ leisten. Hier ist das Integrationsamt insbesondere zuständig für (Geld-)Leistungen an

³ Eine Übersicht über den Begriff des Hilfsmittels gibt es z. B. bei REHADAT unter <https://www.rehadat.de/presse-service/lexikon/Lex-Hilfsmittel>.

⁴ DIN EN ISO 9999 Hilfsmittel für Menschen mit Behinderungen – Klassifikation und Terminologie (ISO 9999:2016); Deutsche Fassung EN ISO 9999:2016, Englische Version: Assistive products for persons with disability – Classification and terminology; <https://www.din.de/de/mitwirken/normenausschuesse/named/veroeffentlichungen/wdc-beuth:tin21:253296464>.

⁵ Vgl. die Übersicht zum Begriff „Technische Arbeitshilfen“ bei REHADAT unter <https://www.rehadat.de/presse-service/lexikon/Lex-Technische-Arbeitshilfen>.

schwerbehinderte Menschen für technische Arbeitshilfen und an Arbeitgeber zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen (§ 185 Abs. 3 Nr. 1a, 2a SGB IX).

Vor einem Leistungsantrag können Beschäftigte mit Behinderungen ein Beratungsgespräch beim Integrationsfachdienst bzw. den Ansprechstellen für Rehabilitation und Teilhabe der Rehabilitationsträger⁶ oder bei einer Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB)⁷ suchen. Auch für Arbeitgeber, die über einen Antrag auf Förderung von Assistenzsystemen nachdenken, können neben den Integrationsämtern die Integrationsfachdienste (IFD) Ansprechpartner sein. Vom 1. Januar 2022 an werden flächendeckend trägerübergreifende Ansprechstellen⁸ für Arbeitgeber eingerichtet (§ 185a SGB IX), zum Teil bei den Integrationsfachdiensten. Zudem muss jeder Rehabilitationsträger eine Ansprechstelle für Arbeitgeber haben (§ 12 Abs. 1 Satz 3 SGB IX). In Betracht kommen vor allem Unfallversicherungsträger, Rentenversicherungsträger, die Bundesagentur für Arbeit und die Träger der gesetzlichen Krankenversicherung.

Angrenzend an das Thema Förderung wurde überlegt, wie sichergestellt werden könne, dass ein Assistenzsystem tatsächlich zur Assistenz, also zur Sicherung der Teilhabe von Beschäftigten, und nicht ausschließlich zur Optimierung der betrieblichen Prozesse (z. B. der Produktivität) eingesetzt wird. Hierzu schrieb ein Forenmitglied:

„Wenn es ausschließlich zur Optimierung des betrieblichen Prozesses dient, haben unsere Unternehmen keine Probleme, die Kosten zu übernehmen.“ (Juergen09)

Eine Förderung von Assistenzsystemen durch Rehabilitationsträger kommt in Frage, wenn es um die Sicherung oder Ermöglichung von Teilhabe geht. Bereits vor Beginn des Einsatzes eines Assistenzsystems müsse daher genau ermittelt und festgelegt werden, welcher individuelle Unterstützungsbedarf am jeweiligen Arbeitsplatz zur Ausübung der Tätigkeiten einer Person mit Behinderung erforderlich ist. Dazu kann eine Arbeitsanalyse, z. B. ein sogenanntes Profilvergleichsverfahren⁹, durchgeführt werden. Auf dieser Basis würden geeignete Maßnahmen ausgewählt, um Fähigkeiten im Kontext der Arbeitsaufgaben zu unterstützen oder zu kompensieren. Unterstützung bieten hierbei der Technische Beratungsdienst der Agentur für Arbeit oder die Beratung durch das Integrations- bzw. Inklusionsamt sowie IFD. So könnten IFD im Auftrag eines Reha-Trägers sog. Fachdienstliche Stellungnahmen zu individuellen Bedarfen erstellen.

⁶ Eine Suche nach Ansprechstellen der Rehabilitationsträger (nach § 12 SGB IX) bietet sich unter: <https://www.ansprechstellen.de>.

⁷ Nähere Informationen und eine Suche zu Beratungsstellen der EUTB bietet sich unter <https://www.teilhabeberatung.de>.

⁸ Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat zu den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber am 02.12.2021 Empfehlungen veröffentlicht unter <https://www.bih.de/integrationsaemter/aktuelle-meldungen/detail/einheitliche-ansprechstellen-sollen-lotsenfunktion-uebernehmen/>.

⁹ Ein Profilvergleichsverfahren vergleicht die Fähigkeiten von Mitarbeitenden mit den Anforderungen einer bestimmten Tätigkeit und leitet Maßnahmen daraus ab wie z. B. begleitende Hilfen nach dem Schwerbehindertengesetz.

