

Arbeitsassistenz – Eine Information für schwerbehinderte Berufstätige

Gelegentlich benötigen schwerbehinderte Menschen im beruflichen Alltag bei der Erfüllung ihrer Aufgaben eine unterstützende Assistenz. Das Ziel dieser Arbeitsassistenz ist die dauerhafte Sicherung der Beschäftigung. Die eingesetzten Assistenzkräfte verrichten unterstützende Tätigkeiten, die der schwerbehinderte Mensch behinderungsbedingt selbst nicht erledigen kann.

Die schwerbehinderten Menschen verfügen selbst über die am Arbeitsplatz geforderten fachlichen Qualifikationen und sind für die Erfüllung der Hauptinhalte ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten verantwortlich. Die arbeitsvertragliche Kerntätigkeit leistet der Schwerbehinderte selbst, die Arbeitsassistenz leistet Hilfstätigkeiten und gleicht behinderungsbedingte Funktionsbeeinträchtigungen aus.

Auf Arbeitsassistenz haben schwerbehinderte Menschen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ausgleichsabgabemittel einen Rechtsanspruch.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden?

- Anerkannte Schwerbehinderung
- Arbeits- oder Beamtenverhältnis (mindestens 15 Wochenstunden, befristete Beschäftigungsverhältnissen ab acht Wochen) oder
- Selbstständigkeit
- Alle vorrangigen Leistungsmöglichkeiten des SGB IX sind geprüft und ausgeschöpft (technische Ausstattung, Arbeitsorganisation und Aufgabenzuschnitt sind optimiert)
- Einverständnis des Arbeitgebers/Dienstherrn mit dem Einsatz einer betriebsfremden Assistenzkraft

Wo kann ein Antrag gestellt werden?

Im Zusammenhang mit der Erlangung eines Arbeitsplatzes ist der Rehabilitationsträger (z. B. die Agentur für Arbeit oder die Rentenversicherung) zuständig. Der Rehabilitationsträger leistet für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren. Die Leistung wird vom Integrationsamt festgesetzt und ausgeführt. Im Anschluss an diese Förderung oder zur Sicherung einer bereits bestehenden Beschäftigung wenden Sie sich an das Integrationsamt, in dessen Bereich Ihr Arbeitsplatz liegt.

Wer beauftragt die Assistenzkraft?

Auftraggeber der Assistenz ist der schwerbehinderte Berufstätige selbst. Er kann die notwendige Arbeitsassistenz auf zwei Wegen organisieren:

Arbeitgebermodell: Er beschäftigt die Assistenzkraft, ist also der Arbeitgeber, oder

Dienstleistungsmodell : Er beauftragt einen Dienst mit der Erbringung der Unterstützungsleistungen.

Wenn Sie sich für das Arbeitgebermodell entscheiden, finden Sie wichtige Hinweise im BIH-Merkblatt *Arbeitgeberpflichten*.

Muss der Arbeitgeber beteiligt werden?

Schwerbehinderte Arbeitnehmer oder Beamte können nicht ohne Einverständnis des Arbeitgebers oder Dienstherrn betriebsfremden Personen den Zugang zum Unternehmen/zur Dienststelle ermöglichen. Deshalb wird der Arbeitgeber rechtzeitig beteiligt. Geprüft wird auch, ob alle innerbetrieblichen Maßnahmen im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers ausgeschöpft sind. Dazu gehören die behindertengerechte Arbeitsplatzauswahl, Ausbildung, Organisation, Einrichtung und Ausgestaltung des Arbeitsplatzes. An evt. entstehenden Kosten kann sich das Integrationsamt mit Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben beteiligen.

Wie hoch sind die Leistungen für Arbeitsassistenz?

Die Höhe der Leistung richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen im Einzelfall. Die Geldleistung für die Assistenz und ggf. Leistungen anderer Träger sollen in einem vertretbaren Verhältnis zum Arbeitsentgelt stehen. Im Regelfall sind abhängig vom täglichen Assistenzbedarf zwischen 250 EURO und 1.100 EURO als monatliches Budget möglich. Dieser Betrag kann um eine Aufwandspauschale von mtl. 30 EURO z.B. für die Inanspruchnahme eines Steuerberaters (Regiekosten) erhöht werden.

Welche Rechtsvorschriften sind zu beachten?

Bei Hilfen zur Erlangung eines Arbeitsplatzes durch einen Rehabilitationsträger ist § 33 Abs. 8 Satz 1 Nr. 3 und Sätze 2 und 3 SGB IX zu beachten.

Rechtsgrundlagen für den Anspruch gegenüber dem Integrationsamt sind § 102 Abs. 4 SGB IX und § 17 Abs. 1a Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV).

Welche Alternativen gibt es zur Arbeitsassistenz am Arbeitsplatz?

Häufig lässt sich die notwendige Unterstützung bereits durch eine innerbetriebliche Lösung sicherstellen. Der Arbeitgeber kann für die dadurch entstehende finanzielle Belastung vom Integrationsamt einen Zuschuss erhalten. Die von vielen Arbeitgebern, insbesondere des öffentlichen Dienstes, zur Verfügung gestellte personelle Unterstützung, z.B. durch Vorlesekräfte für Blinde, soll durch den Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz nicht in Frage gestellt werden.

Die punktuell erforderlichen Gebärdendolmetschereinsätze bei gehörlosen Menschen werden vom Integrationsamt einzelfallbezogen oder – bei ständig wiederkehrendem Bedarf – in Form eines Budgets bezuschusst.

Um eine Lösung für Ihren individuellen Bedarf zu finden, nutzen Sie das Beratungsangebot des Integrationsamtes zur Unterstützung des Beschäftigungsverhältnisses.