

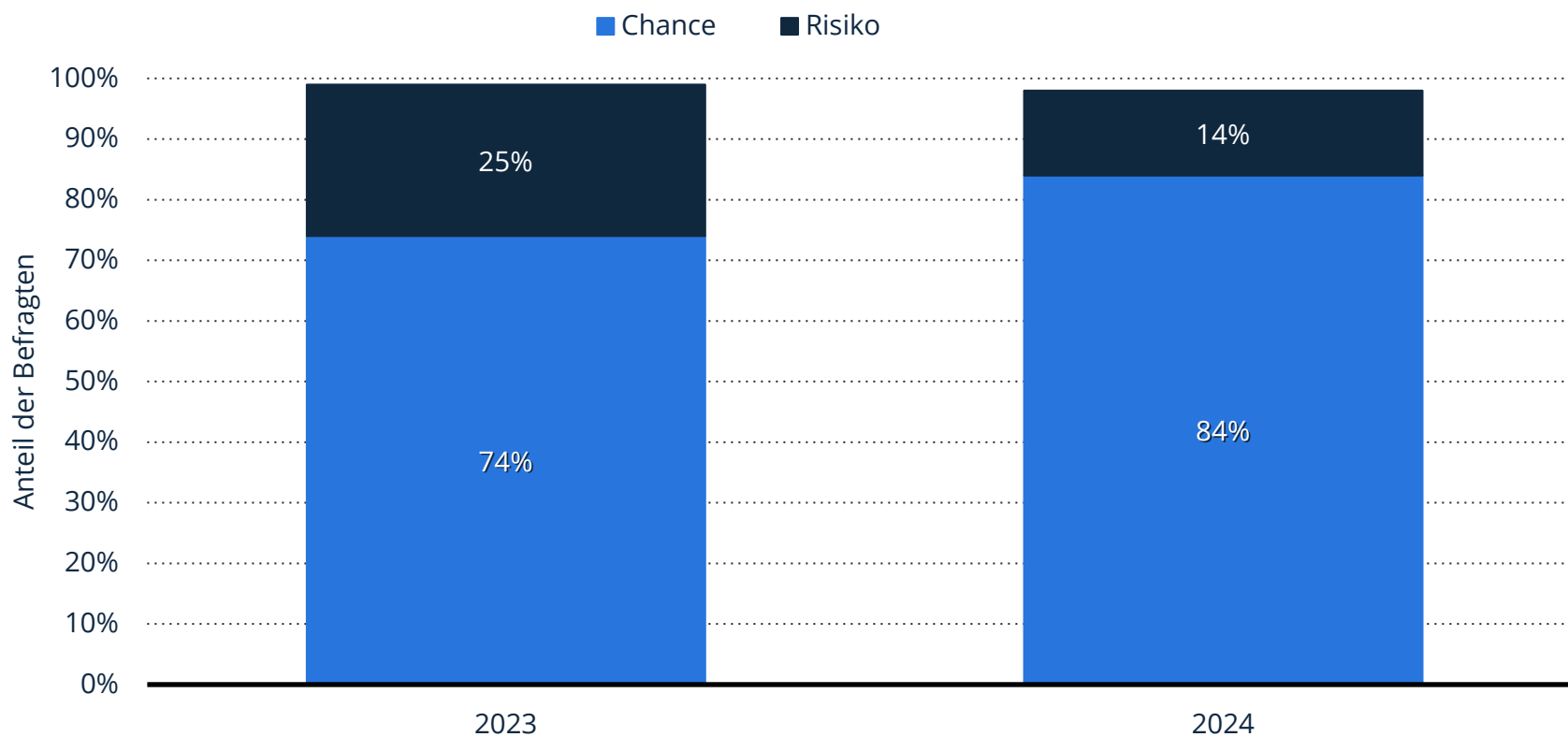
Digitalisierung als betriebliche Gestaltungsaufgabe für Inklusion und die Schwerbehindertenvertretung als Impulsgeberin

Prof.ⁱⁿ Dr. Dörte Busch, HWR Berlin/ZSH Halle (Saale)

Gliederung

1. Eine empirische Einführung
2. Technologischer Fortschritt und KI als Chance
3. Die Schwerbehindertenvertretung als Impulsgeberin

Sehen Sie die Digitalisierung eher als Chance oder eher als Risiko?



