

Arbeitsassistenz im Bereich Schule

Ein Blick aus der Sicht des Datenschutzes

Behinderte Lehrkräfte können zur Unterstützung für die Erfüllung ihrer Aufgaben eine sogenannte Arbeitsassistenz einsetzen. Diese Arbeitsassistenz wirkt dann bei der Erfüllung des Lehrauftrages mit, bis hin zur Mitwirkung im Unterricht. Dabei treten eine Reihe von datenschutzrechtlichen Fragen auf, die im Folgenden geklärt werden sollen.

Was ist Aufgabe der Arbeitsassistenz?

Die Arbeitsassistenz soll Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung eine Hilfestellung bei der Arbeitsausführung benötigen, ansonsten aber in der Lage sind, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen.

Arbeitsassistenz ist somit eine regelmäßig und dauerhaft benötigte Unterstützung am Arbeitsplatz für stark eingeschränkte schwerbehinderte Menschen, die ihre berufliche Tätigkeit nur mittels dieser persönlichen Unterstützung ausüben können. Arbeitsassistentenkräfte helfen bei Arbeiten, wie beispielsweise schwer erreichbare Werkzeuge anreichen, Gebärdensprache dolmetschen, handschriftliche Texte vorlesen, Termine vereinbaren oder Informationen niederschreiben, die ein schwerbehinderter Mensch aufgrund seiner Behinderung nicht selbst ausführen kann. Grundsätzlich übernimmt die Assistentenkraft dabei lediglich Hilfsarbeiten. Die Aufgaben, die den Beruf des schwerbehinderten Menschen ausmachen, müssen durch ihn selbst ausgeführt werden können.

Das Instrument der Arbeitsassistenz soll dafür sorgen, dass schwerbehinderten Menschen im Berufsleben keine Nachteile gegenüber nicht behinderten Arbeitskräften entstehen. Arbeitsassistentenkräfte helfen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Schwerbehinderung, sich im Arbeitsleben voll zu entfalten, so dass sie ihre Qualifikationen umfassend einsetzen und ihre Fähigkeiten ausbauen können. Dadurch werden bestehende Arbeitsverhältnisse gesichert.

Die Rechtsgrundlage findet sich in § 49 SGB IX (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben) und § 155 SGB IX (Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen).

Wie verhält es sich im schulischen Kontext dabei mit dem Datenschutz?

Bei der Arbeitsassistenz handelt es sich um eine weitere Person, die unter Umstän-

den auch Kenntnis von oder gar Zugriff auf i. d. R. personenbezogene Daten u. a. von Schülerinnen und Schülern erhält.

Die Arbeitsassistenz muss als Maßnahme der beruflichen Rehabilitation beim zuständigen Träger oder beim Integrationsamt beantragt werden. Auf die Kostenübernahmen der Arbeitsassistenz besteht ein Rechtsanspruch. Wer Anspruch auf Arbeitsassistenz hat, erhält nach § 29 SGB IX hierfür ein persönliches Budget. In der Regel beschäftigt die anspruchsberechtigte schwerbehinderte Person als Arbeitgeber damit dann eine Arbeitsassistenz. Die Beauftragung der Arbeitsassistenz erfolgt durch die schwerbehinderten Beschäftigten selbst. Dies kann auf zwei Wegen organisiert werden:

- Arbeitgebermodell: Die Assistenzkraft wird selbst beschäftigt, ist also der Arbeitgeber
oder
- Dienstleistungsmodell: Es wird ein professioneller Hilfsdienst mit der Erbringung der Unterstützungsleistungen beauftragt.

Obwohl also eine weitere Person in die Kenntnis von personenbezogenen Daten aus dem schulischen Umfeld gelangt, stellt dies jedoch aus der Sicht des Datenschutzes keine Übermittlung dar, weil eben die Arbeitsassistenz als Beauftragte/r einer Lehrkraft der datenschutzrechtlichen Sphäre der Schule zuzurechnen ist.

Es erfolgt somit weder eine Datenübermittlung an Dritte noch erfolgt durch die Arbeitsassistenz eine weitere Verarbeitung personenbezogener Daten, sondern nur die, die die Lehrkraft zu ihrer Aufgabenerfüllung insbes. nach § 1 SchG ohnehin macht oder machen würde.

Die Arbeitsassistenz sollte jedoch zum Datenschutz verpflichtet werden. Dabei sollte zusätzlich sichergestellt werden, dass diese Assistenten keinerlei personenbezogene Daten auf ihren eigenen Systemen oder Geräten verarbeiten.

Wie passt dies zur Rolle der Schulleitung als datenschutzrechtlich Verantwortlicher?

Nach § 164 Abs. 4 S. 1 SGB IX und § 49 Abs. 3 SGB IX hat der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber verschiedene Ansprüche in Hinblick auf die Ausgestaltung seines Arbeitsplatzes. Insbesondere aus § 49 Abs. 3 Nr. 7 SGB IX lässt sich ein Anspruch auf Duldung einer betriebsfremden Arbeitsassistenz schließen. Auch eine zur UN-Behindertenrechtskonvention konforme Auslegung würde dies ebenfalls nahelegen.

Schwerbehinderte Bedienstete können jedoch nicht ohne Einverständnis des Arbeitgebers oder Dienstherrn betriebsfremden Personen den Zugang zur Dienststelle ermöglichen. Deshalb muss der Arbeitgeber rechtzeitig beteiligt werden. 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 evtl. entstehenden Kosten kann sich das Integrationsamt mit Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben beteiligen.

Die Schulleitung sollte sicherstellen, dass jede Arbeitsassistenz auch tatsächlich zum Datenschutz gemäß § 3 Abs. 2 LDSG verpflichtet wurde, dies sollte schriftlich mittels Anlage 3 der Verwaltungsvorschrift „Datenschutz an öffentlichen Schulen“ erfolgen.