

Ratgeber 6

Leistungen für Arbeit und Beruf



Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit
Hörschädigung



Über diesen Ratgeber

Menschen mit Hörbehinderung sind in der Regel erwerbstätig wie alle anderen auch. Sie haben eine Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen, einen Beruf erlernt und wollen ihre Qualifikationen in eine passende Berufstätigkeit einbringen. Ihre Hörbehinderung bringt allerdings typische Barrieren mit sich, die sich auch im beruflichen Werdegang und Alltag bemerkbar machen. Oft sind sie - genau wie im alltäglichen Leben - nicht sichtbar und werden deshalb von Vorgesetzten und Kollegen, aber auch von den Betroffenen selbst verkannt. Damit die Teilhabe am Arbeitsleben gelingt, sehen die Sozialgesetzbücher eine Reihe von Nachteilsausgleichen, Beratungseinrichtungen und anderen Teilhaberegelungen

vor, die den Einstieg in den Beruf, seine Ausübung und den dauerhaften Erhalt des Arbeitsplatzes für Menschen mit Behinderungen gewährleisten sollen.

Grundlage für diese Rechte und Möglichkeiten im Arbeitsleben ist in jedem Fall die Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft durch das zuständige Versorgungsamt oder eine sogenannte Gleichstellung als Schwerbehinderter. Damit können Menschen mit Hörbehinderung besondere Beratungsleistungen, Hilfen und Vergünstigungen in Anspruch nehmen. Der vorliegende Ratgeber gibt dazu einen Überblick, kann aber aufgrund der Vielzahl der Regelungen keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben.

Warum „schwerbehindert“?

Welche Rechte und Nachteilsausgleiche gibt es?

Wer hilft?

DSB-Ratgeber 6

Leistungen für Arbeit und Beruf

Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen
mit Hörschädigung

10. Auflage 2018

Überarbeitung: Susanne Schmidt, Norbert
Böttges

Erstautorin: Sabine Grehl

Herausgeber

Deutscher Schwerhörigenbund e.V.

Sophie-Charlotten-Str. 23a

14059 Berlin

Tel.: 030 / 47 54 11 14

Fax: 030 / 47 54 11 16

dsb@schwerhoerigen-netz.de

<http://www.schwerhoerigen-netz.de>

Der Deutsche Schwerhörigenbund wird gefördert durch die KKH. Für die Inhalte dieser Veröffentlichung übernimmt die KKH keine Gewähr. Auch etwaige Leistungsansprüche sind daraus nicht ableitbar.

Bildnachweis:

Titelseite: Jacob Ammentorp Lund | iStock

S. 19: MichaelGaida | pixabay

S.25: Antonio Guillem | shutterstock

1

Schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben

6

- Was ist eine Schwerbehinderung? 6
- Muss ich meine Schwerbehinderung beim Arbeitgeber melden? 8

2

Wer hilft?

9

- Rehabilitationsträger und Integrationsamt 9
- Fachdienste 11
- Weitere Stellen, die helfen 13

3

Allgemeine Rechte und Nachteilsausgleiche für Menschen mit Behinderung

14

- Einkommenssteuer: Behindertenfreibetrag 14
- Einkommenssteuer: Fahrtkosten zur Arbeitsstätte 15
- Freifahrt im ÖPNV oder Erleichterung bei der Kfz-Steuer 15
- Kündigungsschutz 16
- Zusatzurlaub 16
- Mehrarbeit 17
- Teilzeitarbeit 17
- Frauen mit Hörbehinderung 18

4

Besondere Leistungen für Arbeitnehmer mit Hörschädigungen

19

- Berufsbedingte Mehranforderungen an Hörsysteme 19
- Weitere besondere technische Hilfsmittel 20
- Assistenzleistungen zur Kommunikation 22
- Bauliche Anpassungsmaßnahmen des Arbeitsplatzes 23
- Stationäre Rehabilitation 24
- Stimm- und Sprachpflege 26

1 Schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben

Was ist eine Schwerbehinderung?