KI-Verordnung

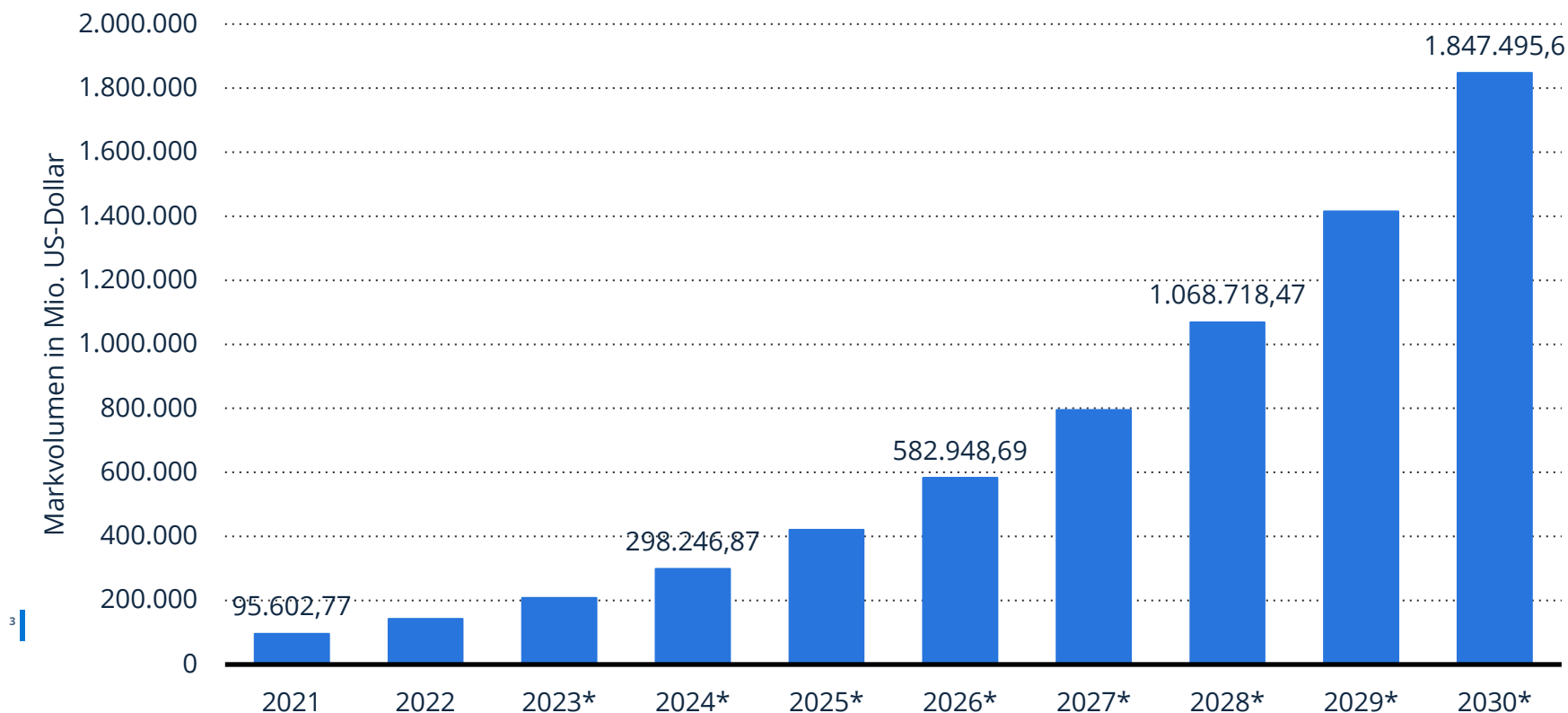
- weltweit erste Regelung dieser Art einen einheitlichen Rechtsrahmen für Entwicklung, Inverkehrbringen, Inbetriebnahme und Verwendung von KI-Systemen – in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst.
- Die Verordnung verfolgt einen risikobasierten Ansatz: Je höher das Risiko für Individuum oder Gesellschaft, desto strenger die Anforderungen – bis hin zum vollständigen Verbot.
- Die KI-VO trat am 1. August 2024 in Kraft; die vollständige Geltung ist ab August 2026 vorgesehen. Der KI-Omnibus (Mai 2026) verschiebt einzelne Hochrisikopflichten auf 2027/2028.