„Darüber hinaus stehen Integrationsfachdienste auch in ihren Netzwerken als Ansprechpartner für Mitarbeitende von Rehabilitationsträgern, die über Anträge auf finanzielle Förderungen von Hilfsmitteln am Arbeitsplatz zu entscheiden haben, zur Verfügung.“
(Reto Schneider)

Ergänzend wurde auf die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung (SBV) nach § 178 Abs. 1 SGB IX und des Betriebsrats (BR) nach § 176 SGB IX hingewiesen, auf die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle hinzuwirken. Sie könnten am besten sicherstellen, dass die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen gefördert wird, da sie insbesondere darauf zu achten haben, dass Arbeitgeber ihren gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten nachkommen. Dies umfasst z. B. auch die behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten sowie die Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen.¹⁰

„Wünschenswert wäre die Synergie: Assistenzsysteme sichern die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und erhöhen die Produktivität. Das ist Universelles Design im Arbeitsleben; keine Fortschrittsbremse, sondern doppelter Gewinn.“ (Prof. Dr. Felix Welti)

Im Verlauf der Diskussion wurde auch die Chance angesprochen, Assistenzsysteme bereits in die **Prävention** (§ 167 SGB IX) und das betriebliche Eingliederungsmanagement einzubinden. Als Beispiel für eine überzeugende Win-Win-Situation wurde die Einrichtung eines robotergestützten Arbeitsplatzes bei Ford vorgestellt, die im Rahmen eines Modellprojekts vom Landschaftsverband Rheinland (LVR) gefördert wurde.¹¹ Dies ermöglichte, dass schwerbehinderte Beschäftigte z. B. mit Schulterproblemen in enger räumlicher Zusammenarbeit mit einem sogenannten „Kobot“ (kollaborierender Roboter) weiterhin in der Montage von Autoteilen arbeiten können.

„Der Einsatz von digitalen-Assistenzsystemen ist kein Automatismus in der Praxis und momentan sind es weniger rechtliche Barrieren, sondern die Bekanntheit, Einsatzfelder, der Nutzen solcher Systeme und natürlich auch die Kosten. Das trifft nicht ausschließlich im Zusammenhang mit Menschen mit Behinderungen zu, sondern auf die ganze Arbeitswelt, vor allem bei mittleren und kleinen Unternehmen. Alle Akteure sind gefragt, wie das hier im Forum deutlich wird.“ (Prof. Dr. Dörte Busch)

Als weiteres Beispiel für digitale technische Assistenzsysteme¹² ging die Diskussion auf Exoskelette ein. Diese werden unmittelbar am Körper getragen und können Funktionen

¹⁰ Vgl. §§ 154, 155 und 164 bis 167 SGB IX.

¹¹ Details siehe in der Pressemitteilung des LVR „Kollaborierender Roboter „Kobot“ bei Ford schafft Jobs für Beschäftigte mit Schwerbehinderung“ vom 13.08.2021 unter https://www.lvr.de/de/nav_main/derlvr/presse_1/pressemeldungen/press_report_285697.jsp sowie ergänzend im Video: <https://www.youtube.com/watch?v=JiVpzlGR-eQ>.

¹² Ergänzend und mit weiteren Beispielen für digitale Assistenzsysteme siehe Apt/Bovenshulte/Priesack/Weiß/Hartmann: Expertise „Einsatz von digitalen Assistenzsystemen im Betrieb“, Forschungsbericht 502, iit – Institut für Innovation und Technik im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), abrufbar unter

des Muskel-Skelett-Systems bei körperlicher Arbeit unterstützen. Bei den bisher auf dem Markt befindlichen Systemen liege der Fokus der Unterstützung auf den oberen Extremitäten, Rücken und Rumpf sowie den unteren Extremitäten.

„Der Einsatz von Exoskeletten kann, in Abhängigkeit der bestimmungsgemäßen Verwendung (wird vom Hersteller definiert) geeignet sein für:

- *Personen ohne gesundheitliche Risiken, Einschränkungen oder körperlichen Fähigkeitseinschränkungen des Bewegungsapparates*
- *Personen mit gesundheitlichen Risiken für den Bewegungsapparat*
- *Personen mit (vorübergehenden) gesundheitlichen Einschränkungen des Bewegungsapparates*
- *Personen mit (permanenten) körperlichen Fähigkeitseinschränkungen des Bewegungsapparates“ (Ralf Schick)*

Auch beim Einsatz digitaler Assistenzsysteme im Betrieb müssen Arbeitgeber im Rahmen der **Gefährdungsbeurteilung** gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) mögliche Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten vorher ermitteln und bewerten.¹³ Dazu gehören auch wirksame Schutzmaßnahmen, inklusive Unterweisung für die Beschäftigten unter Berücksichtigung der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV). Hier verwies die Expertenrunde auf eine Arbeitshilfe des Instituts für Arbeitsschutz (IFA) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV).¹⁴

„Die Gefährdungsbeurteilung ist auch ein geeignetes Instrument für die rechtzeitige behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeit, zu der jeder Arbeitgeber nach § 164 Abs. 4 SGB IX verpflichtet ist. Als Methode geeignet ist dazu die ‚inkludierte Gefährdungsbeurteilung‘¹⁵, die vom Institut ASER im Auftrag des LVR entwickelt worden ist.“ (Prof. Dr. Wolfhard Kohte)

Erforderlich sei, dass die Gefährdungsbeurteilungen von fachkundigen Personen erstellt werden, denen die Zusammenhänge und der Stand der Technik bekannt sind. Der betriebliche Einsatz dieses Verfahrens könne durch das Mitbestimmungsrecht des BR nach § 87 Abs. 1 S. 7 BetrVG geregelt werden sowie über das Beteiligungsrecht der SBV nach § 178 SGB IX, wenn Maßnahmen schwerbehinderte Beschäftigte berühren. Dass es im Zusammenspiel der beteiligten Akteure zu Problemen kommen kann, wurde

<https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb502-einsatz-von-digitalen-assistenzsystemen-im-betrieb.html> (zuletzt abgerufen am 02.02.2022).

¹³ Vgl. Schick, Einsatz von Exoskeletten in Arbeitssystemen: Stand der Technik – Entwicklungen – Erfahrungen, Sicher ist Sicher, 3/2019.

¹⁴ Institut für Arbeitsschutz (IFA), Muster-Gefährdungsbeurteilung für Exoskelette, Version 1.1: <https://www.dguv.de/ifa/praxishilfen/praxishilfen-ergonomie/exoskelette/index.jsp>.

¹⁵ Gebhardt/Heisel/Mühlemeyer/Lang: Methodik und Handlungshilfe für eine inkludierte Gefährdungsbeurteilung, LVR-Forschungsbericht, Köln, 2017, abrufbar unter: https://publi.lvr.de/publi/PDF/813-17_3979-Inkludierte-Gef%C3%A4hrdungsbeurteilung_barrierefrei.pdf (zuletzt abgerufen am 02.02.2022).

anhand des Erfahrungsberichts eines Forenmitglieds deutlich. Mögliche Gefahrenquellen beim Tragen von Hörgeräten im Lärmbereich und/oder durch ein Cochlea-Implantat habe der Arbeitgeber erst auf wiederholte Aufforderung des Beschäftigten und mit erheblicher Verzögerung ermittelt.¹⁶

„Grundsätzlich ist es Aufgabe des Arbeitgebers den Arbeitsplatz eines jeden Beschäftigten soweit einzurichten, das keine Gefahr für Leib und Leben des Beschäftigten besteht. Dazu gehört auch eine sicherheitstechnische Unterweisung für den Beschäftigten und die Prüfung, ob er mit den in den Betrieb mitgebrachten technischen Hilfen dort gefahrlos beschäftigt werden kann.“ (R. Rensinghoff)

Die Expertenrunde betonte, dass die Präventionsvorschriften des Arbeitsschutzes zwingend zu beachten seien. Bei diesbezüglichen Unsicherheiten könne der Präventionsdienst der fachlich zuständigen Berufsgenossenschaft zur Beratung hinzugezogen werden. Die Präventionsdienste der gesetzlichen Unfallversicherung stünden in Fragen zum Arbeitsschutz Arbeitgebern wie Beschäftigten gleichermaßen zur Verfügung. Der genannte Einzelfall wurde zudem als symbolisch dafür erachtet, dass im Spannungsfeld zwischen Hilfsmittelversorgung und Arbeitsschutz abseits von gesetzlichen Regelungen weitere Strukturen notwendig seien. Sinnvolle Hilfesysteme mit klaren Zuständigkeiten und gutem Kontakt der beteiligten Institutionen entwickelten sich nicht von selbst, sondern durch Motivation und entsprechende Handlungsspielräume der Institutionen.

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.

¹⁶ Vgl. hierzu Hinweise der DGUV in der Präventionsleitlinie „Einsatz von Hörgeräten im Lärmbereich“ siehe <https://www.dguv.de/fb-psa/psa-regelwerke/leitlinien-zu-psa/index.jsp> (zuletzt abgerufen am 02.02.2022) sowie in der Fachinfo zu Implantaten und elektromagnetischen Feldern unter <https://www.dguv.de/ifa/fachinfos/strahlung/elektromagnetische-felder/beschaeftigte-mit-implantat/index.jsp> (zuletzt abgerufen am 02.02.2022).