

KI in der Eingliederungshilfe: Chancen und Pflichten im Zeitalter des AI-Act



Die Digitalisierung verändert auch den Sozialsektor: Künstliche Intelligenz (KI) hält zunehmend Einzug in die Eingliederungshilfe, ob bei der Erstellung individueller Teilhabe- und Maßnahmenpläne, der Ressourcenplanung oder der Interaktion mit den leistungsberechtigten Personen – KI bietet enorme Potenziale, um Teilhabe effizienter und bedarfsgerechter zu gestalten. Doch mit den Chancen kommen auch Pflichten, insbesondere durch den europäischen AI-Act, der nun in 2025 bindend ist. Dieser regelt den Umgang mit KI-Anwendungen und stellt Organisationen vor neue Aufgaben – vor allem bei der Schulung der Mitarbeitenden.

Aber was sind denn nun die echten Chancen für die Eingliederungshilfe?

KI kann insbesondere dort unterstützen, wo Prozesse zeitaufwändig, wiederkehrend oder datenbasiert sind – also überall da, wo menschliche Expertise durch Technologie sinnvoll ergänzt werden kann. Das Ziel: mehr Zeit für personenzentrierte Assistenz, passgenauere Unterstützung und eine inklusivere Kommunikation.

Anhand der folgenden Beispiele lässt sich gut erkennen, wie KI in der Träger-Praxis zur Verbesserung von Teilhabeprozessen beitragen kann:

Personalisierte Unterstützung: KI analysiert individuelle Bedarfe z.B. aus Berichten und Verlaufsdocumentationen und hilft, maßgeschneiderte Teilhabe- und Maßnahmenpläne zu erstellen. Algorithmen erkennen dabei Muster in den Daten und schlagen passende Interventionen vor. Voraussetzung ist jedoch eine entsprechende umfangreiche Dokumentation der erbrachten Leistungen. So lassen sich z. B. geeignete Leistungen vorausschauend planen und empfehlen, inklusive Prognose der Teilhabechancen.

Barrierefreie Kommunikation: Fachkräfte stoßen regelmäßig auf kommunikative Hürden – etwa bei der Arbeit mit Menschen mit sprachlichen Einschränkungen, Hörbeeinträchtigungen oder geringen Deutschkenntnissen. Künstliche Intelligenz kann hier Brücken bauen: Sprachgesteuerte Assistenten und KI-gestützte Übersetzungstools

ermöglichen eine direkte, niedragschwellige Interaktion – sei es durch automatische Spracherkennung und -umwandlung in Text, durch Gebärdensprach-Avatare oder durch Echtzeitübersetzung in einfache Sprache oder andere Muttersprachen.

Effizienzsteigerung: Die schriftliche Dokumentation der täglichen Leistungen, aber auch von Umsetzung der Teilhabe- und Maßnahmenpläne, binden einen großen Teil der Arbeitszeit der Betreuungskräfte. KI-gestützte Systeme können diese Prozesse deutlich effizienter gestalten: Durch den Einsatz von Spracherkennung und automatisierter Textgenerierung lassen sich Gesprächsprotokolle oder Verlaufsdocumentationen direkt während oder nach der Leistungserbringung erfassen und strukturieren. Zusätzlich können standardisierte Formulierungen, rechtssichere Textbausteine oder individuell zugeschnittene Vorschläge automatisch eingefügt werden. Dies entlastet die Betreuungskräfte, sodass mehr Zeit für die direkte Arbeit mit den Leistungsberechtigten bleibt.

Der neue AI-Act: Was bedeutet das für Träger der Eingliederungshilfe?

Der AI-Act stuft frei zugängliche Generative KI-Lösungen wie Chat GPT als begrenztes Risiko ein, KI-Systeme, die in sensiblen Bereichen wie Gesundheit oder Sozialem eingesetzt werden, gelten zudem als Hochrisiko-Anwendungen.

Für Organisationen gelten damit bereits mit der Nutzungsfreigabe üblicher Chatbots neue Auflagen:

Risikobewertung: Jede KI-Anwendung muss vor der Einführung auf ethische und technische Risiken geprüft werden.

Transparenz: Entscheidungen, die auf KI basieren (z. B. Zuteilung von Ressourcen), müssen nachvollziehbar und erklärbar sein.

Datenschutz: Sensible Daten der leistungsberechtigten Personen müssen gemäß DSGVO geschützt werden – besonders wichtig bei

personenbezogenen Gesundheitsdaten.

Mitarbeiterschulung: Der AI-Act verpflichtet Organisationen dazu, ihre Teams im verantwortungsvollen Umgang mit KI zu schulen. Nur gut geschulte Mitarbeitende können KI als sinnvolles Werkzeug nutzen, ohne die menschliche Empathie und Entscheidungskompetenz zu ersetzen.

Fazit: Mit Verantwortung zu mehr Teilhabe – KI als Chance für die Eingliederungshilfe

Künstliche Intelligenz kann die Eingliederungshilfe tiefgreifend und nachhaltig verbessern – vorausgesetzt, sie wird bewusst und verantwortungsvoll eingesetzt. Der AI-Act ist dabei nicht als Hürde zu verstehen, sondern als Orientierungshilfe: Er bietet klare Leitplanken für einen ethisch fundierten und sinnvollen Einsatz von KI in Organisationen. Entscheidend ist, dass Träger die richtigen Voraussetzungen schaffen, insbesondere durch gezielte Qualifizierung ihrer Mitarbeitenden. Nur so kann KI das volle Potenzial entfalten: als sinnvolles Werkzeug für mehr Teilhabe und mehr Effizienz in der täglichen Arbeit.

Sie möchten mehr erfahren? Dann laden wir Sie herzlich zu unserem Webinar ein "[Licht im Digitalisierungsdschungel - von der KI-gestützten Dienstplanungssoftware bis zum BI-Tool](#)" am 11.09. oder kontaktieren Sie unser Team für individuelle Schulungsangebote und Use case-Beratung für Ihre Organisation.

Die Autorin:



Dominique Neumann
Geschäftsführende Partnerin
neumann@rosenbaum-nagy.de