Art. 3 KI-Verordnung - Definition

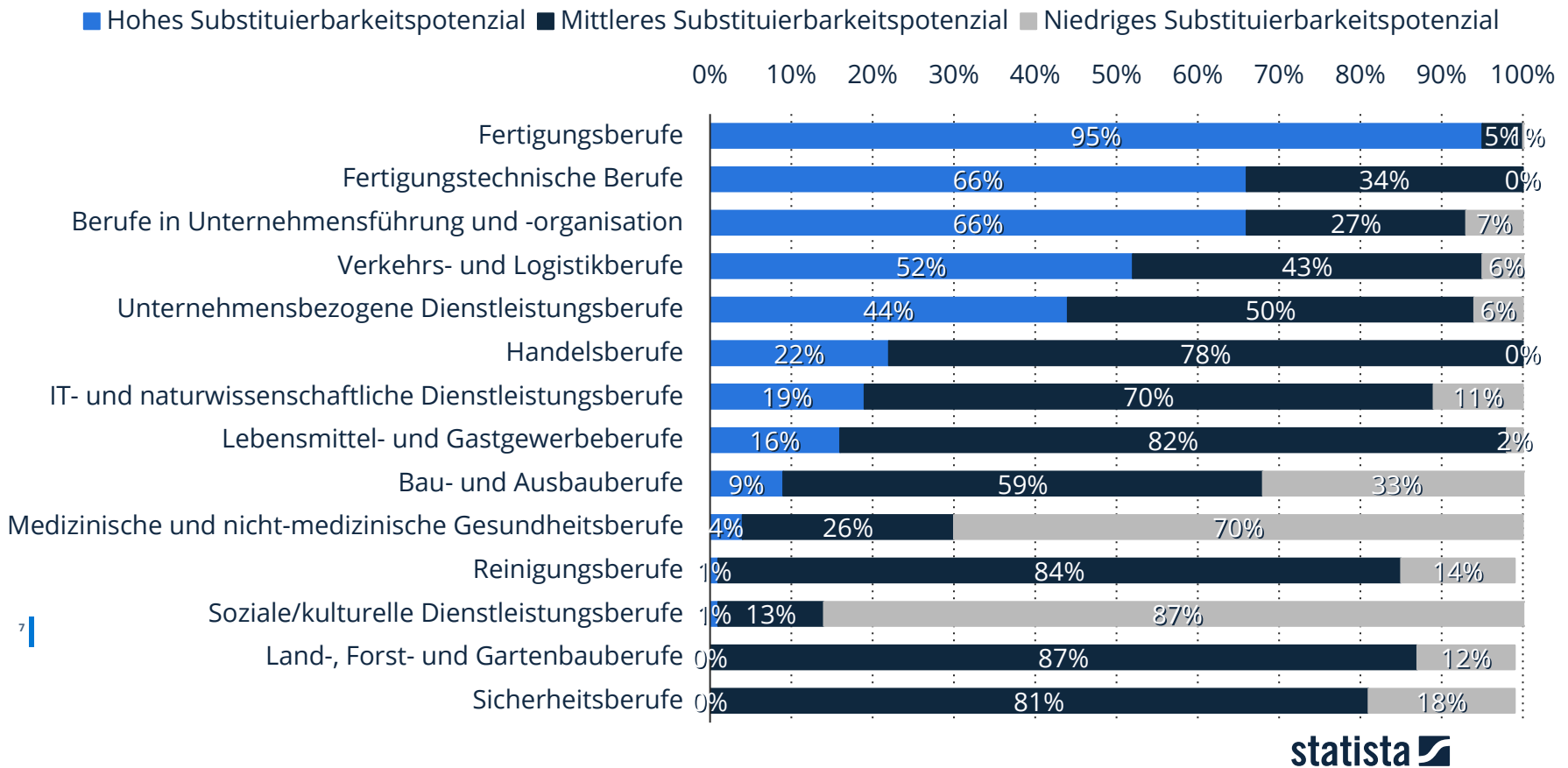
Ein „KI-System“ ist ein maschinengestütztes System, das für einen in unterschiedlichem Grade autonomen Betrieb ausgelegt ist und das nach seiner Betriebsaufnahme anpassungsfähig sein kann und das aus den erhaltenen Eingaben für explizite oder implizite Ziele ableitet, wie Ausgaben wie etwa Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen erstellt werden, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können.