Rechtlicher Status

Eine Schwerbehinderung ist ein rechtlicher Status, der dazu berechtigt, eine Reihe von Beratungsleistungen, Nachteilsausgleichen und gesetzlichen Vergünstigungen in Anspruch zu nehmen. Die Schwerbehinderung wird auf Antrag eines behinderten Menschen durch das zuständige Versorgungsamt festgestellt. Der Antrag ist beim örtlichen Sozialamt einzureichen. Als Ergebnis stellt das Versorgungsamt den „Grad der Behinderung“ (GdB) in Prozent fest.

Dauerhafte Einschränkungen der Gesundheit

Eine **Schwerbehinderung** liegt vor, wenn der GdB mindestens 50 beträgt. Der GdB wird aus der Gesamtheit der körperlichen, geistigen oder seelischen Einschränkungen der Gesundheit ermittelt, welche länger als sechs Monate bestehen und von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen. D. h., der GdB muss sich nicht ausschließlich auf die Hörbehinderung beschränken. Wenn darüber hinaus weitere, dauerhafte gesundheitliche Einschränkungen bestehen, welche die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigen, können diese den GdB erhöhen. Bei Hörgeschädigten sind das zum Beispiel Tinnitus oder Schwindel.

Bei Vorliegen eines GdB von mindestens 50 wird ein **Schwerbehindertenausweis** ausgestellt. Der Ausweis des Versorgungsamtes dient nach § 152 Sozialgesetzbuch (SGB) IX als Nachweis der Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Rechten, Nachteilsausgleichen und anderen Leistungen, die schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX, nach anderen Vorschriften oder auf freiwilliger Grundlage erhalten.

Schwerbehindertenausweis

Beträgt der GdB weniger als 50, jedoch mindestens 30, so kann bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) eine **Gleichstellung** beantragt werden. Der Gleichstellung wird stattgegeben, wenn der Antragsteller besondere Hilfen im Arbeitsleben benötigt und ohne die Gleichstellung der Arbeitsplatz gefährdet oder nicht erreichbar ist. Die Gleichstellung erfolgt aufgrund einer Feststellung nach § 152 SGB IX. Für gleichgestellte behinderte Menschen finden dieselben Regelungen wie für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben Anwendung – mit einer Ausnahme: ein Zusatzurlaub (§ 208 SGB IX) wird nicht gewährt.

Gleichstellung

Muss ich meine Schwerbehinderung beim Arbeitgeber melden?

Schwerbehinderung muss nicht angegeben werden

Sofern die Behinderung keine unmittelbaren Auswirkungen auf die ausgeübte Tätigkeit hat und aus diesem Grunde die berufliche Sorgfaltspflicht es nicht gebietet, muss die Eigenschaft der Schwerbehinderung dem Arbeitgeber nicht offenbart werden („heimliche Schwerbehinderung“). In diesem Fall können aber für den beruflichen Bereich weder der Arbeitnehmer (Zusatzurlaub, Kündigungsschutz) noch der Arbeitgeber (Erfüllen der gesetzlichen Schwerbehinderten-Quote) einen Anspruch aus der Schwerbehinderung geltend machen.

Eine Gleichstellung lässt sich nicht verbergen.

Bei einer Gleichstellung sieht es etwas anders aus. Die Bundesanstalt für Arbeit holt hier in aller Regel die Stellungnahme des Arbeitgebers ein, inwiefern ohne Gleichstellung der Arbeitsplatz gefährdet oder nicht erreichbar ist. Der Arbeitgeber erfährt „von Amts wegen“ von der beabsichtigten Gleichstellung. Eine Gleichstellung lässt sich also nicht verbergen. Es macht daher Sinn, den Arbeitgeber bereits im Vorfeld mit einzubeziehen und mit ihm den Antrag auf Gleichstellung zu besprechen und zu begründen. Ebenso sollte die Schwerbehindertenvertretung des Unternehmens informiert werden, wenn es eine solche gibt.

2 Wer hilft?

Rehabilitationsträger und Integrationsamt

Unter *Rehabilitation* versteht man alle Leistungen, die kranken Menschen oder Menschen mit Behinderungen die Wiedereingliederung in das berufliche und gesellschaftliche Leben ermöglichen sollen. Dazu gehören medizinische Leistungen, technische Hilfsmittel, Beratungsleistungen und Nachteilsausgleiche. Als *Rehabilitationsträger* werden die Institutionen bezeichnet, die die Maßnahmen und Leistungen der sozialen, medizinischen oder **beruflichen Rehabilitation** durchführen und erbringen.

Zu den Rehabilitationsträgern zählen

- die gesetzliche Krankenkassen
- die Bundesagentur für Arbeit
- die gesetzliche Unfallversicherung
- die gesetzliche Rentenversicherung
- die Träger der Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge
- die Träger der Eingliederungshilfe.

Die Rehabilitationsträger sind gesetzlich verpflichtet, Menschen mit Behinderungen umfassend über ihre Rechte und die möglichen Reha-

Wer bietet Rehabilitationsmaßnahmen und Leistungen?

Reha-Träger müssen auch beraten

bilitationsmaßnahmen zu informieren und zu beraten. Sie kommen zugleich für die Kosten der Leistungen auf, die sie aus den jeweiligen Versicherungsbeiträgen erbringen.

Örtliche Integrationsämter

Zu den Reha-Trägern gesellen sich als weitere, oft sehr gewichtige Kostenträger die örtlichen Integrationsämter. Aus diesem Grunde sind sie im SGB IX durchgängig an allen Beratungs- und Leistungsprozessen beteiligt. Ihre Leistungen bestreiten sie aus dem Ausgleichsfonds, in den die Arbeitgeber einzahlen müssen, wenn sie die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung (5 %) nicht erfüllen.

Teilhabe-Verfahren

Für **trägerübergreifende Maßnahmen** im Antrags- und Leistungsverfahren muss der „leistende Rehabilitationsträger“ in Abstimmung mit den anderen Trägern zwingend einen **Teilhabeplan** (§ 19 SGB IX) erstellen. Falls notwendig, ist hierzu eine Teilhabeplankonferenz einzuberufen, auf der Vertreter aller beteiligten Reha-Träger und der Arbeitnehmer selbst zusammenkommen. (Hinweis: Die früheren „gemeinsamen Servicestellen“ wurden abgeschafft und durch das Teilhabeplan-Verfahren abgelöst.)

Übrigens ist es Aufgabe der Rehabilitations-träger, den „richtigen“ Kostenträger zu er-mitteln. Dafür steht ihnen – ab Antragsdatum – ein Zeitraum von drei Wochen zur Verfügung. Hat der „erstangegangene“ Leistungsträger den Antrag in dieser Zeit nicht weitergeleitet, ist er automatisch und mit allen Konsequenzen „zuständig“.

Rehabilitations-träger ermitteln den Kostenträger

Fachdienste

Für die Beratung, Unterstützung und Begleitung von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben sieht das Sozialgesetzbuch spezielle **Integrationsfachdienste** (IFD) vor (§§ 192-198 SGB IX). Die Integrationsfachdienste sind regional organisiert und verfügen über qualifizierte und auf die unterschiedlichen Behinderungsarten spezialisierte Beraterinnen und Berater. Für Menschen mit Hörbehinderungen gibt es in der Regel einen IFD für Hörgeschädigte mit spezifisch ausgebildeten Beratungskräften. **Erwerbstätige**, die aktuell über einen Arbeitsplatz verfügen, können sich direkt an den örtlichen Integrationsfachdienst wenden.

Integrationsfachdienste sind regional organisiert.



Integrationsfachdienst

**Bestehen Sie auf
die Mitein-
beziehung des
Informations-
fachdienstes!**

Arbeitssuchende müssen sich zunächst an ihr Jobcenter bzw. ihre Arbeitsagentur wenden und Beratung und Leistungen von hier aus organisieren. Beide verfügen „im Prinzip“ ebenfalls über Fachdienste, unter anderem über einen technischen Fachdienst. Die Arbeitsagentur hat darüber hinaus spezielle Beratungsdienste für Menschen mit Behinderungen („Reha-Team“). Allerdings sind diese Fachstellen bei weitem nicht so gut aufgestellt und spezialisiert wie die Integrationsfachdienste. Jobcenter und Arbeitsagenturen haben aber die Möglichkeit, die Integrationsfachdienste zu beauftragen, sie bei der Beratung, Begleitung und Ausstattung zu unterstützen. Das tun sie nicht gerne, weil es sie Verrechnungsgeld kostet. In nötigen Fällen – wenn sich die Beratung durch Jobcenter/AA als nicht ausreichend qualifiziert erweist – sollten Arbeitssuchende aber darauf bestehen, dass der IFD mit einbezogen wird.

Weitere Stellen, die helfen

Beratungsstellen des DSB Deutscher Schwerhörigenbund e. V.:

www.schwerhoerigen-netz.de/beratung

Online-Beratungsstellen des DSB:

www.schwerhoerigen-netz.de/online-beratung

EUTB – Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung: www.teilhabeberatung.de

Schwerbehindertenvertretung – Sie vertritt die Belange schwerbehinderter Arbeitnehmer im Betrieb gegenüber dem Arbeitgeber. Wenn in einem Betrieb keine Schwerbehindertenvertretung vorhanden ist, kann sich der behinderte Arbeitnehmer zur Wahrung seiner Interessen direkt an das Integrationsamt wenden.

Allgemeine Soziale Beratungsstellen in kommunaler und freier Trägerschaft für behinderte und hörbehinderte Menschen

Sozialdienste für Hörgeschädigte

Behindertenbeauftragte des Bundes, des Landes und der Kommune

Psychosoziale Beratungsstellen für Hörgeschädigte

3 Allgemeine Rechte und Nachteilsausgleiche für Menschen mit Behinderung

Einkommenssteuer: Behindertenfreibetrag

Schwerbehinderte Menschen mit einem GdB ab 50 können bei der Einkommenssteuer einen besonderen **pauschalen Freibetrag** von der Steuer absetzen (§ 33b EStG). Die Höhe dieses Betrages richtet sich nach dem GdB. Unter bestimmten Voraussetzungen wird auch behinderten Menschen mit einem GdB von weniger als 50 ein Pauschbetrag gewährt.

Der Pauschbetrag kann auf der Lohnsteuerkarte eingetragen werden.

Der Pauschbetrag kann auf Antrag vom Finanzamt bereits in der Lohnsteuerkarte eingetragen werden oder er wird zum Jahresende bei der Einkommenssteuerveranlagung berücksichtigt. Weitere außergewöhnliche Belastungen können unter bestimmten Voraussetzungen zusätzlich geltend gemacht werden (Mehrbedarf zu Haushaltshilfe, Kraftfahrzeugkosten, Krankheitskosten u. a.).

Anstelle des Pauschbetrages können auch die tatsächlichen und höheren Aufwendungen geltend gemacht werden. Hier wird aber eine zumutbare Belastung als Eigenanteil angesetzt (§ 33 EStG).

Einkommenssteuer:

Fahrtkosten zur Arbeitsstätte

Ausweisinhaber mit einem GdB ab 70 können die tatsächlichen **Fahrtkosten zwischen Wohnungs- und Arbeitsstätte** oder alternativ einen **erhöhten Kilometersatz** von 0,30 € pro gefahrenen Kilometer geltend machen. Dasselbe gilt für Inhaber der Merkzeichens G oder aG (Gehbehinderung) ab einem GdB von 50.

Freifahrt im ÖPNV oder Erleichterung bei der Kfz-Steuer

Menschen, die an Taubheit grenzend schwerhörig oder ertaubt sind, können unter bestimmten Voraussetzungen und auf Antrag vom Versorgungsamt das Merkzeichen GL („gehörlos“) zuerkannt bekommen. Das trifft insbesondere auf beidseitig CI-Versorgte zu, da das Hörvermögen derzeit noch „ohne Hilfsmittel“ bewertet wird.

Das **Merkzeichen GL** ermöglicht den Erwerb eines zweifarbigen „Beiblatts“ zum Behinderenausweis und dieses wiederum den Erwerb einer Wertmarke (z.Zt. 80 € pro Jahr). Mit dieser Wertmarke besteht das Recht auf **freie Beförderung in allen Verkehrsmitteln des öffentlichen Nahverkehrs** (Busse, Bahnen, Regionalbahn und Regionalexpress). Alternativ können

Was ist das
Merkzeichen GL?

Inhaber des Beiblatts eine Steuererleichterung bei der Kfz-Steuer in Anspruch nehmen.

**Kündigung
unwirksam ohne
Zustimmung des
Integrationsamtes**

Kündigungsschutz

Nach § 168 SGB IX bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Menschen und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen durch den Arbeitgeber der Anzeige beim und der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. In der Regel wird der Betroffene vorher angehört. Ohne die Zustimmung ist eine Kündigung formal unwirksam. Dieser Kündigungsschutz beginnt nach der vereinbarten Probezeit.

**Eine Woche
Zusatzurlaub**

Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Menschen erhalten einen Zusatzurlaub von einer Arbeitswoche. Dabei ist von der tatsächlich geleisteten und vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit auszugehen. Bei einer Arbeitswoche von 5 Arbeitstagen gibt es also 5 zusätzliche Urlaubstage.

Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit dem Zeitpunkt der Anerkennung als Schwerbehinderter mit einem GdB ab 50. Er wird auf Antrag des schwerbehinderten Arbeitnehmers beim Arbeitgeber gewährt. Als Nachweis auf den Anspruch des Zusatzurlaubs ist der Schwerbehindertenausweis vorzulegen.

Mehrarbeit

Nach § 207 SGB IX in Verbindung mit § 3 Arbeitszeitgesetz sind schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte Behinderte auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen. Unter Mehrarbeit ist dabei jede über acht Stunden werktäglich hinausgehende Arbeitszeit zu verstehen. Tariflich abweichende Arbeitszeiten sind unerheblich.

Darüber hinaus haben schwerbehinderte Menschen Anspruch auf behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit (§ 164 Abs. 4 Ziff. 4 SGB IX), soweit dessen Erfüllung für den Arbeitgeber nicht unzumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist. Das kann zum Beispiel das Einhalten einer 5-Tage-Woche oder der Wegfall von Nachtarbeit sein. Es empfiehlt sich allerdings, die Gestaltung der Arbeitszeit im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu regeln. Denn besteht man auf diesen Rechten und kann der Arbeitgeber „zwingende Gründe“ für Mehr- oder Nachtarbeit geltend machen, riskiert man unter Umständen eine Kündigung.

Teilzeitarbeit

Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben nach § 164 Abs. 5 SGB IX und § 6 TzBfG (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge)

Freistellung von Mehrarbeit möglich

Regeln Sie die Gestaltung der Arbeitszeit im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber.

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen der Art oder Schwere der Behinderung notwendig und für den Arbeitgeber nicht mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden und zumutbar ist. Staatliche oder berufsgenossenschaftliche Arbeitsschutz- oder beamtenrechtliche Vorschriften dürfen diesem Anliegen nicht entgegenstehen.

Frauen mit Hörbehinderung

**Besonders
hörbehinderte
Frauen mit
betreuungsbedürftigen Kindern**

Frauen mit Behinderung werden gleiche Chancen im Arbeitsleben garantiert wie Frauen ohne Behinderung und wie Männern (§ 49 Abs. 2 SGB IX). Dies gilt insbesondere für typische Problemsituationen von hörbehinderten Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern. Teilzeitangebote sowie Kinderbetreuungsangebote sollen vorrangig behinderten und von Behinderung bedrohten Frauen zur Verfügung stehen. Besondere Angebote von Hilfen zur Erziehung, z. B. Hör-Sprecherziehung, werden von den Kommunen oder von freien Trägern vorgehalten.

4 Besondere Leistungen für Arbeitnehmer mit Hörschädigungen

Berufsbedingte Mehranforderungen an Hörsysteme

Hörsysteme bzw. Cochlea Implantate gehören zur medizinischen Grundversorgung und zu den persönlichen Hilfsmitteln, die auch im Alltag benötigt und deshalb von den Krankenkassen finanziert werden. Die Rechtsprechung geht mittlerweile davon aus, dass die Anforderungen des täglichen Lebens nicht hinter denen eines beruflichen Alltags zurückbleiben und deshalb die Krankenkassen für eine umfassende und

Krankenkassen müssen für eine umfassende und qualitativ hochwertige Versorgung aufkommen.



qualitativ hochwertige Versorgung aufkommen müssen. Das gilt auch für ihre Tauglichkeit in Kundengesprächen, zum Telefonieren, in Besprechungen und Seminaren etc.

Eine höherwertige Versorgung aus beruflichen Gründen kommt aber in bestimmten außergewöhnlichen Arbeitssituationen in Betracht. Das betrifft zum Beispiel Arbeitsplätze mit besonderer Belastung durch Lärm oder Luftfeuchtigkeit oder bei Berufsmusikern. In diesen Fällen werden die notwendigen Kosten von anderen Rehaträgern übernommen, in der Regel von der Rentenversicherung.

Weitere besondere technische Hilfsmittel

Weitere zusätzliche Hilfsmittel

Andere technische Hilfsmittel am Arbeitsplatz können Hörgeschädigten die Integration in das Arbeitsumfeld wesentlich erleichtern. Dazu zählen:

- **Drahtlose Übertragungsanlagen**
(FM-Anlagen, "Roger Pen" u.ä.)
Als einfache drahtlose Mikrofone oder für den beruflichen Gebrauch als Konferenzanlagen mit bis zu 10 Sprechstellen.

- **Einrichtungen für Festnetz-Telefone**
Hörverstärker oder Induktionsspule (T-Spule)
Bluetooth-Ankoppelung an die Hörsysteme
Headset-Einrichtung
- **Einrichtungen für Mobiltelefone**
Hals-Induktionsschleifen
Bluetooth-Ankoppelung an Hörsysteme
- **Einrichtung für Videokonferenzen**
Ankoppelung der Hörsysteme via Bluetooth oder Headset
- **Lichtsignalanlagen** mit optischer oder taktiler Signalisierung (Vibration)
zur Wahrnehmung von Ruf- und Alarmsignalen, zur Wahrnehmung von Personen, die den Raum betreten, zur Kontrolle laufender Maschinen
- **Zeitgeber** für Hörbehinderte (optisch, Vibration)
- **Spracherkennungssysteme** (z.B. als Standard-funktionen von Android, iOS)
„Sprache-in-Text“

Kostenträger sind Integrationsämter und Jobcenter bzw. Arbeitsagenturen.

Kostenträger sind Integrationsämter und Jobcenter bzw. Arbeitsagenturen.

Als Kostenträger kommen für Erwerbstätige insbesondere die Integrationsämter in Betracht. Für Arbeitssuchende sind demgegenüber die Jobcenter bzw. Arbeitsagenturen zuständig. Diese beiden sind mit diesen Ansprüchen weniger vertraut und man muss Ablehnungen hartnäckig widersprechen.

Assistenzleistungen zur Kommunikation

Bei an Taubheit grenzenden Hörschädigungen reichen technische Hilfsmittel für die Kommunikation am Arbeitsplatz nicht aus. In diesen Fällen kommen Assistenzleistungen zum Einsatz, zum Beispiel in Form von Schrift- oder Gebärdensprachdolmetschern.

Da diese personellen Leistungen mit erheblichen Kosten verbunden sind, ist es oft schwer, hierfür eine ausreichende und dauerhafte Kostenübernahme zu erreichen. Auch machen häufig wechselnde Arbeitsabläufe die Vorab-Disposition der Dolmetscher schwierig und ineffektiv. Lautsprachlich orientierte Hörschädigte können in diesem Fall auch auf die mittlerweile hervorragenden Leistungen von Spracherkennungs-Systemen auf aktuellen Tablet-Geräten zurückgreifen. Sinnvoll ist dann eine Kombination von Spracherkennung im alltäg-

lichen Kollegengespräch mit gezieltem Einsatz von hochwertigen Dolmetsch-Leistungen für schwierige Besprechungssituationen.

Kombination von Spracherkennung und Dolmetsch-Leistungen

Da diese personellen Leistungen mit erheblichen Kosten verbunden sind, ist es oft schwer, hierfür eine ausreichende und dauerhafte Kostenübernahme zu erreichen. Auch machen häufig wechselnde Arbeitsabläufe die Vorab-Disposition der Dolmetscher schwierig und uneffektiv. Lautsprachlich orientierte Hörgeschädigte können in diesem Fall auch auf die mittlerweile hervorragenden Leistungen von Spracherkennungs-Systemen auf aktuellen Tablet-Geräten zurückgreifen. Sinnvoll ist dann eine Kombination von Spracherkennung im alltäglichen Kollegengespräch mit gezieltem Einsatz von hochwertigen Dolmetsch-Leistungen für schwierige Besprechungssituationen.

Bauliche Anpassungsmaßnahmen des Arbeitsplatzes

Sinnvolle bauliche Anpassungen des Arbeitsplatzes wie die Verbesserung des Schallschutzes (DIN 4109) oder der Raumakustik (DIN 18041) hat der DSB in einem Ratgeber "Büroräume für hörgeschädigte Mitarbeiter" beschrieben. Kosten dafür können beim Integrationsamt als

begleitende Hilfen im Arbeitsleben/Ausstattungsmaßnahmen beantragt und aus Mitteln der Ausgleichsabgabe vom Integrationsamt oder durch andere Rehabilitationsträger finanziert werden.

Stationäre Rehabilitation

Hörgeschädigte sind dauerhaft zusätzlichen Belastungen ausgesetzt.

Eine Hörschädigung bedeutet nicht nur eine Einschränkung beim täglichen Sprachverstehen. Hörgeschädigte Menschen sind dauerhaft einer zusätzliche körperlichen und seelischen Belastung ausgesetzt. Durch die permanent erforderliche erhöhte Konzentration beim Hören (Höranstrengung) tritt früher oder später eine nachhaltige Erschöpfung ein. Ein höheres Ruhebedürfnis ist die Folge, erhöhter Blutdruck eine typische körperliche Reaktion. In ungünstigen Fällen kann sich die Erschöpfung zu einem regelrechten Burnout auswachsen. Zusätzlich führen die Kommunikationsdefizite zu Problemen am Arbeitsplatz. Aus Unverständnis kann es dabei zu einem regelrechten Mobbing der Betroffenen kommen.

Menschen mit einer Hörschädigung haben deshalb das Recht auf eine Kur oder passende stationäre Rehabilitation. Neben den allgemeinen psychosomatischen Kliniken hat sich in

Spezialisierte Kliniken

Deutschland eine Reihe von Kliniken auf die Rehabilitation von Menschen mit Hörschädigung spezialisiert. Diese bieten konkrete Programme zum Hörtraining, zur Nutzung und Anpassung technischer Hilfsmittel, zur Selbstbehauptung im sozialen Umfeld sowie zur Bearbeitung und Bewältigung psychischer Belastungen.

- MEDIAN Kaiserberg-Klinik Bad Nauheim
- MEDIAN Klinik Am Burggraben Bad Salzuflen
- MediClin Bosenberg-Kliniken St. Wendel
- HELIOS Baumrainklinik Bad Berleburg
- HELIOS Klinik Am Stiftsberg Bad Grönenbach
- Reha-Zentrum für Hörgeschädigte Rendsburg



Stimm- und Sprachpflege

Sprachtherapie oder logopädische Behandlung

Bei länger andauernder oder von früh an bestehender Schwerhörigkeit leiden oft auch Stimmführung und Artikulation der Betroffenen. Denn die Kontrolle von Aussprache und Stimmklang erfolgt über die Ohren. Eine fehlerhafte oder harte Artikulation ist aber nicht nur für den zivilen Umgang unschön, sondern kann im Beruf zu erheblichen, unausgesprochenen und oft verdeckten Nachteilen führen.

In solchen Fällen sollten Sie über eine Sprachtherapie oder logopädische Behandlung nachdenken. Von Vorteil ist es natürlich, wenn der Sprachtherapeut oder Logopäde über Erfahrungen bei der Arbeit mit hörgeschädigten Menschen verfügt. Ob hier einer der Rehabilitationsträger die Kosten übernimmt, ist ungewiss, aber einen Antrag wert. Unter Umständen ist der Arbeitgeber bereit, seinen Teil zu dieser sinnvollen Maßnahme beizusteuern.



Deutscher Schwerhörigenbund e.V.
Der Interessenverband der Schwerhörigen
und Ertaubten in Deutschland