Hauptmerkmal: Fähigkeit, Schlussfolgerungen zu ziehen

Markvolumen für Künstliche Intelligenz weltweit mit einer Prognose bis 2030 (in Millionen US-Dollar)



Substituierbarkeitspotenzial von Automatisierung in Deutschland 2024



1. Eine empirische Einführung

- Menschen mit Behinderung üben überproportional routinierte, wiederholende und monotone Tätigkeiten aus, die durch die Automatisierung gefährdet sind.
- Gesamtrisiko des Arbeitsplatzverlustes infolge Automatisierung etwa 3 Prozentpunkte über dem Risiko von Personen ohne Behinderung (48 % vs. 45 %).
- Verstärkung des Risikos: niedrigeres Bildungsniveau und höheres Durchschnittsalter
- Berücksichtigung dieser Faktoren: Senkung des Risikos um etwa 66 %

2. Technologischer Fortschritt und KI als Chance

- Veränderung der Beschäftigungsmöglichkeiten und Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen
 - ▶ **Zusammenspiel von Arbeitsschutzrecht und SGB IX**
- Das Arbeitsschutzrecht dient der präventiven, gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten – auch beim Einsatz von Digitalisierung und KI.
- § 3a Abs. 2 ArbStättV verpflichtet Arbeitgeber zur barrierefreien Gestaltung der Arbeitsstätte
- § 4 Nr. 6 ArbSchG: besondere Berücksichtigung der Gefahren für vulnerable Gruppen vor.

2. Technologischer Fortschritt und KI als Chance

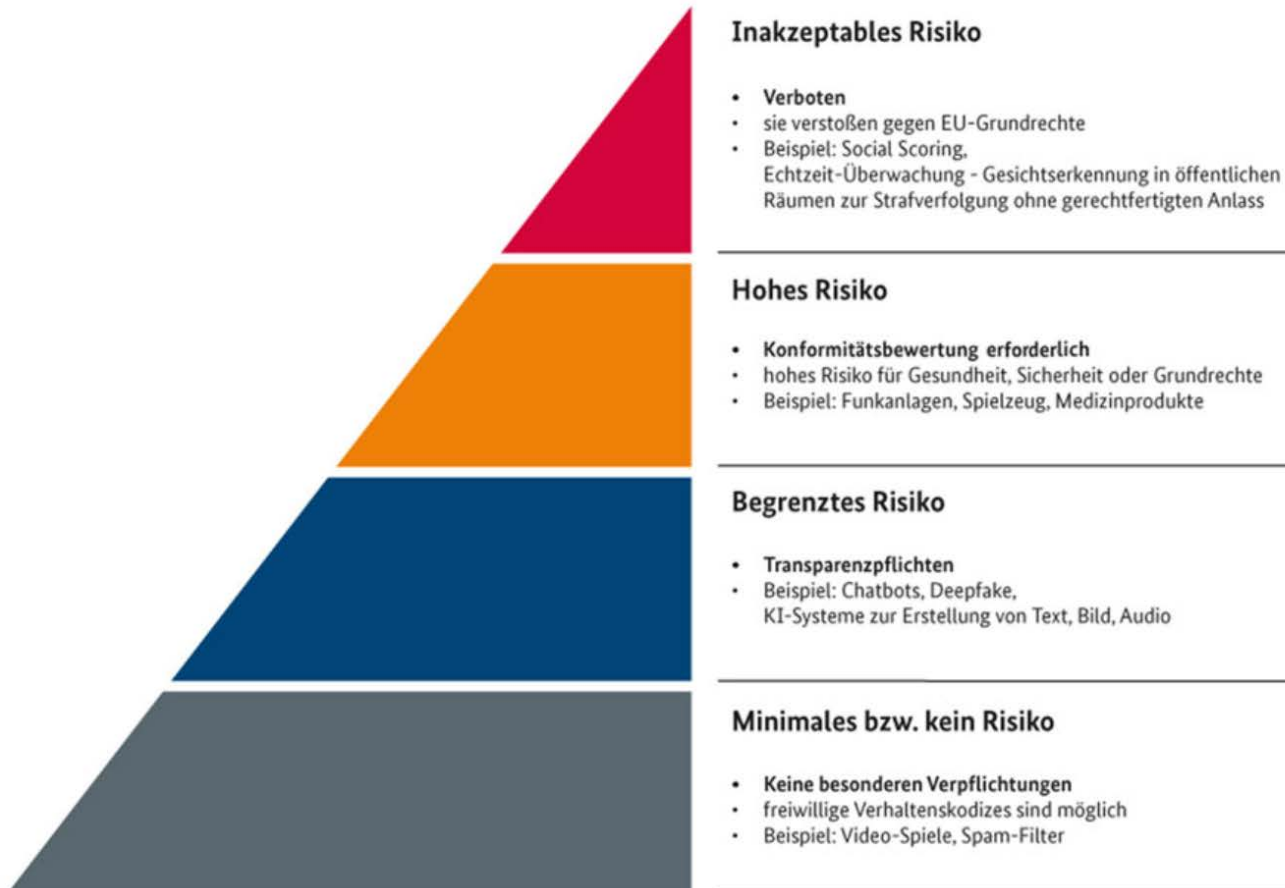
- Das Rehabilitations- und Teilhaberecht des SGB IX ergänzt den Arbeitsschutz durch individuelle Rechtsansprüche von Menschen mit Behinderungen auf Leistungen zB zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 SGB IX).
- Schwerbehinderte Beschäftigte: § 164 Abs. 4 SGB IX Anspruch auf behinderungsgerechte Gestaltung ihres Arbeitsplatzes einschließlich geeigneter Arbeitsmittel und technischer Hilfen.

2. Technologischer Fortschritt und KI als Chance

- Für alle Beschäftigten mit Behinderungen: Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers aus § 241 Abs. 2 BGB.
- KI-Systeme: als technische Arbeitshilfen oder Hilfsmittel (§ 49 SGB IX) oder begleitende Hilfen des Integrationsamtes (§ 185 Abs. 3 SGB IX)
- Entscheidend: konkrete Funktion und Einsatzbestimmung des jeweiligen KI-Systems im Einzelfall.
- Im Ergebnis: Arbeitsschutzrecht und SGB IX sind in Theorie und Praxis bislang weitgehend getrennt – bei Digitalisierung und KI-Einsatz müssen sie konsequent zusammengedacht und angewendet werden.

KI-Verordnung

Vier Risikostufen



KI-Verordnung

- KI-Systeme in den Bereichen Beschäftigung und Personalmanagement = Hochrisikosysteme
- Erwägungsgrund 29: Solche Systeme können ... historische Diskriminierungsmuster fortschreiben, beispielsweise gegenüber Frauen, bestimmten Altersgruppen und **Menschen mit Behinderungen**
- verzerrte Trainingsdaten ("Bias"): KI-Systeme Behinderungen können zu Benachteiligungen führen.
- KI Einsatz im Personalwesen, besonders in Bewerbungs- und Einstellungsverfahren – einem der sensibelsten Anwendungsbereiche für Menschen mit Behinderungen.

Exoskelette: in der Zeitentwicklung



1. Entwicklung für das Militär

- = Human Performance Enhancement (HPE)
- Ziel ist es, „die menschliche Leistungsfähigkeit in einer Art und Weise zu erweitern, die über das individuell maximale natürliche Potential hinausgeht.“
BT-Drs. 19/8127, S. 2.

2. Einsatz in Industrie und Handwerk

3. Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

Anwendungsbeispiel: Exoskelette und Universelles Design

- Exoskelette: Industrie, Handwerk, Pflege und Landwirtschaft
- Exoskelette nutzen KI, um die Bewegungen zu optimieren, die Sicherheit zu erhöhen und die Mobilität zu verbessern.
- Sie dienen zugleich der beruflichen Rehabilitation und sind im GKV-Hilfsmittelverzeichnis (Produktart 23.29.01.2001) anerkannt.

Anwendungsbeispiel: Exoskelette und Universelles Design

- Beispiel: ein und dasselbe KI-gestützte System kann Prävention, Arbeitsschutz und Teilhabe verbinden
- Veranschaulicht Bedeutung und Umsetzung von Universellen Design
- Art. 2 UN-BRK fordert, dass Produkte, Umfelder und Dienstleistungen von Beginn an so gestaltet werden, dass sie von allen Menschen möglichst ohne besondere Anpassung nutzbar sind.
- Erwägungsgrund 80 der KI-VO fordert ausdrücklich die strikte Anwendung des Universellen Designs auf alle neuen Technologien, um vollständigen und gleichberechtigten Zugang für Menschen mit Behinderungen sicherzustellen.

3. Die SBV als Impulsgeberin

- SBV hat nach § 178 Abs. 1 SGB IX die Aufgabe, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern, ihre Interessen zu vertreten und die Einhaltung einschlägiger Vorschriften zu überwachen – dazu gehört nunmehr auch die KI-VO.
- Art. 26 Abs. 7 KI-VO trifft unmittelbar auf die Unterrichts- und Anhörungsrechte der SBV gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX: Arbeitgeber muss die SBV bei KI-gestützten Entscheidungen, die schwerbehinderte Beschäftigte betreffen, unverzüglich und umfassend informieren.

3. Die SBV als Impulsgeberin

- Die SBV kann an allen Sitzungen von Betriebs- oder Personalrat und des Arbeitsschutzausschusses beratend teilnehmen (§ 178 Abs. 4 SGB IX) – ein wichtiger Hebel für die Mitgestaltung des KI-Einsatzes.
- § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG: Betriebsrat muss bei Planung von KI frühzeitig informiert und beraten werden; dabei ist die Hinzuziehung von Sachverständigen (§ 80 Abs. 3 BetrVG) als erforderlich anerkannt.
- Aufgabe von SBV die Zusammenarbeit mit Betriebsrat zu nutzen
- SBV ist Verbindungsperson zu Bundesagentur für Arbeit und Integrationsamt (§ 182 Abs. 2 SGB IX)

3. Die SBV als Impulsgeberin

Hemmnisse bei Einsatz von KI

Regulierung
Verunsicherung durch rechtliche Hürden/ Unklarheiten
Anforderungen an den Datenschutz
Sorge vor künftigen rechtlichen Einschränkungen der Technologie
Ethische Bedenken
Unternehmensintern
Fehlendes technisches Know-how
Fehlende personelle Ressourcen
Sorge, dass Unternehmensdaten in falsche Hände geraten
Fehlende finanzielle Ressourcen
Fehlende Akzeptanz der Beschäftigten

3. Rolle der SBV

- Sie SBV fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen und steht ihnen beratend und helfend zur Seite, dazu gehört es auch (präventive) Maßnahmen zu beantragen, die die den schwerbehinderten Menschen dienen (§ 178 Absatz 1 Satz 1, 2 Nr. 3 SGB IX).
- Um ihren Aufgaben nachzugehen hat eine SBV ein Informationsrecht gegenüber dem Arbeitgeber:
Der Arbeitgeber hat die SBV in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören (§ 178 Absatz 2 Satz 1 Halbsatz 1 SGB IX).

3. Rolle der SBV

Beratung und Unterstützung der SBV bei der Realisierung von Leistungsansprüchen:

- Anspruch des Beschäftigten auf Technische Arbeitshilfen (§ 19 SchwbAV).
- Anspruch des Beschäftigten auf Zuschüsse zu inner- oder außerbetrieblichen Fortbildungs- und Anpassungsmaßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung ihrer beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten oder zur Anpassung an die technische Entwicklung (§ 24 SchwbAV).
- Anspruch des Arbeitgebers auf Leistungen zur Schaffung neuer und behinderungsgerechter Einrichtung und Gestaltung vorhandener Arbeitsplätze (§ 26 SchwbAV).

3. Rolle der SBV

- **Beteiligung der SBV bei Einführung neuer Technologien:**

Bereits in der Konzept- und Planungsphase sollten Assistenz- und KI-Lösungen mit der SBV abgestimmt werden, um barrierefreie Arbeitsplätze zu schaffen und damit die Beschäftigungschancen für schwerbehinderte Mitarbeitende zu erhalten/steigern.

- **Beteiligung der SBV bei Gefährdungsbeurteilungen:**

Bei der Einführung von Arbeitsformen und -methoden sind die Arbeitsplätze und -prozesse so zu gestalten, dass gesundheitsgefährdende Belastungen vermieden werden. Hier könnte die SBV neben den Betriebsrat und den Beschäftigten einbezogen werden, um gesundheitliche Belastungen und entlastende Maßnahmen zu identifizieren.

Fazit

- Die KI-VO schafft erstmals einen verbindlichen unionsrechtlichen Schutzrahmen, der Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen ausdrücklich als vulnerable Gruppe anerkennt und im Arbeitsleben schützt.
- Der Schutz wirkt mehrschichtig: KI-VO, Arbeitsschutzrecht und Rehabilitations- und Teilhaberecht (SGB IX) ergänzen und verstärken sich gegenseitig.
- Universelles Design und Barrierefreiheit müssen von Anfang an in die Entwicklung, Einführung und Anwendung von KI-Systemen eingebettet sein – nicht nachträglich.
- Die Schwerbehindertenvertretung erhält durch die KI-VO eine inhaltlich neue Qualität: Sie ist nicht nur Interessenvertreterin, sondern auch Überwachungsorgan für rechtskonformen KI-Einsatz.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit