

REHADAT  
WISSEN



AUSGABE

09

→ [rehadat.de](https://rehadat.de)

# Ich hör' wohl nicht richtig?!

Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen  
mit **Hörbehinderung** gestalten lässt

**1**

**»Meine  
Arbeit ist  
mir  
wichtig«**

VORWORT

→ Seite 03

**2**

**»Verstehen  
bedeutet  
dazugehören«**

EINFÜHRUNG

→ Seite 05

**3**

**»Auf den  
ersten Blick  
sieht man  
nichts«**

ERKRANKUNG UND  
BEHINDERUNG

→ Seite 08

**4**

**»Für  
Flurfunk  
fehlt mir die  
Energie«**

AUSWIRKUNGEN AUF  
DAS ARBEITSLEBEN

→ Seite 23

**5**

**»Ich bin ganz  
Ohr«**

LÖSUNGEN FÜR DEN  
ARBEITSALLTAG

→ Seite 48

**6**

**»Haben  
Sie noch  
Fragen?«**

WEITERFÜHRENDE  
INFORMATIONEN

→ Seite 82

# ① **»Meine Arbeit ist mir wichtig«**

VORWORT

Die meisten Menschen wissen aus eigener Erfahrung, wie wichtig Arbeit für die Lebensqualität ist. Denn Arbeit zu haben, hat deutlich positive Auswirkungen auf Selbstbestimmung, Selbstbewusstsein, Einkommen und gesellschaftliche Teilhabe.

Wenn Krankheit, Unfall oder Behinderung zu einer dauerhaften Einschränkung führen, kann die Teilhabe am Arbeitsleben gefährdet sein. Dabei ist jedoch nicht nur die Behinderung selbst ausschlaggebend. Oft wissen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und auch die Kolleginnen und Kollegen zu wenig über die Beeinträchtigung. Häufig sind die Arbeitsbedingungen ungünstig für die Betroffenen – und Möglichkeiten der Arbeitsanpassung bleiben ungenutzt.

Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen oder Erkrankung konkret gestalten lässt, will REHADAT mit dieser Wissensreihe praxisnah darstellen. Vermittelt werden Basiswissen und Lösungen für individuelle Arbeitsgestaltungen.

Dabei orientiert sich REHADAT an der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF). Der Fokus der Wissensreihe liegt auf dem Teilhabegedanken, was bedeutet, betriebliche Rahmenbedingungen so zu schaffen, dass mehr Menschen mit Behinderungen selbstbestimmt und mit gleichen Chancen im Arbeitsleben ihre Rolle finden, einnehmen und aktiv gestalten können.

Zielgruppen der Wissensreihe sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Kolleginnen und Kollegen sowie alle Fachleute, die an der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Erkrankung oder Behinderungen beteiligt sind.

Wir hoffen, dass unsere Wissensreihe dabei unterstützt, mehr Menschen mit Behinderungen auszubilden, einzustellen oder weiter zu beschäftigen.

Ihre  
Andrea Kurtenacker  
Projektleiterin **REHADAT**

Ihr  
Christoph Beyer  
Vorsitzender der **BIH**

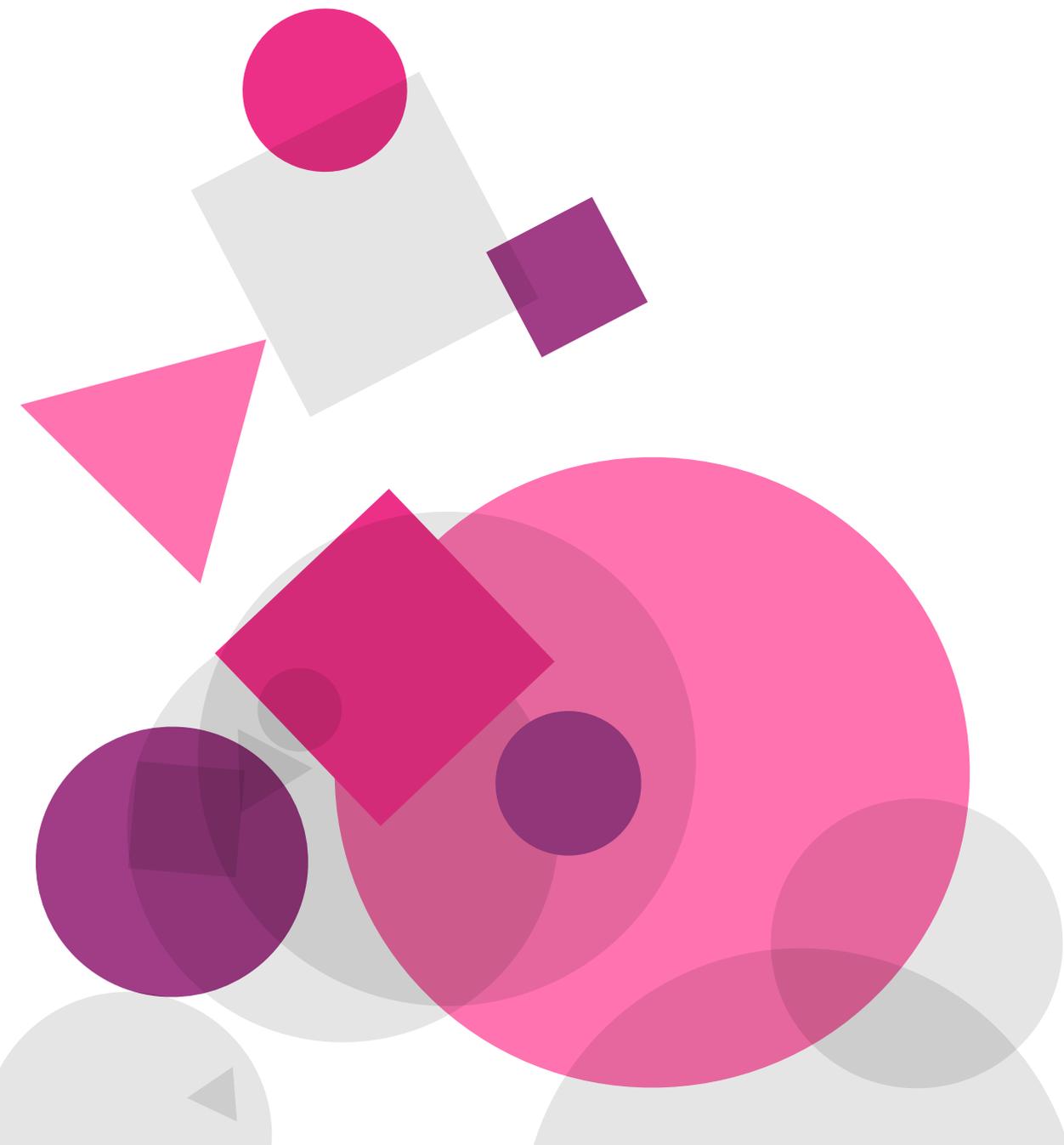


*Berufliche Teilhabe **gestalten***

---

# ② »Verstehen bedeutet dazugehören«

EINFÜHRUNG



*„Nicht jede Behinderung kann zu 100 Prozent ausgeglichen werden. Da ist dann einfach das Umfeld gefragt. Die Akzeptanz der Kollegen und Kolleginnen sind das A und O für eine gelungene Integration.“*

Zitat aus der REHADAT-Umfrage „Mit Hörschädigung im Job“

In Deutschland leben circa 16 Millionen Menschen, die älter als 14 Jahre sind, mit einer Hörbeeinträchtigung (statistische Hochrechnung des DSB für 2015).<sup>1</sup>

Bei etwa acht Millionen Deutschen ist die Hörbeeinträchtigung so gravierend, dass eine Hörhilfe oder medizinische Behandlung notwendig ist (DSB-Ratgeber 1, Seite 86). Laut dem Deutschen Berufsverband der HNO-Ärzte ist jeder 15. Mensch in Deutschland schwerhörig. Von den über 50-Jährigen kann bereits jeder Vierte nicht mehr gut hören.

In der Altersgruppe der über 60-Jährigen steigt die Zahl der Betroffenen weiter an: Hier sind es bereits 37 Prozent. Eine der häufigsten Ursachen ist folglich die altersbedingte Schwerhörigkeit. Demografischer Wandel und längere Lebensarbeitszeit werden voraussichtlich zu steigenden Zahlen hörbehinderter Menschen in den Betrieben führen. Mit einem Anteil von fünf Prozent ist bereits jetzt die Hörbehinderung eine der häufigsten Einschränkungen am Arbeitsplatz (DSB-Ratgeber 22, Seite 86).

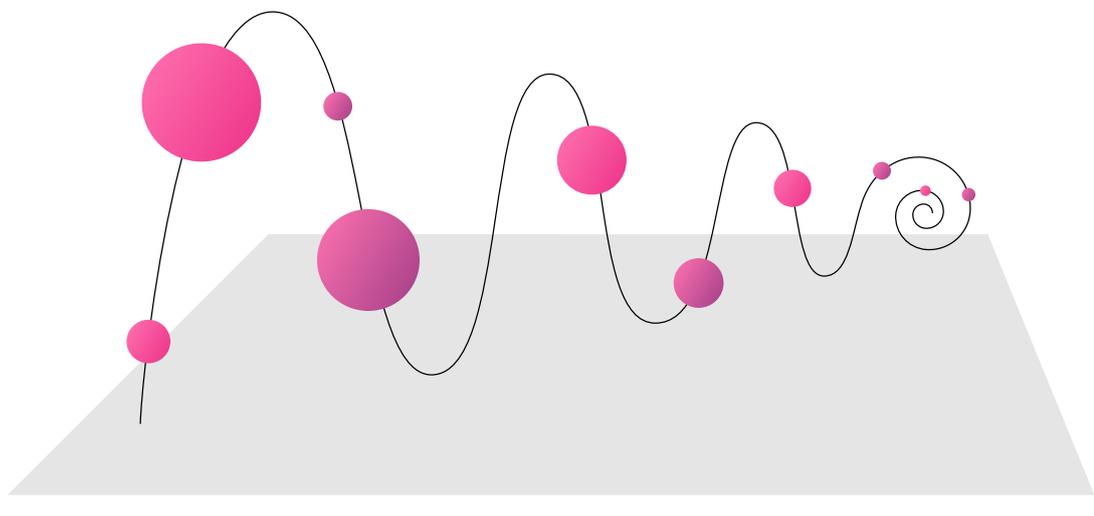
Der Hörsinn ist von zentraler Bedeutung für den verbalen Austausch mit Anderen und die akustische Aufnahme von Informationen. Daneben dient er der Orientierung, der Wahrnehmung akustischer Alarmsignale und der sozial-emotionalen Wahrnehmung. Störungen der Kommunikation wirken sich unmittelbar negativ auf den beruflichen und sozialen Alltag aus.

In einer aktuellen Umfrage von REHADAT<sup>2</sup> wünschten sich viele Hörbehinderte mehr Verständnis und Rücksichtnahme von ihren Kolleginnen, Kollegen und den Führungskräften. Beides lässt sich oft auf einen Mangel an Informationen zurückführen.

Ein Anliegen dieser Broschüre ist es daher, über die Situation von Menschen mit Hörbeeinträchtigung aufzuklären und Lösungsmöglichkeiten für den Arbeitsalltag aufzuzeigen.

<sup>1</sup> siehe statistische Hochrechnung des Deutschen Schwerhörigenbundes (DSB) → [rehadat.link/dsbstat](https://rehadat.link/dsbstat)

<sup>2</sup> REHADAT-Umfrage „Mit Hörschädigung im Job“ → [rehadat.link/umfragehoer](https://rehadat.link/umfragehoer)



## Rechtlicher Rahmen der beruflichen Teilhabe

Das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) ist das wichtigste Gesetz für die Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Ziel ist, die Selbstbestimmung, Chancengleichheit und Partizipation von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben zu fördern. Ein zentraler Lebensbereich ist das Arbeitsleben.

Organisatorische, technische oder personelle Unterstützungsmaßnahmen können gesundheitliche Einschränkungen im Arbeitskontext häufig gut ausgleichen. Hierfür sieht das SGB IX vielfältige finanzielle und beratende Förderleistungen für Betriebe und Beschäftigte vor, die individuell und flexibel erbracht werden sollen. Diese Förderregelungen sind wiederum in den Leistungsgesetzen der einzelnen Leistungsträger wie der Rentenversicherung Bund oder der Agentur für Arbeit konkretisiert.

### Förderleistungen für Beschäftigte und Betriebe

- Beschäftigte mit Behinderung oder drohender Behinderung sowie Unternehmen können Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§§ 49, 50 SGB IX) für präventive und behinderungsgerechte Anpassungen bei den Rehabilitationsträgern beantragen.
- Im Falle einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung unterstützt das Integrationsamt (in einigen Bundesländern: Inklusionsamt) nachrangig im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben (§ 185 SGB IX) aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.
- Zum Förderumfang zählt die kostenlose Beratung durch externe Fachstellen. Dazu gehören die Technischen Beratungsdienste der Integrationsämter und der Agenturen für Arbeit, die Integrationsfachdienste, die Inklusionsberater und Inklusionsberaterinnen der Kammern oder die örtlichen Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf.

Um Menschen mit Behinderungen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern und eine dauerhafte Beschäftigung zu gewährleisten, macht das SGB IX folgende Auflagen:

- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen prüfen, ob sie freie Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzen können (§ 164 Absatz 1 SGB IX).
- Unternehmen sind verpflichtet, die Arbeitsstätte und den Arbeitsplatz behinderungsgerecht einzurichten, (§ 164 Absatz 4 SGB IX), sofern es für sie möglich ist. Die Bundesagentur für Arbeit und das Integrationsamt unterstützen Unternehmen dabei.
- Betriebe sind für präventive Maßnahmen wie zum Beispiel das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) verantwortlich (§ 167 SGB IX).
- Außer dem SGB IX regeln weitere gesetzliche Bestimmungen das Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten, um Arbeitsunfälle und Gesundheitsgefahren zu verhindern oder zu verringern. Auch diese Regelwerke berücksichtigen zum Teil behinderungsspezifische Aspekte wie die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV).

### Mehr bei REHADAT

REHADAT-talentplus: Förderleistungen für Unternehmen und Beschäftigte

→ [rehadat.link/foerder](https://rehadat.link/foerder)

# ③ »Auf den ersten Blick sieht man nichts«

ERKRANKUNG UND  
BEHINDERUNG



*„Hörminderung als ‚unsichtbare‘ Behinderung wird nicht und nirgendwo verstanden.“*

Zitat aus der REHADAT-Umfrage „Mit Hörschädigung im Job“

Unter einer Hörbehinderung versteht man allgemein eine Funktionsstörung oder einen kompletten Funktionsausfall des Gehörs. Schwerhörige Menschen besitzen ein Resthörvermögen, mit dem sie – teilweise unterstützt durch individuell angepasste Hörhilfen – Sprache in begrenztem Umfang wahrnehmen können.

Das menschliche Gehör kann circa 400.000 Töne und ungefähr 7.000 verschiedene Tonhöhen unterscheiden (Bundesverband der Hörgeräte-Industrie e.V. – BVHI). Die Tonhöhe wird als Frequenz in Hertz (Hz) angegeben. Die empfindlichsten Frequenzbereiche des menschlichen Gehörs liegen zwischen 500 und 6.000 Hz, den Frequenzen der menschlichen Sprache. Überdies kann das Gehör zwischen lauten und leisen Geräuschen unterscheiden. Die Lautstärke wird in Dezibel (dB) gemessen.

Von einer Hörbehinderung wird gesprochen, wenn das Hörvermögen und das Sprachverstehen deutlich von der Norm abweichen. Der Grad der Hörbeeinträchtigung wird medizinisch mithilfe audiometrischer Verfahren festgestellt. In einem Tonaudiogramm wird ermittelt, wie stark ein Ton verstärkt werden muss, um wahrgenommen zu werden. Die notwendige Verstärkung wird in Dezibel (db) angegeben. Aus den Messwerten wird der Schweregrad der Hörbeeinträchtigung abgeleitet. Ein Sprachverständlichkeitstest misst die Fähigkeit, Sprache zu hören und zu verstehen.

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) nutzt das Tonaudiogramm, um das Ausmaß einer Hörminderung zu beschreiben. Eine Schwerhörigkeit liegt erst vor, wenn die Hörschwelle im Sprachbereich gegenüber der Norm um mindestens 26 Dezibel (dB) angehoben ist. Dies bedeutet, dass ein Ton oder Geräusch etwa 20-mal lauter sein muss, um wahrgenommen zu werden.

## Einteilung der Schwerhörigkeit nach WHO in Dezibel (dB)

**Keine Hörbehinderung/Normalhörigkeit:**  $\leq 25$  dB

**Leichte Hörbehinderung:** 26 - 40 dB

Erschwerte Wahrnehmung von leisen Tönen wie das Ticken einer Uhr. Probleme, Sprache zu verstehen, da die Konsonanten K, P, S, T und F nicht mehr richtig unterschieden werden können. Verständigungsprobleme bei Gruppengesprächen und Gesprächen in lauter Umgebung. In der Regel werden noch keine Hörgeräte getragen.

**Mittlere Hörbehinderung:** 41 - 60 dB

Sprache kann ohne Hörhilfe nur noch mühsam verstanden werden. Eine Versorgung mit Hörhilfen ist angebracht.

Hilfsmittel für den Arbeitsalltag: FM-Anlagen, zum Beispiel bei Besprechungen (siehe Seite 74)

**Starke Hörbehinderung:** 61 - 80 dB

Selbst laute, direkt ins Ohr gesprochene Worte werden nicht mehr zuverlässig verstanden. Eine Versorgung mit Cochlea-Implantat kommt eventuell in Betracht. Hilfsmittel für den Arbeitsalltag: Höranlagen, Telefonierhilfen und andere Zusatztechnik (siehe Seite 71 ff.)

**Hochgradige Hörbehinderung:** ab 81 dB

Eine akustische Verständigung ohne Hilfsmittel ist nicht mehr möglich.

**Resthörigkeit/an Taubheit grenzende Hörbehinderung:** ab 95 dB

## Mehr zur Klassifikation des Hörverlusts

SIEG HörTechnic GmbH: Einteilung der Schwerhörigkeit nach WHO

→ [rehadat.link/whokriterienhoer](https://rehadat.link/whokriterienhoer)



# Arten von Schwerhörigkeit

Grundsätzlich werden drei Arten von Schwerhörigkeit unterschieden.

1. Bei der **Schalleitungsschwerhörigkeit** ist die Übertragung der Schallwellen vom Außen- oder Mittelohr an das Innenohr gestört, beispielsweise durch die teilweise oder komplette Blockierung des Gehörgangs. Gehörtes wird nur noch leise verstanden, aber bei ausreichender Verstärkung wird die Qualität des Gehörten kaum beeinträchtigt. Diese Form der Hörbehinderung ist relativ selten und betrifft lediglich circa 20 Prozent der Hörschädigungen (hörkomm.de).
2. Die **Schallempfindungsschwerhörigkeit** umfasst alle Hörbehinderungen, die durch eine Beeinträchtigung des Innenohrs oder des Hörnervs verursacht werden. Etwa 80 Prozent der Hörschädigungen sind auf eine Beeinträchtigung des Schallempfindens zurückzuführen (hörkomm.de). Häufige Ursache ist eine dauerhafte Schädigung der Haarzellen, zum Beispiel durch Lärmeinwirkung oder altersbedingte Degeneration. Hierdurch verringert sich einerseits der Hörbereich (Schall wird in bestimmten Frequenzbereichen anders, zu leise oder gar nicht gehört), andererseits reagiert das geschädigte Gehör sensibler auf die Entwicklung von Lautstärke (Lautheitsausgleich oder Recruitment). Bei Schwerhörigkeiten, die erst in den Hörnerven oder im Gehirn entstehen, tritt kein Lautheitsausgleich auf. Hier hören Schwerhörige auch laute Töne leiser als Normalhörende (siehe „Lärmempfindlichkeit“, Seite 30).
3. Bei einer **kombinierten Hörstörung** treten Schallempfindungs- und Schalleitungsschwerhörigkeit zusammen auf. Dies betrifft circa 40 Prozent der Schwerhörigen.
4. Bei der **Schallwahrnehmungsschwerhörigkeit** werden die Schallwellen vom Ohr korrekt aufgenommen und vom Hörnerv ins Gehirn weitergeleitet. Bei dieser Art der Schwerhörigkeit tritt das Problem im Gehirn auf, da es die Signale nicht richtig wahrnehmen und identifizieren kann. Sie wird auch als auditive Verarbeitungs- und Wahrnehmungsstörung (AVWS) bezeichnet. Mögliche Ursachen sind Hirnblutungen oder Entzündungen des Gehirns, Schädel-Hirn-Trauma oder Schlaganfall.

## Weitere Arten

- **Morbus Menière** ist eine seltene Erkrankung, die im Innenohr ausgelöst wird. Die Schallempfindungsschwerhörigkeit wird von Drehschwindel- und Tinnitusanfällen begleitet.
- Das erblich bedingte **Usher-Syndrom** ist durch die Kombination einer Höreinschränkung mit einer Sechstörung (Retinopathia pigmentosa) charakterisiert und kann zur Taubblindheit führen. Je nach Art der Schwerhörigkeit unterscheidet man zwei Typen:

Typ I: bei einer angeborenen Taubheit und Gleichgewichtsstörungen beginnt im Kindesalter eine Sehschädigung.

Typ II: zu einer unterschiedlich ausgeprägten Schwerhörigkeit, die sich nicht weiter verstärkt, kommt eine Sehschädigung, die in der Regel im frühen Erwachsenenalter beginnt.

In Deutschland leben schätzungsweise 5.000 Betroffene. Das Usher-Syndrom vom Typ II kommt etwa doppelt so häufig vor wie Typ I<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Pro Retina Deutschland e. V.: Usher-Syndrom: → [rehadat.link/usher](https://rehadat.link/usher)

# Taub, aber keinesfalls stumm

*„Hörende ist gleich wie Hörgeschädigte. Nur eine andere Sprache!!“*

Zitat aus der REHADAT-Umfrage „Mit Hörschädigung im Job“

Gehörlos sind Menschen, die entweder gar nichts hören, also taub beziehungsweise ertaubt sind, oder deren Hörvermögen trotz Hörhilfe nicht ausreicht, um Sprache wahrzunehmen. In Deutschland leben laut Deutschem Gehörlosen-Bund circa 83.000 taube Menschen, was einem Anteil von etwa 0,1 Prozent der Gesamtbevölkerung entspricht<sup>1</sup>.

Aus medizinischer Sicht liegt eine Gehörlosigkeit oder Taubheit vor, wenn im Bereich zwischen 125 und 250 Hz ein Hörverlust von mehr als 60 dB und im übrigen Frequenzbereich von mehr als 100 dB vorliegt.

<sup>1</sup> Zahlen zur Hörbehinderung beim Deutschen Gehörlosen-Bund e.V. → [rehadat.link/dgbzahlen](https://rehadat.link/dgbzahlen)

## Verstaubt und nicht korrekt

Der veraltete Begriff „taubstumm“ ist diskriminierend, denn gehörlose Menschen sind zwar taub – aber mitnichten stumm.

# Weitere Symptome

## Tinnitus – das Geräusch im Ohr

Ein Tinnitus ist die Wahrnehmung von Geräuschen im Ohr, die von keiner äußeren Geräuschquelle verursacht werden. Diese meist subjektiven Ohrgeräusche können als Pfeifen, Rauschen, Summen, Zischen, Knacken oder Klopfen in Erscheinung treten. Die Höreindrücke des Tinnitus beruhen auf einer Störung der Hörfunktion. Er kann vorübergehend oder chronisch, allein oder in Kombination mit einer Hörminderung auftreten.

Mögliche Ursachen sind Lärm, Stress oder Schädigungen im Innenohr. Häufige Begleitscheinungen eines Tinnitus sind Schlafprobleme, Kopfschmerzen, Nackenverspannungen, Konzentrationsprobleme und psychische Beeinträchtigungen (Ängste, Depressionen und andere). In Deutschland leiden ungefähr 1,5 Millionen Menschen an einem mittelgradigen bis unerträglichen Tinnitus (tinnitus-liga).

## Schwindel

Eine Hörbeeinträchtigung kann auch mit Schwindel verbunden sein, weil sich das Gleichgewichtsorgan ebenfalls im Innenohr befindet. Verschiedene Arten von Schwindel (zum Beispiel Dreh-, Schwank-, Lift-, Bewegungsschwindel) führen zu unterschiedlich starken Beeinträchtigungen. Sie können tagsüber oder nachts auftreten. Als Folge können sie neben vegetativen Symptomen wie Übelkeit, Erbrechen und Herzrasen auch zu Angsterkrankungen führen und sich als depressive Verstimmungen äußern.

### Lärmschwerhörigkeit

Irreparable Schäden am Gehör können durch extrem hohe Schalldruckwerte während eines kurzen Zeitraums (beispielsweise Knalltrauma) oder durch länger andauernde Schalldruckwerte in etwas geringerem Bereich verursacht werden. In der Arbeitswelt ist daher ab einem Dauerpegel von 85 dB ein Gehörschutz vorgeschrieben (siehe „Technische Hörhilfen und Hörtechnologien“, ab Seite 76).

## Mehr zum Thema Hörschädigungen

Bundesverband der SozialarbeiterInnen & SozialpädagogInnen für Hörgeschädigte (BvSH) e.V.

→ [rehadat.link/bushformenhoerschaden](https://rehadat.link/bushformenhoerschaden)



# Ursachen und Formen

Die Ursachen und Formen von Hörbehinderungen sind vielfältig und bedingen unterschiedliche Auswirkungen und Behandlungsmethoden.

Mit zunehmendem Alter verschlechtert sich das Hörvermögen, da sich die Sinneszellen im Ohr abnutzen oder absterben. Daher ist die altersbedingte Schwerhörigkeit besonders häufig.

Funktionsbeeinträchtigungen des Gehörs können zudem genetisch oder krankheitsbedingt auftreten. Mögliche Ursachen sind eine Virusinfektion der Mutter vor der Geburt, Sauerstoffmangel während der Geburt, Hirnhautentzündungen, Schädelbrüche, Virusinfektionen (Mumps, Masern) oder chronische Mittelohrentzündungen. Darüber hinaus können sie durch Lärm, Hörsturz, Medikamente oder Unfall entstehen. Manche Hörminderungen treten nur vorübergehend auf (beispielsweise durch Tumor, Ohrschmalzpfropf, Entzündung oder Fremdkörper im Ohr).

## Hörverluste können

- vor der Geburt bestehen (pränatal), während der Geburt auftreten (perinatal) oder im Laufe des Lebens erworben werden (postnatal);
- einseitig (unilateral) oder beidseitig (bilateral) auftreten;
- plötzlich auftreten (zum Beispiel durch einen Hörsturz) oder sich schleichend entwickeln;
- vorübergehend oder dauerhaft auftreten;
- verschiedene Frequenzbereiche betreffen:
  - **Tieftonschwerhörige** können keine tieffrequenten Töne wahrnehmen
  - **Hochtonschwerhörige** können keine hochfrequenten Töne hören;
- verschiedene Schweregrade haben;
- gemeinsam mit weiteren Beeinträchtigungen des Gehörs auftreten, beispielsweise mit Ohrgeräuschen (Tinnitus), Ohrendruck oder Schwindel;
- prälingual (vor Abschluss des Spracherwerbs, frühschwerhörig oder gehörlos) oder postlingual (nach Abschluss des Spracherwerbs, spätschwerhörig oder spätertaub) auftreten.

# Die persönliche Hörhilfen-Versorgung

Für die bestmögliche Ausstattung des Arbeitsplatzes tragen sowohl die Beschäftigten als auch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine Verantwortung. Die Aufgabe der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber liegt im Ausschöpfen der Möglichkeiten, die Arbeitsumgebung optimal zu gestalten. Bei den Beschäftigten spielt die persönliche Versorgung mit Hilfsmitteln – allen voran mit Hörsystemen – eine große Rolle.

Die Versorgung einer Schwerhörigkeit mit Hörhilfen kann die Ausübung des Berufs stark erleichtern und darüber hinaus sozialer Isolation und Depressionen vorbeugen, Stress und Überanstrengung reduzieren und die allgemeine Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz erhöhen.

Tritt eine Schwerhörigkeit auf, hilft der Gang zur HNO-Ärztin oder zum HNO-Arzt dabei, Klarheit über das Ausmaß der Hörminderung und die Behandlungsmöglichkeiten zu bekommen. Ist eine Hörgeräteversorgung möglich, hilft die Rücksprache mit der Ärztin oder dem Arzt, die zumeist neue Situation und den Bedarf an Hörhilfen zu verstehen und zu akzeptieren.

Hörgeräte sind klassische medizinisch-technische Hilfsmittel für hörbehinderte Menschen. Es handelt sich um Medizinprodukte, die strengen gesetzlichen Regelungen und Vorschriften unterliegen. Die technische Entwicklung von Hörgeräten ist rasant. Moderne Hörgeräte sollen nicht nur den persönlichen Hörverlust einer Person bestmöglich ausgleichen, sondern gleichzeitig möglichst unauffällig, klein und leicht sein.

Die Hörgeräteversorgung erfolgt immer über zugelassene Hörgeräteakustikerinnen und Hörgeräteakustiker. Bei der erstmaligen Versorgung mit einem Hörgerät wird eine ohrenärztliche Verordnung von einem Facharzt oder einer Fachärztin für Hals-Nasen-Ohrenheilkunde benötigt.

Hörakustikerinnen und Hörakustiker analysieren, in welcher Lebenssituation sich ihre Kundinnen und Kunden befinden und in welchen Momenten und Umgebungen das Hören besonders schwerfällt. Dabei stellen die komplexen Anforderungen an das Hören im Arbeitsalltag eine besondere Herausforderung dar.

Der Prozess der individuellen Hörgeräteanpassung erfordert große Sorgfalt und benötigt Zeit. In der Regel umfasst er mehrere Termine, angefangen von der Beratung, Einstellung und Erprobung bis hin zu Kauf, Wartung und Nachjustierung der Geräte. (Mehr über persönliche Hörhilfen siehe „Technische Hörhilfen und Hörtechnologien“, Seite 66 ff.).

## Mehr zum Thema Hörakustiker-Suche

Bundesinnung der Hörgeräteakustiker (biha) – Bundesweite, neutrale Hörakustiker-Suche

→ [rehadat.link/hoerakust](https://rehadat.link/hoerakust)



## Wer zahlt für Hörhilfen?

Hörsysteme stellen die medizinische Grundversorgung sicher und dienen dem Ausgleich einer Behinderung. Sie gehören zu den persönlichen Hilfsmitteln, die im Alltag benötigt und deshalb von den Krankenkassen finanziert werden. Bestandteil der „Aktivitäten des täglichen Lebens“ sind auch Telefonate, die Teilnahme an Besprechungen oder das Führen von (Kunden-)Gesprächen.

Momentan übernehmen die Gesetzlichen Krankenversicherungen (GKV) nur einen Festbetrag. Zusätzlich bezahlen sie anfallende Reparaturen und Wartungen anteilig oder komplett. Liegen die Kosten für das gewünschte Hörgerät über dem gesetzlich geregelten Festbetrag, müssen Versicherte die Differenz in der Regel selbst zahlen. Nur wenn ein ausreichendes Hörvermögen mit einem Hörgerät zum Festbetragspreis nicht erreicht werden kann, muss die Krankenversicherung auch die Mehrkosten für eine höherwertige Hörgeräteversorgung tragen.

Eine höherwertige Versorgung aus beruflichen Gründen durch einen anderen Leistungsträger wie etwa die Rentenversicherung Bund oder Bundesagentur für Arbeit kommt nur in Betracht, wenn ein teureres Hörgerät für die Ausübung bestimmter Berufe oder Ausbildungen notwendig ist. Beispielsweise bei Arbeitsplätzen mit besonderer Belastung durch Lärm oder Luftfeuchtigkeit oder von Berufsmusikerinnen und Berufsmusikern. Die Rentenversicherung Bund übernimmt in solchen Fällen jedoch nur die Kosten für den berufsbedingten Mehrbedarf am Hörgerät, also die Ausgaben, die über den Festbetrag der Krankenkassen hinausgehen.

Da die Hörhilfenversorgung insbesondere für berufliche Belange kompliziert sein kann, ist es ratsam, sich von einer Selbsthilfeorganisation oder EUTB unterstützen zu lassen.

## ■ Mehr bei REHADAT

REHADAT-Recht:

Leistungspflicht der Krankenkassen: § 33 Abs. 1 SGB V → [rehadat.link/par33](https://rehadat.link/par33)

Kostenübernahme anderer Leistungsträger: § 49 Abs. 8 Nr. 4 SGB IX → [rehadat.link/par49](https://rehadat.link/par49)

Hörhilfen-Urteile → [rehadat.link/hoerhilfurtherteil](https://rehadat.link/hoerhilfurtherteil)

REHADAT-Hilfsmittel/GKV:

Übersicht über Festbeträge für Hörhilfen → [rehadat.link/festbetr](https://rehadat.link/festbetr) (PDF)

REHADAT-Angebote und Adressen:

EUTB für Hörgeschädigte beraten zu technischen Hilfsmitteln, Hörgeräten und Zubehör  
→ [rehadat.link/eutbhoer](https://rehadat.link/eutbhoer)

## Mehr zur Finanzierung von Hörhilfen

DSB-Broschüre:

Kostenübernahme bei Hörsystemen → [rehadat.link/berrichtlhoersyst](https://rehadat.link/berrichtlhoersyst) (PDF)

VdK-TV:

VdK-Video „Hörhilfen – und was zahlt die Krankenkasse?“

→ [rehadat.link/vdkvideohoerh](https://rehadat.link/vdkvideohoerh)



# Kommunikationsformen

Je nachdem, wann der Hörverlust eingetreten ist, verwenden taube und schwerhörige Menschen unterschiedliche Kommunikationssysteme und Sprachen. Entscheidend ist, ob die Hörbeeinträchtigung vor, während oder nach dem abgeschlossenen Erwerb der Lautsprache aufgetreten ist. Hiervon hängt ab, ob für die Kommunikation Gebärden verwendet werden.

Bei der direkten Verständigung in Lautsprache ist es für schwerhörige Menschen hilfreich, das Gesprochene von den Lippen abzusehen. Obwohl nur circa 30 Prozent des Gesagten über die Mundbewegung „abgelesen“ werden können, hilft es, zusammen mit der Mimik und Gestik des Sprechers/der Sprecherin, die restlichen 70 Prozent aus dem Kontext des Gesagten zu erschließen. Gute Lichtverhältnisse, eine ruhige Umgebung, Blickkontakt und eine deutliche Aussprache in normaler Lautstärke unterstützen eine ungestörte Kommunikation.

## Ich sag‘ es mit den Händen

- Die **Deutsche Gebärdensprache (DGS)** ist eine „echte Sprache“ mit eigener Grammatik. Die Kommunikation in DGS erfolgt durch Gebärden, die vor allem mit den Händen, in Verbindung mit Mimik und Mundbild (lautlos gesprochene Wörter oder Silben) und der Körperhaltung gebildet werden. Die DGS wird zumeist von Menschen verwendet, deren vollständiger oder hochgradiger Hörverlust vor dem oder während des Abschlusses des Lautspracherwerbs eingetreten ist (frühertaubte oder frühschwerhörige Menschen).
- **Lautsprachbegleitende Gebärden (LBG)** sind an die Lautsprachgrammatik angelehnt. Bei diesem Kommunikationssystem wird die Lautsprache eins zu eins von Gebärden begleitet. Überdies werden zusätzliche Gebärden und das Fingeralphabet verwendet. LBG und DGS verwenden unterschiedliche Gebärden. Die LBG werden zumeist von späterraubten oder schwerhörigen Menschen verwendet, deren Hörbeeinträchtigung nach dem Lautspracherwerb aufgetreten ist.
- **Lautsprachunterstützende Gebärden (LUG)** werden verwendet, um gesprochene Texte für taube und schwerhörige Menschen verständlicher zu machen. Hierbei wird der gesprochene Inhalt durch einzelne isolierte Gebärden der Deutschen Gebärdensprache ergänzt, indem Schlüsselwörter gleichzeitig gesprochen und gebärdet werden. Die LUG erleichtern vor allem hörgeminderten Menschen mit umfangreichen Kenntnissen der Lautsprache die Kommunikation (beispielsweise späterraubte oder mittelgradig schwerhörige Menschen).
- Das **Fingeralphabet** wird als Ergänzung zur DGS und LBG verwendet, um unbekannte Begriffe oder Namen zu buchstabieren, bevor dafür eine Gebärde festgelegt wird, oder um ein Wort aus der Lautsprache zu betonen. Das Fingeralphabet eignet sich nicht für längere Unterhaltungen.

Quelle: Wikipedia: Deutsche Gebärdensprache → [rehadat.link/wikidgs](https://rehadat.link/wikidgs) und Lautsprachbegleitende Gebärden → [rehadat.link/wikilbg](https://rehadat.link/wikilbg) (Letzter Aufruf: 25.11.2020)

*„Die Menschen, die L1 in Gebärdensprache bevorzugen, haben eigene Sprache, Kultur, Identität und Gemeinschaft wie jedes andere Volk.“*

Zitat aus der REHADAT-Umfrage „Mit Hörschädigung im Job“

## **Gebärdensprache – nicht nur eine Kommunikationsart**

Die Deutsche Gebärdensprache unterscheidet sich stark von der deutschen Lautsprache und ist in Deutschland seit 2002 als eigene Sprache anerkannt. Auch Gebärdensprachen gibt es in unterschiedlichen Dialekten und internationalen Sprachen. Es ist also keinesfalls so, dass sich Menschen weltweit in ein und derselben Gebärdensprache verständigen können.

Die Gebärdensprache bildet die Grundlage einer eigenen Sprachgemeinschaft und Kultur. Diese Gebärdensprachgemeinschaft definiert demzufolge Gehörlosigkeit auch nicht über ein fehlendes Hörvermögen, sondern über die Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft mit eigener Kultur, die bevorzugt in der Gebärdensprache kommuniziert. Laut der Deutschen Gesellschaft der Hörbehinderten – Selbsthilfe und Fachverbände e.V. (DG) nutzen circa 150.000 Menschen mit Hörbeeinträchtigung die Deutsche Gebärdensprache (Spektrum Hören 01/2020).

### **Lautsprache als „Fremdsprache“**

Kinder erlernen Lautsprache hauptsächlich in den ersten sechs Lebensjahren durch aktive Kommunikation mit anderen Menschen (DCIG<sup>1</sup>). Bei von Geburt an tauben oder sehr früh ertaubten Kindern ist darum der frühe Zugang zu Sprache(n) – durch eine Versorgung mit Hörsystemen und/oder Gebärdensprache – elementar für die Sprachentwicklung. Oftmals wird Gebärdensprache, sofern das Angebot da ist, als Erstsprache (L1/Language 1) erlernt. Die deutsche Laut- und Schriftsprache muss als Zweitsprache zum Teil ähnlich wie eine Fremdsprache gelernt werden.

Bilingual orientierten Menschen wurden in vielen Fällen bereits in den ersten Lebensjahren Hörhilfen implantiert (zumeist Cochlea-Implantate). Wird ihnen direkt Laut- und Gebärdensprache angeboten, erhalten sie die Chance, sich zweisprachig (bilingual) zu entwickeln und in Gebärden- und Lautsprache zu kommunizieren.

<sup>1</sup> Deutsche Cochlea-Implantat Gesellschaft e.V. (DCIG)

# Grad der Behinderung (GdB)

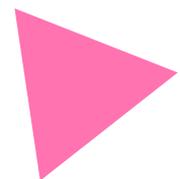
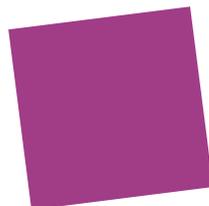
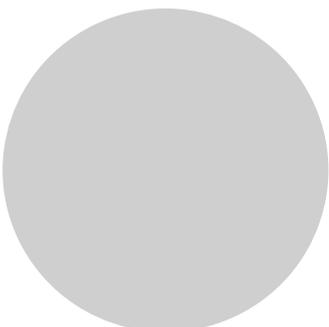
Menschen gelten im sozialrechtlichen Sinne als behindert, wenn sie körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit umweltbedingten Barrieren länger als sechs Monate an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern (§ 2 Absatz 1 SGB IX).

Der Grad der Behinderung (GdB) ist ein Maß für die Schwere der Teilhabebeeinträchtigungen und die daraus resultierenden Auswirkungen auf Alltagsleben und Beruf.

Die Feststellung des GdB erfolgt durch das zuständige Versorgungsamt und ist für eine Vielzahl von Rechtsansprüchen und Nachteilsausgleichen von Bedeutung.

Ab einem GdB von 50 gelten Personen als schwerbehindert und können einen Schwerbehindertenausweis beantragen. Menschen mit einem GdB von 30 oder 40 können bei ihrer Agentur für Arbeit die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen beantragen. Die Gleichstellung soll (mögliche) Nachteile im Arbeitsleben ausgleichen, die aufgrund der Behinderung entstehen (können).

Die Beurteilung des GdB beziehungsweise GdS (Grad der Schädigungsfolgen) bei Hörverlust erfolgt auf Grundlage der Versorgungsmedizinischen Grundsätze (VMG) in Kapitel B 5 Hör- und Gleichgewichtsorgan. Maßgebend für die Höhe des GdB bei Hörstörungen ist die Herabsetzung des Sprachverstehens (Sprachgehörs). Der Umfang der Hörminderung ist ohne Hörhilfen zu bestimmen. Der Prozentsatz des Hörverlustes kann nach der Durchführung eines Ton- und Sprachaudiogramms aus entsprechenden Tabellen abgeleitet werden.



### **GdB-Beurteilung bei Schwerhörigkeit und Taubheit**

Besonderes Kriterium der Bewertung ist neben dem Schweregrad des Hörverlustes (siehe Seite 10) vor allem die Beeinträchtigung des Sprachvermögens.

Bei angeborener oder im Kindesalter erworbener Taubheit oder an Taubheit grenzender Schwerhörigkeit mit Sprachstörungen beträgt der GdB 100.

Auch bei später erworbener Taubheit oder an Taubheit grenzender Schwerhörigkeit (im 8. bis 18. Lebensjahr) mit schweren Sprachstörungen beträgt der GdB 100.

Zu den schweren Sprachstörungen zählen hier schwer verständliche Lautsprache und geringer Sprachschatz.

Die Tabellen zur Ermittlung des prozentualen Hörverlustes und die Beurteilung bei Hochtonverlusten vom Typ Lärmschwerhörigkeit sind in Kapitel 5.2 der Versorgungsmedizinischen Grundsätze (VMG) aufgeführt (siehe unten).

Sind mit der Hörstörung weitere Beeinträchtigungen wie beispielsweise Ohrgeräusche, Gleichgewichtsstörungen, Artikulationsstörungen oder psychische Auswirkungen verbunden, wird der GdB entsprechend erhöht.

### **GdB-Beurteilung von Ohrgeräuschen (Tinnitus)**

Die Ermittlung des GdB für einen Tinnitus hängt von der Stärke der psychischen Begleiterscheinungen und den hieraus resultierenden Auswirkungen ab.

Der GdB für Ohrgeräusche mit ausgeprägten depressiven Störungen beträgt 30 bis 40. Ein Tinnitus mit schweren psychischen Störungen und sozialen Anpassungsschwierigkeiten wird mit einem GdB von mindestens 50 bewertet.

### **■ Mehr bei REHADAT**

REHADAT-Literatur: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)  
Versorgungsmedizinische Grundsätze (VMG)

→ [rehadat.link/umg](https://rehadat.link/umg)

REHADAT-talentplus: Antrag auf Feststellung der Behinderung

→ [rehadat.link/festbescheid](https://rehadat.link/festbescheid)



# Zweisprachig in Studium und Beruf



Bild: Tilman Volles

EIN INTERVIEW MIT TILMAN VOLLES

Tilman Volles hat nach der Mittleren Reife auf das Berufskolleg für hörbehinderte Menschen in Essen gewechselt und dort das Abitur gemacht. Nach einem Studium der Medizintechnik in Koblenz hat er ein Studium der Informatik begonnen und erste Berufserfahrungen im Ingenieurwesen gesammelt. In Berlin schloss er ein Studium der Sozialen Arbeit ab und erlernte darüber hinaus die Gebärdensprache. Derzeit studiert er Rehabilitationswissenschaften in Köln und begleitet und berät im Rahmen einer Teilzeittätigkeit als Sozialarbeiter Menschen mit und ohne Hörbehinderung.

## **Wie ist Ihre Hörbeeinträchtigung und Hörhilfen-Versorgung?**

Ich bin seit frühester Kindheit an Taubheit grenzend schwerhörig und wurde schon früh beidseitig mit Hörgeräten versorgt. Mit Anfang zwanzig habe ich am rechten Ohr ein Cochlea-Implantat (CI) bekommen; am linken Ohr trage ich nach wie vor ein Hörgerät.

## **Warum haben Sie sich für eine CI-Versorgung entschieden?**

Mit zunehmendem Alter und steigenden Kommunikationsanforderungen kam ich mit der Hörgeräteversorgung an meine Grenzen. CI sind viel moderner, kleiner und handlicher als früher.

## **Verfolgen Sie die Entwicklung der Hörhilfen-Technologien?**

Nicht gezielt, erfahre aber über mein Umfeld immer wieder von technischen Neuheiten. Zum Beispiel, dass sich das neueste Modell meines Cochlea-Implantats via Bluetooth ohne weiteres Zusatzgerät mit dem Handy verbinden und viel leichter einstellen lässt oder dass ich darüber direkt Musik hören kann. Das ist eine Steigerung der Lebensqualität. Verständigungsmöglichkeiten verbessern sich meiner Erfahrung nach aber nur bedingt oder in kleinen Schritten.

## **Wie kommunizieren Sie mit Ihren Mitmenschen?**

Ich bin lautsprachlich aufgewachsen. Seitdem ich die Gebärdensprache erlernt habe, bezeichne ich mich als bilingualen Menschen. Ich kommuniziere je nach Situation lautsprachlich, schriftsprachlich oder in Gebärdensprache. Das eröffnet mir viele Möglichkeiten.

## **Gibt es in Ihrer Arbeit oder im Studium Probleme aufgrund der Hörbeeinträchtigung?**

Im Job unterhalten wir uns überwiegend in der Gebärdensprache, dort habe ich so gut wie keine Probleme. Bei Teamsitzungen oder Konferenzen nutze ich zur Unterstützung meine FM-Anlage, bei Telefonaten den Telefondolmetschdienst. Auch im Studium kann ich mittels Schriftdolmetscher und FM-Anlage den Inhalten gut folgen. Für eine schriftliche Prüfung habe ich einmal eine Schreibzeitverlängerung als Nachteilsausgleich in Anspruch genommen.

### **Welche Situationen sind für Sie besonders schwierig?**

Gruppenbesprechungen in Lautsprache und Gespräche in lauter Umgebung oder wenn ich im Job viel telefonieren muss oder sehr viel in Englisch kommuniziert wird. In den Pausen an der Uni fällt es mir manchmal schwer, den Gesprächen der Kommilitonen zu folgen. Auf Dauer ist das ermüdend, und ich ziehe mich dann auch mal zurück. Zwischendurch tut es gut, auch mal nicht im Fokus zu stehen oder nicht ständig „auf Empfang gerichtet“ zu sein.

### **Wie ist die Versorgung mit den Hilfsmitteln bei Ihnen abgelaufen?**

Die FM-Anlage habe ich zuerst bei der Krankenkasse beantragt, die allerdings die Kostenübernahme abgelehnt hat. Das Studierendenwerk Berlin hat mir schließlich die FM-Anlage als Leihgerät zur Verfügung gestellt. Nach Beginn meiner Berufstätigkeit hat die Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben im Rhein-Erft-Kreis den Restwert der FM-Anlage übernommen. Es hat ungefähr vier Monate gedauert, bis die Bewilligung der Kostenübernahme eingetroffen ist. Der Integrationsfachdienst (IFD) in Bonn hat mich beraten und unterstützt. Den Gebärdensprachdolmetschdienst rechne ich mit dem Inklusionsamt ab. Die Schriftdolmetscher für das Studium werden vom LVR-Fachbereich Soziales („Unterstützung im Studium“) finanziert. Die Beantragung war aufwendig, da viele Unterlagen eingereicht werden mussten. Dafür ist die Bewilligung recht schnell eingetroffen, sodass ich die Hilfsmittel bereits zu Beginn des Semesters nutzen konnte.

### **Ist Ihre Hilfsmittelversorgung ausreichend?**

Bei Teamsitzungen reicht meine aktuelle Hilfsmittelversorgung nicht immer aus. Daher möchte ich demnächst eine FM-Anlage mit höherer Reichweite beantragen. Bei noch größeren Sitzungen bin ich auf Gebärdensprach- oder Schriftdolmetscher angewiesen.

### **Haben Sie bestimmte Strategien für den Umgang mit anderen Menschen entwickelt?**

Ich bin gerne in kleinen Gruppen von maximal vier Leuten unterwegs, sodass ich den Gesprächen noch gut folgen kann. Zudem suche ich oft den Blickkontakt zu meinen Mitmenschen. Wenn ich nichts verstehe, frage ich nach und bitte je nach Situation auch um Rücksichtnahme. Auf der Arbeit lege ich gerne mal meine Hörhilfen ab, damit ich nicht abgelenkt werde und mich gut konzentrieren kann.

### **Was würden Sie gerne in Ihrem beruflichen Alltag verändern?**

Ich wünschte mir, dass mehr Menschen für einen Umgang mit hörbehinderten Menschen sensibilisiert sind.

### **Was wünschen Sie sich für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Hörbeeinträchtigung?**

Ich wünsche mehr umfassende und gezielte Informationen über Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit einer Hörbehinderung. Wünschenswert wäre auch ein offener Austausch zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die Gestaltung eines barrierefreien Arbeitsplatzes und eine gemeinsame Erarbeitung von Lösungen. Außerdem sollten Betriebe Kreativräume anbieten, um Reflexionen anzuregen, die Zusammenarbeit der Mitarbeiter zu fördern und Entspannungsmöglichkeiten zu bieten.

### **Vielen Dank für das interessante Gespräch.**

## Mehr bei REHADAT

REHADAT-Gute Praxis: Einsatz von Hilfsmitteln für eine Auszubildende mit einer Hörbehinderung  
→ [rehadat.link/hbazubi](https://rehadat.link/hbazubi)

# ④ »Für Flurfunk fehlt mir die Energie«

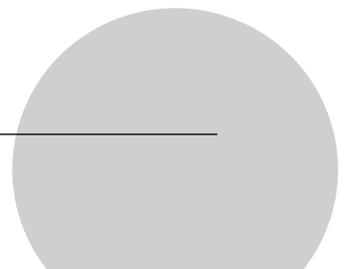
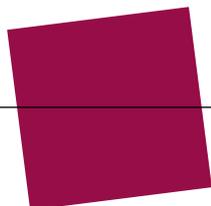
AUSWIRKUNGEN AUF  
DAS ARBEITSLEBEN

*„Je besser meine Kollegen und Vorgesetzten meine Bedürfnisse verstanden, umso erfolgreicher war das Ergebnis dann für uns alle. Heute bin ich voll integriert und muss nichts missen.“*

Zitat aus der REHADAT-Umfrage „Mit Hörschädigung im Job“

Obwohl Menschen mit Hörbehinderung genauso leistungs- und belastungsfähig wie normalhörende Menschen sind, können die Auswirkungen des Hörverlustes ihre berufliche Teilhabe hemmen, insbesondere dann, wenn keine geeigneten ausgleichenden Maßnahmen eingesetzt werden. Dabei zeichnen sich Beschäftigte mit Hörbeeinträchtigung oftmals durch eine hohe Aufmerksamkeit aus – eine Eigenschaft, die sie durch das ständige Training beim Zuhören und Aufnehmen von Informationen über das Sehen erworben haben. Des Weiteren sind sie meistens hoch motiviert, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen.

Das folgende Kapitel zeigt wesentliche Aspekte der Auswirkungen einer Hörbehinderung im Arbeitsleben und erläutert, welche sicherheitsrelevanten Bestimmungen in den Unternehmen zu beachten sind.



# Störung der Kommunikation und Folgen

„Die Kommunikation mit Hörenden verlangt auch das Erkennen von Wortwitz und Ironie – was ich nicht kann, da ich schon froh bin, wenn ich die Worte an sich verstehe. Das führt oft zu Missverständnissen.“

„Hörbehinderte Menschen sind auch mit Hörgeräten nicht automatisch wieder normalhörend, das müsste viel mehr öffentlich gemacht werden.“

Zitate aus der REHADAT-Umfrage „Mit Hörschädigung im Job“

Eine gravierende Auswirkung einer Hörbehinderung ist eine Störung der Kommunikation. Bereits leichte Hörminderungen können sich auf das Sprachverständnis auswirken. Ein Hörverlust im Bereich der höheren Frequenzen führt dazu, dass die sogenannten leisen Konsonanten (K, P, S, T und F) nicht mehr richtig gehört werden. Aus diesem Grund wird das Gesagte nur anteilig gehört und unter Umständen nur lückenhaft verstanden. Missverständnisse sind eine häufig auftretende Folge. Zusätzlich können Konflikte entstehen, wenn der Tonfall und Zwischentöne des Gesagten nicht gehört oder falsch gedeutet werden.

## Verständnislücken trotz Hörhilfen

Auch bei Menschen mit Hörhilfen ist das Sprachverstehen nach wie vor deutlich eingeschränkt. Denn bei fortschreitender Hörbehinderung können sie Töne nicht mehr wahrnehmen, die auch die besten Hörhilfen nicht ersetzen können. Das Gehirn versucht, diese akustischen Informationslücken zu füllen, was nicht immer zum richtigen Hörergebnis führt.

(Quelle: DSB-Ratgeber 21)

Eine Nichtbeteiligung an Gesprächen wird von Vorgesetzten und Arbeitskolleginnen und -kollegen häufig als Desinteresse gedeutet. Konflikte können auch entstehen, wenn Aufgaben fehlerhaft ausgeführt werden. Oft liegt die Ursache darin, dass Arbeitsanweisungen falsch gehört oder verstanden werden und selten durch Rückfragen oder schriftliche Vermittlung gesichert wird, dass die Anweisungen verstanden wurden. Vorgesetzte könnten irrtümlich annehmen, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin für die Tätigkeit ungeeignet ist. Als Folge können ständige Anspannung, Ängste, Minderwertigkeitsgefühle und eine zunehmende psychische Belastung auftreten.

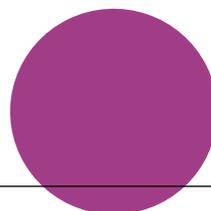
## Hörprobleme sieht man nicht

*„Es ist für die Kollegen schwer nachvollziehbar, dass eine ‚gesund aussehende‘ Frau auch Einschränkungen haben kann.“*

Zitat aus der REHADAT-Umfrage „Mit Hörschädigung im Job“

Hörbehinderungen sind keine sichtbaren Beeinträchtigungen – vor allem, wenn keine oder nur kleine Hörhilfen getragen werden. Besonders problematisch ist es aber, wenn Betroffene ihre Hörprobleme verheimlichen und nicht offen mit ihrer Einschränkung umgehen. Normalhörende rechnen in diesem Fall nicht mit Kommunikationsproblemen und können sich nicht entsprechend rücksichtsvoll verhalten.

Weiß das Umfeld von den Schwierigkeiten, erleben hörbehinderte Menschen immer wieder, dass sie im „Eifer des Gesprächs“ schlichtweg vergessen oder nicht ausreichend berücksichtigt werden. Betroffene müssen daher immer wieder darauf hinweisen, dass sie nicht gut hören, und nachfragen, wenn sie etwas nicht richtig verstanden haben. Viele Hörgeminderte geben irgendwann auf und beteiligen sich nicht mehr an Gesprächen. Fehlendes Verständnis der Kolleginnen und Kollegen kann zu Mobbing und Ausgrenzung führen – die Folge sind in vielen Fällen sozialer Rückzug und psychische Probleme.



# Lautsprachkompetenz

Ohne Kenntnisse der Lautsprache ist es schwierig, die dazugehörige Schriftsprache zu erlernen. Die Schriftsprache stellt deshalb für frühschwerhörige und frühertaubte Menschen eine große Herausforderung dar.

## Lesen, schreiben, informieren – keine leichte Sache

Wer die Schriftsprache nicht beherrscht, hat oftmals Probleme, geschriebene Texte zu lesen und zu schreiben. So können zum Beispiel die Informationsplattformen des Internets von der Gehörlosengemeinschaft nur eingeschränkt genutzt werden, da die Webinhalte oftmals nicht barrierefrei gestaltet sind.

Um diese Sprachbarrieren zu beheben, wurden verschiedene Gebärdenschriften entwickelt. Allerdings sind sie für den Alltagsgebrauch bisher relativ unbekannt. Insbesondere die skizzen- und piktogrammbasierte Gebärdenschrift (delegs) ist sehr anspruchsvoll, da für die vielen Zeichen eine hohe Gedächtnisleistung erforderlich ist.

Folglich sind auch weiterhin Gebärdensprachvideos erforderlich, um Informationen und Webinhalte zugänglich zu machen. Hilfreich ist auch die Übersetzung komplexer Texte in leicht verständliche Sprache.

# Aussprache und Betonung

Da Menschen mit hochgradiger Hörbehinderung ihre eigene Stimme schlechter wahrnehmen, kann die Aussprache und Betonung fremd klingen und schwerer zu verstehen sein. Auch Lautstärke und Tonfall werden von anderen nicht immer als angemessen empfunden. Das kann zu Verständigungsproblemen und Missverständnissen führen – insbesondere bei Personen, die keine Kenntnis von der Hörminderung der Gesprächspartnerin oder des Gesprächspartners haben. Zudem können Probleme bei der Artikulation zu falschen Schlussfolgerungen verleiten, wodurch Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen Gefahr laufen, hörbehinderte Menschen im Arbeitsalltag zu unterschätzen.

## Mehr zum Thema Deutsche Gebärdenschrift

Aktion Mensch: Ein weiter Weg für die Gebärdenschrift

→ [rehadat.link/aktionmenschgebaerdenschrift](https://rehadat.link/aktionmenschgebaerdenschrift)

Deutsch lernen mit Gebärdenschrift – delegs

→ [rehadat.link/delegs](https://rehadat.link/delegs)

delegs Gebärdenschrift-Editor

→ [rehadat.link/editordelegs](https://rehadat.link/editordelegs)



## Konzentrationsprobleme

Eine schlechte, unpassende oder gänzlich fehlende Hörhilfenversorgung kann zu Überanstrengung und Konzentrationsproblemen führen. Auch chronische Ohrgeräusche (Tinnitus) sind häufig Ursache von Schlaf- und Konzentrationsproblemen. Mangelnde Konzentration kann eine erhöhte Gefährdung am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsweg, schlechtere Arbeitsergebnisse und eine stärkere psychische Belastung nach sich ziehen.

## Soziale Isolation

*„Der übliche Small Talk [...] ist mir quasi unmöglich und kostet auch zu viel Energie, die ich lieber zum Beispiel für berufliche Fachgespräche aufspare.“*

Zitat aus der REHADAT-Umfrage „Mit Hörschädigung im Job“

Der gut funktionierende soziale Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen schafft Vertrauen im Umgang miteinander und ist somit ein wichtiges Fundament für die gelingende Zusammenarbeit aller Beteiligten. Auch hierfür ist eine ungestörte Kommunikation notwendig, die bei Menschen mit Hörbehinderung oft nicht reibungslos funktioniert.

### Hören verbraucht viel Energie

Intensives Zuhören und das Aufnehmen von Informationen über das Sehen (zum Beispiel das Absehen vom Mund, Deuten der Mimik, Lesen von schriftlichen Informationen) ist bei hörbehinderten Menschen mit einer erhöhten Konzentration und einem hohen Energieeinsatz verbunden. Diese Höranstrengung bedeutet eine ständige zusätzliche körperliche und mentale Belastung. Folgen sind ein erhöhtes Ruhebedürfnis sowie eine nachhaltige Erschöpfung.

Für das kollegiale Gespräch fehlt dann die Energie, die eher für berufliche Belange eingesetzt wird. Unsicherheiten aufseiten der Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten führen unter Umständen dazu, nur vermeintlich wichtige Informationen mit stark verkürzten Inhalten an die hörgeschädigte Person weiterzugeben, statt gleichberechtigt alle Informationen zur Verfügung zu stellen. Auch intensivere Gespräche werden zum Teil vermieden.

Folglich können sich Hörbehinderte schlechter informiert und vom informellen Austausch im Betrieb ausgeschlossen fühlen. Dies gilt besonders für gebärdenorientierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Kolleginnen und Kollegen keine Gebärdensprachkenntnisse haben. Insgesamt kann eine solcherart behinderte Kommunikation dazu führen, dass die hörbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch zwanglose Zusammenkünfte des Teams, wie bei Feiern oder in der Mittagspause, lieber von vornherein meiden, weil die Kommunikation zu mühsam ist.

## Vom Flurfunk bin ich abgeschnitten

In einer aktuellen Umfrage von REHADAT zum Thema „Hörschädigung im Job“ beklagen viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer, dass der informelle Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen nicht (mehr) funktioniert.

Genannte Gründe hierfür sind beispielsweise

- ungünstige Kommunikationsbedingungen (leise, schnelle Sprache, mehrere Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner);
- schlechte akustische Verhältnisse (Störgeräusche oder hallige Akustik in Kantine, Flur oder Treppenhaus);
- fehlende Möglichkeit, in Gesprächssituationen zusätzliche Hörhilfen wie FM-Systeme einzusetzen.

Nachhaltige Erschöpfung durch eine ständige Höranstrengung und sozialer Rückzug führen zu einem Gefühl der Ausgrenzung und zu sozialer Isolation. Betroffene sind hierdurch zu meist psychisch stark belastet. In ungünstigen Fällen kann es sogar zu einem Burn-out oder einer Depression kommen. Eine häufig auftretende körperliche Reaktion ist ein erhöhter Blutdruck.

## Lärmempfindlichkeit

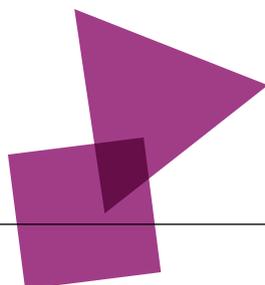
Überraschenderweise sind viele hörbehinderte Menschen neben ihrer Schwerhörigkeit sehr lärmempfindlich, was das Arbeiten in Bereichen mit hohen Geräuschpegeln oder Nebengeräuschen, etwa im Großraumbüro oder in lauten Produktionshallen, erschwert. Auch Tätigkeiten mit vielen Kindern oder größeren Menschengruppen stellen für diese Personen eine immense Herausforderung dar. Außerdem verstärkt Lärm zusätzlich die Kommunikationsproblematik. Mögliche Folgen sind höhere psychische Belastungen, Konzentrationsprobleme und schlechtere Arbeitsleistungen.

### Schwerhörig und trotzdem lärmempfindlich

Bei Erkrankungen des Innenohrs führt eine Schädigung der äußeren Haarzellen dazu, dass leise Töne nicht mehr verstärkt, folglich nicht mehr wahrgenommen werden. Auf der anderen Seite wird starker Schall nicht länger gedämpft und daher schneller als laut und unangenehm empfunden.

## Richtungshören

Eine einseitige Schwerhörigkeit oder Taubheit beeinträchtigt das räumliche Hören. Hierdurch können Hörbehinderte Geräuschquellen nicht mehr richtig zuordnen und sich schlechter in der Umgebung orientieren. Das erhöht zum Beispiel das Risiko im Straßenverkehr oder auf dem Betriebsgelände. Auch bei ungeordneten Gruppengesprächen ist es schwieriger, die Richtung der Sprechenden zu orten.



# Abends bin ich ausgepowert



Bild: Richard Kneuper

EIN INTERVIEW MIT RICHARD KNEUPER

Richard Kneuper ist 48 Jahre alt und seit 20 Jahren Lehrer an der IGS Bonn-Beuel. Er ist verheiratet und Vater von drei Kindern. 2013 ertaubte er durch einen Hörsturz auf einem Ohr. Seit 2014 ist er einseitig mit einem Cochlea-Implantat (CI) versorgt.

## **Wie ist Ihr Hörvermögen beeinträchtigt und wie ist Ihre CI-Versorgung?**

Nach meinem Hörsturz habe ich zunächst fast ein Jahr lang ohne CI gearbeitet. Auf Dauer ging das aber nicht, denn ohne CI höre ich nur mono. Mit dem CI musste ich neu hören lernen. Das Gehirn hat ungefähr zwei Jahre gebraucht, um die elektrischen Impulse als spezifische Geräusche beziehungsweise Sprache zu interpretieren. Der Lernprozess hat so lange gedauert, weil ich Geräusche zu 80 Prozent mit dem gesunden Ohr aufnehme – und das Gehirn macht ja nur das, was es muss

## **Wer hat die CI-Versorgung bezahlt?**

Als verbeamteter Lehrer wurde das CI ohne Probleme über die Beihilfe finanziert.

## **Haben Sie einen amtlich anerkannten Grad der Behinderung (GdB)?**

Ich habe einen GdB von 30, weil mein Gleichgewichtsorgan von Schwindel betroffen ist. Ich bin einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Mir ist allerdings schleierhaft, warum bei einem einseitig ertaubten Lehrer keine Schwerbehinderung festgestellt wird. Die Hörbehinderung belastet mich stark, denn es kostet wahnsinnig viel Kraft, sich auf Gespräche zu konzentrieren. Im Berufsalltag habe ich diese Kraft – morgens bin ich fit und ausgeruht – aber im Laufe des Tages nimmt sie stetig ab. Abends bin ich erschöpft, gereizt und nicht mehr in der Lage, Konflikte oder schreiende Kinder auszuhalten. Das ist die größte Belastung. Es handelt sich um eine Behinderung, die sich eher durch Erschöpfung am Abend als durch akustische Probleme auswirkt. Und das ist ganz schwierig, sich selbst und den anderen zu vermitteln

## **Gibt es besondere Herausforderungen im Schulalltag?**

Probleme habe ich immer dann, wenn Störgeräusche vorhanden sind. Besonders schwierig sind die Freiarbeitsphasen. Sobald mehr als eine Person redet, höre ich gar nichts mehr, weil ich die Geräuschquelle nicht orten kann. Das ist gerade als Lehrer schwierig.

### **Das CI kann das Richtungshören also nicht komplett ausgleichen?**

Nein. Ich kann im Zweifel nicht genau hören, wer stört, und wo das herkommt. Richtungshören ist schwierig.

### **Gibt es weitere Einschränkungen beim Unterrichten?**

Als CI-Träger ist mir das gesunde Gespür für Akustik abhandengekommen. Ich kann nie abschätzen, wann es objektiv zu laut ist, und wann eine gute Arbeitsatmosphäre herrscht. Für mich ist einfach alles zu laut und nur dann vernünftig, wenn es ganz leise ist. Und das geht natürlich nicht. Man kann von den Kindern nicht verlangen, dass sie immer ganz leise sind, gerade während der Freiarbeitsphasen. Und dafür gibt es auch kein Hilfsmittel. Mir fällt jedenfalls keins ein.

### **Gibt es Situationen, die besonders stressen oder anstrengen?**

Aktives Zuhören ist sehr anstrengend – aber auch das Sprechen. Manchmal legt mein Gehirn die Konzentration so sehr aufs Zuhören, dass mir plötzlich mitten in einem Gespräch oder in einer Moderation ein ganz banales Wort fehlt. Lehrerkonferenzen am Nachmittag empfinde ich ebenfalls als sehr anstrengend. Die machen mich kirre, da kann ich nicht mehr richtig zuhören.

### **Haben Sie bei den Lehrerkonferenzen bestimmte Kommunikationsstrategien?**

Am Anfang habe ich ein- bis zweimal etwas gesagt, aber die Schule kann bei 140 Kolleginnen und Kollegen nicht die Konferenzen um einen Hörbehinderten herum organisieren, wie sollte das funktionieren? Letztlich ist meine Strategie, bei allen Dingen, die mich nicht unmittelbar betreffen, wegzuhören und hinterher das Protokoll zu lesen.

### **Könnte es nützen, Räume nachzurüsten und hörsam zu gestalten?**

Ja, die Konferenzen werden in halligen Räumen wie der Mensa oder der Aula abgehalten, aber letztlich gilt es, die Raumkapazitäten abzuwägen – ich sehe dazu keine Alternative. Ich würde nie auf den Gedanken kommen, dass wegen meiner Hörbehinderung ein Raum für die paar Lehrerkonferenzen umgerüstet wird. Im Übrigen sind auch leise Konferenzen sehr anstrengend für mich. Die Konferenzen laufen über Mikro, und für mich ist elektronisches Hören besonders anstrengend, weil ich ja selbst elektronisch höre. Das beißt sich irgendwie.

### **Würden Ihnen mit Induktionsschleifen beziehungsweise Tonübertragungsanlagen ausgestattete Räume helfen?**

Sobald etwas elektronisch verstärkt wird, habe ich große Schwierigkeiten. Es wird dann ganz schwierig für mich, zu hören, weil das Gehirn es nicht gewohnt ist. Alles, was elektronisch verstärkt ist, ist für mich eine Qual.

### **Wären lärmdämmende Verbesserungen der Schulräume für Sie sinnvoller?**

Davon würden alle profitieren, aber das ist völlig utopisch. Die Raumakustik zu verbessern, habe ich nie als dringliches Problem gesehen. Die wirklich anstrengenden Sachen, wie eine Konferenz am Nachmittag, würden durch so einen Raum auch nicht wegfallen.

**Helfen würde es nur, wenn Sie davon befreit würden?**

Richtig, und informell wäre das wahrscheinlich sogar möglich. Wenn man als Lehrer aber nicht zu den Konferenzen geht, macht man sich natürlich zum Behinderten. Das einzufordern, hat einen Preis – den muss man zahlen wollen! Denn dann ist man raus, dann kann man nicht mehr mitentscheiden und ist kein vollwertiges Mitglied der Schulgemeinschaft mehr.

**Wird Ihre Hörbeeinträchtigung von Ihrem schulischen Umfeld wahrgenommen?**

Nein, das ist keinem bewusst. Ich stelle mich zwar bei meinen neuen Klassen direkt als CI-Träger vor, aber das verschwindet im Bewusstsein. Ich wirke ja ganz normal. Man wird als CI-Träger gar nicht mehr als behindert wahrgenommen, zumindest erlebe ich das nicht. Und das ist mir auch ganz recht.

**Stört es Sie, wenn Sie um Wiederholung des Gesagten oder um mehr Ruhe bitten müssen?**

Damit hadere ich nicht. Im Grunde bittet jeder Lehrer immer wieder darum, dass es leiser ist. Das kann man also nicht nur mit meiner Behinderung in Verbindung bringen. Ich bin so belastbar wie ein Lehrer mit schlechten Nerven. Es gibt ja auch Lehrerinnen und Lehrer, die als Normalhörende keinen Lärm ertragen.

**Suchen Sie manchmal bewusst ruhige Bereiche der Schule auf?**

Ja – in der Bibliothek halte ich mich zum Beispiel gerne auf. Ins Lehrerzimmer gehe ich hingegen nicht mehr so häufig wie früher.

**Ist Ihnen bekannt, dass es in jedem Bundesland gesetzlich festgelegte Richtlinien für Lehrkräfte mit Schwerbehinderung gibt?**

Ich weiß, was in den Richtlinien steht, aber das kommt für mich alles nicht infrage. Entlastungsstunden sind beispielsweise erst ab einem GdB von 50 vorgesehen.

**Haben Sie vonseiten der Schule Hilfe erhalten?**

Als erstes hat sich das Schulamt erkundigt, ob es helfen kann. Daraufhin habe ich eine Latein-Fortbildung beantragt. Inzwischen bin ich Latein-Lehrer mit wunderbar kleinen Kursen. Nun gebe ich genau den Unterricht, den ich brauche. Die Schulleitung entlastet mich durchaus, aber natürlich gibt es auch mal Schwierigkeiten. Ich sollte beispielsweise eine I-Klasse mit inklusivem Unterricht übernehmen. Das habe ich abgelehnt, denn ich kann nicht in einer Klasse unterrichten, in der sich der Sonderpädagoge mit den Schülerinnen und Schülern mit Förderbedarf unterhält. Diese ständige Geräuschquelle würde mich stören. In diesem Fall war weniger Verständnis dafür vorhanden, auch wenn es mir am Ende zugestanden wurde.

**Ist das „Teilhabegespräch“ an Ihrer Schule üblich?**

Ja, das ist anfangs gelaufen und wird mir immer wieder angeboten. Aber manche Sachen kann man nicht ändern. Meine eigene Klasse ist als derzeit 7. Klasse natürlich immer etwas lauter. Es würde schon sehr weit führen, wenn ich sagen würde: Ich will nicht mehr Klassenlehrer sein, weil ich in solchen Klassen nicht arbeiten kann.

**Sind Sie über mögliche Nachteilsausgleiche informiert?**

Ich weiß, dass bei einer Schwerbehinderung Stundenreduzierungen möglich wären. Das wäre für mich genau das Richtige. Aber für diesen Nachteilsausgleich bräuchte ich eben einen GdB von 50. Ich habe jetzt trotzdem Stunden auf eigene Kosten reduziert, weil es nicht mehr ging.

**Was wünschen Sie sich für Ihre zukünftige Berufstätigkeit?**

Damit es funktioniert, wünsche ich mir, dass ich nie wieder voll arbeiten muss. Ich möchte nie wieder die Belastung der letzten Jahre erfahren, die eine volle Stelle mit sich bringt. Ob das altersbedingt ist oder mit der Hörbehinderung zusammenhängt, kann ich nicht beurteilen. Es gibt Kolleginnen und Kollegen, die werden schlicht und ergreifend älter und reduzieren auch. Jedenfalls war das zu viel.

**Vielen Dank für das offene Gespräch.**

** Mehr bei REHADAT**

REHADAT-Gute Praxis: Arbeitsplatzgestaltung für eine hörbehinderte Lehrerin  
→ [rehadat.link/lehrerin](https://rehadat.link/lehrerin)

**Mehr zum Thema Lehrtätigkeit und Hörbehinderung**

Taubenschlag: Bericht zum Treffen schwerhöriger (lautsprachorientierter) Lehrkräfte  
→ [rehadat.link/taubenlehrer](https://rehadat.link/taubenlehrer)

Arbeitsgemeinschaft von Schwerbehindertenvertretungen für Lehrkräfte im Land NRW:  
Handreichungen für die Beratungstätigkeit der Schwerbehindertenvertretung (2019)  
→ [rehadat.link/sbuschulenrw](https://rehadat.link/sbuschulenrw) (PDF)

# Hörverlust „outen“?

Wie offen ein Mensch mit seiner Hörminderung umgeht, hängt häufig von der persönlichen Situation, dem Schweregrad der Hörbeeinträchtigung und den konkreten Auswirkungen auf die Arbeitstätigkeit ab. Einen großen Einfluss hat auch das Verhältnis der Menschen mit Hörbehinderung zu den anderen Akteuren im Arbeitsumfeld, wie zum Beispiel den Kolleginnen und Kollegen, Kundinnen und Kunden und Vorgesetzten.

Sofern sich eine Behinderung nicht einschränkend auf die Ausübung der Tätigkeit auswirkt, besteht keine Pflicht, die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber über die Hörbeeinträchtigung zu informieren. Wenn sich die Hörminderung allerdings direkt auf die Arbeit auswirkt, muss dies dem Betrieb mitgeteilt werden. Das gilt beispielsweise, wenn bestimmte Tätigkeiten nicht (mehr) uneingeschränkt ausgeführt werden können oder sich hierdurch Gefahren in Bezug auf die Arbeitssicherheit ergeben.

## Offenheit bei der Bewerbung?

Viele hörgeschädigte Bewerberinnen und Bewerber verschweigen ihre Hörbehinderung im Bewerbungsschreiben aufgrund von erlebten oder befürchteten negativen Erfahrungen. Häufig werden sie nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen und haben so von vornherein keine Chance, den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin von ihren Fähigkeiten zu überzeugen.

In der Regel kann eine hochgradige Hörbehinderung oder Taubheit im Bewerbungsgespräch nicht verschwiegen werden. Insbesondere gehörlose Menschen, die beim Bewerbungsgespräch die Unterstützung durch einen Gebärdensprachdolmetschdienst benötigen, sollten diesen Umstand im Vorfeld mit dem Betrieb abklären und organisieren. Aus diesem Grund ist bereits im Bewerbungsschreiben ein Hinweis empfehlenswert. Andernfalls sollte er spätestens nach der Einladung zum Vorstellungsgespräch erfolgen.

Die Dolmetscherkosten für das Vorstellungsgespräch finanzieren bei Arbeitslosigkeit in der Regel die Arbeitsagenturen oder Jobcenter. Auch hochgradig schwerhörige Menschen können durch einen Hinweis auf ihren Hörverlust vermeiden, dass Missverständnisse und Kommunikationsprobleme auftreten.

Im Bewerbungsverfahren ist die Frage nach einer Einschränkung oder Beeinträchtigung durch eine (Schwer-)behinderung oder Erkrankung nur im direkten Bezug auf die ausgeschriebene Arbeitstätigkeit erlaubt. Aber auch Menschen mit leichteren Höreinschränkungen können durch einen offenen Umgang mit ihrer Schwerhörigkeit sich möglicherweise entwickelnden Problemen frühzeitig entgegenreten.

# Führerschein mit Hörbehinderung

Auf die Fahreignung hat das Hörvermögen keinen Einfluss. Eine Reihe von Fahrschulen bieten ihren theoretischen Unterricht zusätzlich in Gebärdensprache an, sodass auch gehörlose Fahrschülerinnen und Fahrschüler ihren Führerschein erwerben können.

Die Eignung zum Führen von Kraftfahrzeugen für Menschen mit Hörverlust sind in Anlage 4 der Fahrerlaubnis-Verordnung geregelt. Diese enthält für den Führerscheinwerb und das Führen von Kraftfahrzeugen der Gruppe 1 für die Klassen A (Motorrad) und B (PKW) keine Einschränkungen für schwerhörige und gehörlose (ertaubte) Menschen. Dies gilt auch für das Führen von landwirtschaftlichen Fahrzeugen.

Für das Führen von Fahrzeugen der Gruppe 2 (zum Beispiel Klasse C: LKW und Klasse D: Omnibus) gibt es kleinere Beschränkungen für hochgradig Schwerhörige (Hörverlust von 60 Prozent und mehr) und gehörlose Menschen. Neben einer fachärztlichen Eignungsuntersuchung und regelmäßigen ärztlichen Kontrollen wird eine dreijährige Fahrpraxis mit einem PKW gefordert. Bei Vorliegen einer hochgradigen Hörminderung müssen, soweit möglich, adäquate Hörhilfen nach dem aktuellen medizinisch-technischen Stand getragen werden.

Liegen neben der Hörbehinderung weitere schwerwiegende Mängel wie Gleichgewichtsstörungen vor, können sich hieraus zusätzliche Beschränkungen oder Auflagen bei der Fahreignung ergeben. Diese werden nach eigenen Beurteilungskriterien bewertet. Für die Haftung bei Unfällen ist eine fachärztliche Begutachtung von Störungen des vestibulären Systems notwendig, selbst wenn die Gleichgewichtsstörungen gut ausgeglichen werden können.

## Mehr zum Thema Fahreignung

Anlage 4 der Fahrerlaubnis-Verordnung:  
Eignung und bedingte Eignung zum Führen von Kraftfahrzeugen  
→ [rehadat.link/fevanl4](https://rehadat.link/fevanl4)

## Mehr bei REHADAT

REHADAT-Gute Praxis: Berufskraftfahrer mit Gehörlosigkeit bei einer Spedition  
→ [rehadat.link/geoerlkfzfahrer](https://rehadat.link/geoerlkfzfahrer)



# Arbeitsschutz und Barrierefreiheit

Die grundlegenden Arbeitsschutzpflichten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für alle Tätigkeitsbereiche regelt das Arbeitsschutzgesetz. Ergänzt und konkretisiert werden diese Vorschriften durch eine Reihe von Verordnungen (zum Beispiel durch die Arbeitsstättenverordnung) sowie Technische (ASR) und Arbeitsmedizinische (AMR) Regeln.

So sind Betriebe grundsätzlich verpflichtet, die Gefährdungen aller Beschäftigten bei der Arbeit zu beurteilen und erforderliche Arbeitsschutzmaßnahmen zu ergreifen (§ 5 Arbeitsschutzgesetz). Welche Methoden zur Gefährdungsbeurteilung herangezogen werden, ist gesetzlich nicht vorgegeben und kann je nach Betriebsgröße, Art der Tätigkeit, Arbeitsplatzbedingungen und Tätigkeitsausführung (Art der Betriebsmittel) variieren.

Sobald in einem Betrieb Menschen mit Behinderungen beschäftigt werden, muss die Arbeitsstätte so eingerichtet und betrieben werden, dass die besonderen Belange der behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hinblick auf die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit berücksichtigt werden (§ 3a Arbeitsstättenverordnung).

Dies gilt insbesondere für die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen und für alle Bereiche der Arbeitsstätte, zu denen die behinderten Beschäftigten Zugang haben (zum Beispiel Kantine, Treppenhaus, Verkehrs- und Fluchtwege und Orientierungssysteme). Sofern die technischen Maßnahmen zur barrierefreien Gestaltung mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden sind, können die Sicherheit und der Gesundheitsschutz auch durch organisatorische oder personenbezogene Maßnahmen sichergestellt werden.

## Mehr zu den Rechtsgrundlagen

Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

→ [rehadat.link/arbstuv](https://rehadat.link/arbstuv)

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

→ [rehadat.link/arbschg](https://rehadat.link/arbschg)



### **Unkenntnis über Hörbehinderung**

Auch bei nicht offensichtlichen Hörbehinderungen müssen Betriebe den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beachten; ohne spezifische Kenntnisse ist das allerdings kaum umsetzbar, denn die Frage nach einer (Schwer)Behinderung ist Betrieben nur ausnahmsweise erlaubt.

Betriebe können Informationen über (hör-)behinderungsbedingte Schwierigkeiten im Arbeitsumfeld erlangen

- durch die Befragung der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (immer in Bezug auf ihre Tätigkeiten),
- über ein Betriebliches Eingliederungsmanagement,
- durch eine Gefährdungsbeurteilung,
- von der Fachkraft für Arbeitssicherheit,
- durch den Betriebsärztlichen Dienst.

## **Gefährdungen beurteilen**

Eine neue Methode zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderungen erleichtert Betrieben die Gefährdungsbeurteilung. Die „inkludierte Gefährdungsbeurteilung“ des Landschaftsverbands Rheinland (LVR) zeigt am Beispiel von hörbehinderten Personen, wie Gefährdungen am Arbeitsplatz ermittelt, bewertet und schließlich auch vermieden oder minimiert werden können.

Eine integrierte Handlungshilfe ermöglicht die Beurteilung vier verschiedener betrieblicher Situationen:

- den Einsatz technischer Hörhilfen,
- den Zugang zum Arbeitsplatz,
- die Umsetzung des Arbeitsauftrags,
- die Planung von Notfallszenarien.

### **Mehr zum Thema Gefährdungsbeurteilung bei Hörbehinderung**

Landschaftsverband Rheinland (LVR): Methodik und Handlungshilfe für eine inkludierte Gefährdungsbeurteilung

→ [rehadat.link/inklgefaehrdbeurt](https://rehadat.link/inklgefaehrdbeurt) (PDF)



## Sicherheit geht vor - auch bei persönlich getragenen Hörhilfen

Bei körperlicher Arbeit, hohen Umgebungstemperaturen oder Niederschlägen kann erhöhte Feuchtigkeit entstehen. Diese kann die Funktionsfähigkeit, den Tragekomfort von Hörhilfen, die Ausführung von Tätigkeiten und die Arbeitssicherheit beeinträchtigen. Für dieses häufig auftretende Problem in Branchen wie Gartenbau, Produktion, Handwerk und Bau müssen Betroffene gemeinsam mit ihrem Betrieb eine individuelle Lösung finden.

In explosionsgefährdeten Bereichen gelten Kompakthörgeräte als sicher, allerdings dürfen Hörhilfen-Trägerinnen und Hörhilfen-Träger dort keine Fernbedienung mitführen (Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie - BG RCI).

Eine Beeinflussung von aktiven Implantaten, wie zum Beispiel von Cochlea-Implantaten, durch elektrische, magnetische oder elektromagnetische Felder ist möglich und kann in seltenen Fällen das Arbeiten in davon betroffenen Bereichen beeinträchtigen.

### Barrierefreie Gestaltung auch bei geringerem Hörverlust?

Die Pflichten zur barrierefreien Gestaltung nach der Arbeitsschutz-Richtlinie V3a.2 beziehen sich nicht nur auf Beschäftigte mit einem anerkannten Grad der Behinderung (GdB), sondern gelten für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung. Demnach sollten Betriebe auch die Auswirkungen auf die Sicherheit für leicht und mittelgradig Schwerhörige ohne amtlich anerkannten GdB prüfen (zum Beispiel im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung oder durch den betriebsärztlichen Dienst).

## Mehr zum Thema Arbeitsschutz

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA):  
ASR V3a.2 Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten

→ [rehadat.link/asrv3a](https://rehadat.link/asrv3a)

Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI):  
Ist der Einsatz von Armbanduhren, Taschenrechnern, Hörgeräten, Smartwatches, Fitnessarmbändern, GPS-Uhren oder Ähnlichem im explosionsgefährdeten Bereich möglich?

→ [rehadat.link/bgrciexplosion](https://rehadat.link/bgrciexplosion)

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV):  
Beeinflussung von Implantaten durch elektromagnetische Felder

→ [rehadat.link/dguuelektrofelder](https://rehadat.link/dguuelektrofelder)



## Einsatz in Lärmbereichen

Bei Arbeiten in Lärmbereichen müssen Menschen mit Hörrest besonders auf Lärmschutz achten, damit ihr Resthörvermögen nicht zusätzlich geschädigt wird. Nach den arbeitsmedizinischen Beurteilungskriterien G 20 „Lärm“ gelten für hörbehinderte Beschäftigte je nach verwertbarem Resthörvermögen und Art der Hörminderung unterschiedliche Grenzwerte, die der Arbeitslärm nicht überschreiten darf. Besonders gefährdete Berufsgruppen sind Musikerinnen und Musiker, Barkeeper, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Flugzeugabfertigung und Produktion, Lehrkräfte sowie Erzieherinnen und Erzieher (siehe „Geeignete Maßnahmen“, Seite 63, und „Gehörschutz am Lärmarbeitsplatz“, Seite 78).

### Was gilt für Gehörlose im Lärmbereich?

Beidseitig taube Beschäftigte **ohne nutzbaren Hörrest** können ohne Einschränkungen in Lärmbereichen beschäftigt werden, sofern kein erhöhtes Unfallrisiko besteht. Sie müssen auch keinen Gehörschutz tragen. Das Gleiche gilt für Beschäftigte mit Cochlea-Implantaten, die ohne Implantat kein Resthörvermögen aufweisen. Das Resthörvermögen muss jeweils von HNO-Ärzten und HNO-Ärztinnen überprüft werden.

## Eignung von Hörgeräten in Lärmbereichen

Hörsysteme für Lärmbereiche müssen besonderen Richtlinien entsprechen (Präventionsleitlinie „Einsatz von Hörgeräten in Lärmbereichen“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung - DGUV). Herkömmliche Hörhilfen sind für die Verwendung in Lärmbereichen wegen der fehlenden Schalldämmung der Otoplastik und der unter Umständen zu hohen Schallpegel am Ohr nicht geeignet.

Aber auch an Lärmarbeitsplätzen ist es teilweise notwendig, dass ein gewisses Hörvermögen vorhanden ist – beispielsweise aus Sicherheitsgründen oder weil eine Kommunikation mit den Kolleginnen und Kollegen zwingend erforderlich ist. In solchen Fällen kann der Einsatz von speziellen Hörhilfen notwendig sein (siehe „Technische Hörhilfen und Hörtechnologien“, ab Seite 76).

Grundsätzlich sind im Lärmbereich nur Hörgeräte mit Gehörschutzfunktion zulässig, die als persönliche Schutzausrüstung geprüft sind. Da diese speziellen Hörhilfen mit Lärmschutzfunktion besondere berufliche Anforderungen des Arbeitsplatzes erfüllen, werden sie nicht von der Krankenversicherung finanziert. Die Kostenübernahme kann bei den Rehabilitationsträgern (Rentenversicherung Bund oder Unfallversicherung) beantragt werden.

# Jeder kann alles!

EIN INTERVIEW MIT MARIO GENOVESE UND JOSEF-FRANZ KRETTEK

Mario Genovese ist seit 2003 Inklusionsbeauftragter des Mercedes-Benz Werks Düsseldorf, Josef-Franz Krettek ist seit 1994 freigestellte Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bei der Mercedes-Benz Niederlassung Rhein-Ruhr in Düsseldorf.

Das Werk beschäftigt derzeit 6.200 Menschen und erfüllt eine Beschäftigungsquote Schwerbehinderter von 13,65 Prozent. Insgesamt sind 84 Beschäftigte hochgradig hörgeschädigt oder gehörlos.

## **Was sind Ihre Aufgaben als Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers und Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen?**

GENOVESE: Ich bin die Interessenvertretung des Arbeitgebers für alle Belange im Zusammenhang mit der Beschäftigung der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiter. Das heißt, ich arbeite intern intensiv mit allen Beteiligten zusammen und vertrete den Arbeitgeber nach außen gegenüber den Behörden. Ich beantrage die Fördermittel bei den Leistungsträgern oder kontaktiere die Arbeitsagentur, wenn wir Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzen möchten oder Azubis mit Behinderung suchen. Bei unserer hohen Beschäftigungsquote kostet das Amt viel Zeit. Die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung (SBV) kommen mit ihren Anliegen fast täglich zu mir, wobei ich im Gegensatz zu den Vertrauenspersonen nicht freigestellt bin. Bei mir läuft alles on top zu meiner normalen Tätigkeit. Ich bin darauf angewiesen, dass mich meine Vertretung und die Kolleginnen und Kollegen im Personalmanagement unterstützen. Über all die Jahre habe ich mir ein gutes Netzwerk aufgebaut. Es ist schon einzigartig, wie gut wir hier zusammenarbeiten.

KRETTEK: Ich unterstütze die Mitarbeiter und Azubis mit Behinderung bei allem, was sie betrifft. Dazu gehören Aufgaben wie Gespräche zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), Beantragung von Hilfs- und Fördermitteln oder Beratung zu allgemeinen Problemen. Neben unserer Stammebelegschaft betreuen wir auch die schwerbehinderten Menschen, die über Zeitarbeitsfirmen in unseren Betrieb kommen.

## **Gibt es ein Inklusionsteam?**

GENOVESE: Wir haben eine lokale Sozialberatung, die mit ihren Aufgaben beim Werksärztlichen Dienst angesiedelt ist sowie Fachbereichskoordinatoren, den lokalen Betriebsrat, den Bereichsbetriebsarzt und eine BEM-Beauftragte. Wir arbeiten auch mit „externen Helfern“ zusammen, wie der Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben, dem Inklusionsamt und den Reha-Trägern.

### **Welche Qualifikationen haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Hörbeeinträchtigung?**

GENOVESE: Die meisten haben einen Hauptschulabschluss. Für die Weiterqualifikation gibt es eine Betriebsvereinbarung. Nach dem Berufsabschluss können die Mitarbeiter eine Fortbildung mit Wiedereinstellungszusage absolvieren. Innerhalb von fünf Jahren können sie das Abitur oder ein Studium machen und danach wieder in ihrem alten Bereich arbeiten. In der Regel in der Produktion, mit der gleichen Vergütung, ohne irgendwelche Nachteile.

KRETTEK: Und die meisten kommen tatsächlich wieder und wechseln dann in Führungspositionen, wenn welche frei sind.

### **Welche Stärken schätzen Sie an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Hörbeeinträchtigung?**

GENOVESE: Ich schätze an den gehörlosen Beschäftigten vor allem ihre Konzentrationsfähigkeit. Und sie sind besonders motiviert – 99 Prozent der hörgeschädigten Azubis verkürzen ihre Lehrzeit.

KRETTEK: Ich kann das nur bestätigen.

### **Welche Berufssparten in Ihrem Betrieb sind nicht geeignet?**

GENOVESE: Ich vertrete die Meinung: Alle können alles! Die Barrieren sind nur in den Köpfen.

### **Gibt es Beschäftigte mit Hörschädigung in Führungspositionen?**

GENOVESE: Im Moment leider nicht, aber grundsätzlich unterstützen wir jeden, so gut es geht. In der Vergangenheit hatten wir einen gehörlosen Schichtführer. Damals haben mich die Leute gefragt, wie das denn funktionieren soll. Aber ich habe nie daran gezweifelt, dass es klappen würde. Der Mitarbeiter hatte kein Problem, sich mit seinem Gebärdendolmetscher vor die Gruppe zu stellen und zum Beispiel neue Teile zu erläutern. Er war barrierefrei!

KRETTEK: Wir haben einen Beschäftigten mit Hörschädigung, der die Ausbildung zum Industriemeister absolviert hat, im Moment aber noch nicht als Meister arbeitet.

### **Gibt es Beschäftigte, die erst später eine Hörschädigung erworben haben?**

KRETTEK: Ja, wir haben auch einige Mitarbeiter, die alters- oder krankheitsbedingt im laufenden Arbeitsverhältnis schwerhörig geworden sind.

### **Wie rekrutieren Sie?**

GENOVESE: Wir haben mit der Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben in Düsseldorf nach Möglichkeiten gesucht, Azubis zu finden und sind so auf das Speed-Dating in Schulen aufmerksam geworden. Hilfreich ist auch die Suche über die interne Kommunikation mit unserer kompletten Belegschaft. Auch der Betriebsrat und die SBV haben ein Netzwerk, das beim Recruiting unterstützt. Wir bemühen uns ständig, aber insgesamt ist es schon eine Herausforderung, für gewisse Fachrichtungen neue Azubis zu finden. Die sind heute zum Großteil mehr an IT und Neuen Medien interessiert und nicht am Handwerk.

KRETTEK: Ich kenne viele Gehörlosenverbände, die einen guten Draht zu den Gehörlosenschulen haben. Das spricht sich unter den hörgeschädigten Schülerinnen und Schülern rum. Bei den Messebesuchen der SBV treten wir direkt an die Ämter heran. Gut läuft es, wenn man einen direkten Kontakt zu bestimmten Ansprechpersonen in den Ämtern vor Ort hat und sich auf kurzem Wege austauschen kann. Zum Beispiel haben wir den Kontakt zu einer Ansprechperson der Bundesagentur für Arbeit geknüpft, die für große Unternehmen zuständig ist.

Seit Beginn unserer Zusammenarbeit machen wir uns beide für das Thema „Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ stark. Anfangs war es nicht immer einfach, da manche große Bedenken hatten. Zum Beispiel hat die Beschäftigung einer Mitarbeiterin mit verkürztem Unterarm viele Vorbehalte aus dem Weg geräumt.

#### **Wie läuft das Bewerbungsverfahren ab?**

KRETTEK: Das Bewerbungsverfahren läuft online ab, ist aber noch nicht komplett barrierefrei. Wir möchten zukünftig barrierefreie Testverfahren in einfacher Sprache für stark Hörgeschädigte einsetzen. Die einfache Sprache sollte bundesweit verbreitet werden. Denn einige hörgeschädigte Menschen haben vielleicht einen eingeschränkten Wortschatz, kennen dafür wiederum aber Wörter aus der Gebärdensprache, die die Hörenden nicht verstehen.

#### **Wie viele Jugendliche mit Hörbeeinträchtigung werden zurzeit ausgebildet?**

KRETTEK: Wir haben fünf Azubis mit Hörbeeinträchtigung in den verschiedenen Ausbildungsjahren. Drei haben gerade ihre Ausbildung abgeschlossen und wurden fest eingestellt.

#### **Wie werden die Lehrinhalte kommuniziert? Wurden spezielle Unterlagen für diese Jugendlichen erarbeitet?**

GENOVESE: Wir haben einen Fachausbilder, der die hörgeschädigten Azubis unterstützt und begleitet. Dafür hat er die Gebärdensprache erlernt. Er wird über das Inklusionsamt finanziert, sozusagen on top – zusätzlich zu den anderen Ausbildern. Als Lernhilfe haben wir spezielle Ausbildungsmodule, beispielsweise zum Thema Fräsen, Messen oder Metall mit speziellen Zeichnungen. Diese Module wurden von der Arbeitsagentur gefördert. Mittlerweile erwerben wir Lizenzen über das Internet für die Nutzung der Module. Teilweise sind die hörgeschädigten Azubis damit in der Schule besser vorbereitet als die hörenden Auszubildenden.

#### **Wie funktioniert es in der Berufsschule?**

KRETTEK: Die Azubis besuchen die Berufsschule für Hörgeschädigte in Essen. Das klappt prima. Der Berufsschulunterricht findet im sechswöchigen Blockunterricht statt. Während dieser Zeit verpassen sie die Praxisanteile der anderen Azubis hier im Werk, da diese die Berufsschule nicht im Blockunterricht besuchen. Der Fachausbilder arbeitet den Stoff auf, den die hörgeschädigten Azubis dadurch in der Ausbildungswerkstatt verpassen.

### **Wurden Arbeitsplätze angepasst und spezielle Arbeitsschutzmaßnahmen durchgeführt (beispielsweise Brandschutzmaßnahmen)?**

KRETTEK: Im Ausbildungszentrum haben wir zwei Fräsmaschinen mit Warnblinkleuchte und extragroßem Monitor angeschafft, die zu 80 Prozent vom Inklusionsamt des LVR (Landschaftsverband Rheinland) gefördert wurden. Aus Arbeitssicherheitsgründen kann die Maschine erst starten, wenn die Lampe auf grün schaltet und den hörgeschädigten Beschäftigten das Okay signalisiert. Das rote Licht zeigt an, dass etwas nicht richtig funktioniert.

GENOVESE: Unser Versammlungsraum wurde mit Induktionsschleife ausgestattet. Die Gruppenräume wurden mit Beamer, PC und beidseitig installierten Flachbildschirmen ausgerüstet, sodass die Dolmetscher auf einen der Bildschirme schauen und übersetzen können, ohne sich zu verdrehen. In einer Produktionshalle haben wir eine Anlage installiert, damit die schwerhörigen Führungskräfte auch bei Lärm telefonieren können. Darüber hinaus sind Bildtelefone und FM-Anlagen vorhanden. Als individuelle Arbeitsschutzmaßnahme wurde der Schutzhelm eines gehörlosen Mitarbeiters speziell angepasst.

Dann gibt es zum Beispiel Rauchwarnmelder mit Blitzlicht in den Sanitärbereichen. Anfangs hatten die Mitarbeiter mit Hörschädigung Vibrationsalarmgeräte. Aber manche Beschäftigte wollten die Alarmgeräte nicht am Körper tragen, zumal das unter der Dusche nicht möglich ist.

### **Ist die Digitalisierung bei Ihnen im Betrieb angekommen?**

GENOVESE: Das Thema Digitalisierung ist eine große Herausforderung. Hier sollten wir immer auf dem aktuellen Stand der Technik sein. Perfekt wäre es, wenn Geräte oder Software von vorneherein barrierefrei gestaltet werden, damit jeder damit arbeiten kann.

### **Haben Sie spezielle Strategien für die Kommunikation untereinander?**

KRETTEK: Die hörgeschädigten Auszubildenden haben zwei der hörenden Azubis die Gebärdensprache beigebracht. Nun klappt der Austausch miteinander recht unkompliziert. Viele der hörgeschädigten Azubis können auch von den Lippen absehen. Und einige der Meister kennen die wichtigsten Gebärden. Der Fachausbilder kann problemlos mit den gehörlosen Beschäftigten kommunizieren und wird zudem als Dolmetscher eingesetzt.

GENOVESE: Unser gehörloser Azubi wird durch eine Spracherkennungs-App unterstützt, die gesprochene Sätze direkt auf ein Laptop überträgt, auf dem er dann das Gesagte lesen kann.

KRETTEK: Mit den spätertaubten und schwerhörigen Kollegen kommunizieren wir bei internen Angelegenheiten schriftlich. Dafür können wir keine Dolmetschdienste einsetzen, da sie die Gebärdensprache nicht beherrschen. Und wir sprechen langsam und deutlich, damit sie uns verstehen. Als Betroffener habe ich damit natürlich Erfahrung gesammelt.

### **Werden Dolmetschdienste eingesetzt? Wer beauftragt und fördert die Dienste?**

GENOVESE: Ich greife besonders in Situationen, in denen etwas schnell geregelt werden muss, auf Kollegen zurück, die die Gebärdensprache beherrschen. Natürlich setzen wir im Betrieb auch häufig Gebärdensprach- und Schriftdolmetschdienste ein. Einen Dolmetscher zu bestellen, braucht immer etwas mehr Vorlauf. Aber für formelle Situationen, wie Personalgespräche, fordere ich immer einen Dolmetscher an.

KRETTEK: Bei SB-Versammlungen zum Beispiel, die oft mehrere Stunden dauern, werden zwei Dolmetscher benötigt, die sich alle 20 Minuten abwechseln. Wir haben einem gehörlosen Mitarbeiter auch schon die Teilnahme an einem Workshop im Hauptwerk ermöglicht, bei dem ein Gebärdendolmetscher vom Englischen ins Deutsche übersetzen musste. Das können nicht sehr viele, daher kostet so ein Einsatz auch noch mal mehr und ist viel langfristiger zu planen. An dem Seminar haben viele Führungskräfte teilgenommen, bei denen seine Hörschädigung auf großes Interesse gestoßen ist. So konnte er ganz nebenbei über das Thema Hörschädigung aufklären.

### **Wurde die Belegschaft über den Umgang mit hörbeeinträchtigten Kolleginnen und Kollegen informiert?**

GENOVESE: Für Führungskräfte und alle Bereiche, in denen Gehörlose beschäftigt sind, haben wir ein Seminar durchgeführt und über Grundsätzliches wie Gestik und Mimik aufgeklärt, da diese sich zum Teil erheblich von denen der Hörenden unterscheiden.

### **Hat Ihr Unternehmen schon Förderleistungen in Anspruch genommen (beispielsweise Minderleistungsausgleich)?**

GENOVESE: Wir haben schon viele Förderleistungen bei verschiedenen Ämtern beantragt und bewilligt bekommen. Wir überlegen uns im Einzelfall Lösungen und wer uns bei der Umsetzung und Finanzierung unterstützen kann. Wenn in den verschiedenen Gewerken neue Planungen anstehen, wird immer an die beeinträchtigten Beschäftigten in diesen Bereichen gedacht. Diese Vorgehensweise kennen inzwischen alle, die am Planungsprozess beteiligt sind. Herr Krettek als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen genießt außerdem viel Akzeptanz und Respekt unter den behinderten Mitarbeitern. Wer etwas braucht, wendet sich an ihn.

KRETTEK: Ganz konkret haben wir zum Beispiel die Gebäude mit Fördergeldern barrierefrei umgestaltet: automatische Türöffner, eine Rampe, Behindertentoiletten, Aufzüge sowie eine abgesenkte Fahrbahnbegrenzung für mobilitätseingeschränkte Mitarbeiter. In puncto technische Hilfen sind wir die absolute Nummer 1 im Konzern. Wir haben schon viele Arbeitsplätze ausgestattet und viele Anträge bei den Leistungsträgern stellen müssen. Dies funktioniert allerdings nur, wenn man mit den technischen Beratungsdiensten und den Leistungsträgern gut zusammenarbeitet.

### **Wurden auch Förderleistungen für Beschäftigte mit Hörbeeinträchtigung beantragt?**

GENOVESE: Die Beschäftigung von 84 Mitarbeitern mit Hörschädigung bedeutet einen überproportionalen Betreuungsaufwand. Eine so hohe Anzahl an hörbeeinträchtigten Beschäftigten gibt es nirgendwo sonst. Deshalb haben uns die Fachstelle und das LVR-Inklusionsamt einen festen Betrag für drei Jahre bewilligt, um einen Fachausbilder für die Betreuung der hörbehinderten Azubis einzusetzen.

### **Gibt es Probleme bei der Beantragung oder Umsetzung von Hilfen am Arbeitsplatz?**

GENOVESE: Natürlich läuft nicht immer alles reibungslos. Aber wir stehen zu 100 Prozent hinter den Sachen, für die wir uns einsetzen.

KRETTEK: Definitiv. Ich hatte zum Beispiel das Problem, dass meine Hörgeräte veraltet und mit einigen Anlagen nicht mehr kompatibel waren. Zunächst fühlte sich keiner für mein neues Hörgerät zuständig. Erst nachdem ich erläutert hatte, wo genau ich am Arbeitsplatz Probleme habe, wurden die neuen Hörhilfen gefördert.

### **Welche Tipps haben Sie für die berufliche Inklusion von Menschen mit Hörschädigung?**

GENOVESE: Besonders wichtig ist es, dass Menschen mit Hörschädigung nicht allein arbeiten und miteinander kommunizieren können. Das beugt der sozialen Isolation vor. Ist das nicht der Fall, isolieren sie sich nach kurzer Zeit komplett. Deshalb mussten wir auch schon mal einen Integrationsfachdienst (IFD) zur psychischen Betreuung einschalten. Glücklicherweise gibt es für die Betreuung von Gehörlosen auch IFD-Mitarbeiter, die die Gebärdensprache beherrschen.

KRETTEK: Ich halte Qualifizierungsmaßnahmen für hörgeschädigte Menschen für ein ganz wichtiges Thema. Unser Betriebsratsvorsitzender nimmt sich jedes Jahr eine Woche Urlaub und bietet als Dozent einwöchige Seminare für Gehörlose an, die vom DGB-Bildungswerk in Kooperation mit der IG Metall gefördert werden. Es geht vor allem um aktuelle Themen aus der Sozial- und Tarifpolitik. Während des Unterrichts sind zwei Gebärdensdolmetscher ständig anwesend. Viele gehörlose Menschen beklagen, dass diese Qualifizierungsseminare nur in Düsseldorf und nicht bundesweit angeboten werden. Das ist schade, denn oft fehlt nur die Kommunikation oder die richtige Information. Wichtig ist es auch, Betroffene zu Beteiligten zu machen.

GENOVESE: Genau, immer nach der Devise: miteinander – füreinander! Und mit allen Menschen auf Augenhöhe. Das leben wir hier. Immer miteinander im Kontakt stehen, um Missverständnisse auszuräumen. Oft wird zu viel gezeigt, wie es nicht funktioniert. Ich sage dann gerne: Mach es doch mal anders herum – zeig mir die 10 Prozent, wie es gehen könnte! Die anderen 90 Prozent interessieren mich nicht.

### **Wie zufrieden sind Sie mit der Inklusion im Betrieb? Was läuft noch nicht optimal?**

GENOVESE: Seit vielen Jahren haben wir bereits Azubis und Beschäftigte mit Hörbeeinträchtigungen und anderen Behinderungen bei uns im Werk. Viele neue Mitarbeiter kommen hierher und hatten noch nie Berührungspunkte mit Menschen mit Behinderungen, aber in ihren Berufsjahren werden sie damit groß und kennen nichts anderes mehr. Wenn ich draußen die Diskussionen zum Thema Inklusion verfolge, denke ich oft: Wir machen genau das – schon immer!

KRETTEK: Die größten Barrieren sind die Barrieren in den Köpfen der Menschen. Bei einigen sind sie größer als bei anderen. Die besten Türöffner waren für uns Mitarbeiter, die selbst betroffen waren oder auch privat Kontakt zu Menschen mit Hörbehinderung haben.

GENOVESE: Ich kenne immer noch Arbeitgeber, die nie einen behinderten Menschen einstellen würden. Die erste Antwort lautet stets: ‚Dem kann man ja nicht kündigen‘. Manchmal denke ich, dass ich mich für solche Menschen schämen muss, weil die überhaupt keine Ahnung haben.

KRETTEK: Und wir haben es trotzdem allen bewiesen: Es funktioniert! Und wenn nicht, haben die Probleme überhaupt nichts mit der Hörschädigung zu tun. Jedenfalls habe ich noch nie erlebt, dass einer von den Hörgeschädigten seine Arbeit schlecht ausgeführt hat.

### **Was wünschen Sie sich für Ihre Tätigkeit als Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers?**

GENOVESE: Ich wünsche mir kurze Dienstwege und eigene Entscheidungsbefugnisse, manchmal auch mehr Wertschätzung. Ich wünsche mir, eine zentrale Stelle zu haben, an die sich Leute mit ihren Fragen und mit der Beantragung von Förderleistungen wenden können. Außerdem wünsche ich mir, dass unsere Arbeit und das, was wir hier aufgebaut haben, fortgesetzt wird, wenn wir beide in wenigen Jahren in Rente gehen. Unser Amt hat viel mit Vertrauen und Akzeptanz zu tun, das wir uns in vielen Jahren aufgebaut haben. Ein solches Netzwerk müssten sich unsere Nachfolger erst einmal aufbauen. Ich bin glücklich, hier eine Schlüsselfunktion mit einer besonderen Nähe zur SBV und zum Betriebsrat zu besetzen. Das Amt des Inklusionsbeauftragten ist eins der schönsten Ämter, die ich je bekleiden durfte. Es kommt sehr viel zurück. Wenn ich eine Schwerbehindertenversammlung begleite, sehe ich in viele Gesichter – und ich kann zu jedem einzelnen eine Geschichte erzählen. Ich glaube, es gibt kein anderes Unternehmen, das in Sachen technischer Hilfen so viel getan hat.

### **Vielen Dank für das informative Gespräch und die vielen interessanten Einblicke in Ihren beruflichen Alltag.**

## Mehr bei REHADAT

REHADAT-Gute Praxis: Beruflicher Werdegang eines tauben Metallbearbeiters bei Mercedes-Benz  
→ [rehadat.link/mercedes](https://rehadat.link/mercedes)

# ⑤ »Ich bin ganz Ohr«

LÖSUNGEN FÜR DEN  
ARBEITSALLTAG



Für Beschäftigte mit Höreinschränkungen ist es vor allem wichtig, die kommunikativen Bedingungen im Arbeitsalltag zu optimieren beziehungsweise Barrieren bei der Verständigung aus dem Weg zu räumen. Auf diese Weise können sie ihre Kompetenzen voll entfalten und produktiv arbeiten.

Es gibt eine Reihe betrieblicher Gestaltungsmöglichkeiten, um günstige Arbeitsbedingungen für Menschen mit Hörbehinderungen zu schaffen – etwa durch das Einüben eines bewussten Umgangs miteinander im Team, arbeitsorganisatorische Vereinbarungen, die akustische Optimierung des Arbeitsplatzes oder den Einsatz spezieller Arbeitsmittel. Diese Maßnahmen können einzeln oder kombiniert umgesetzt werden und sind teilweise mit wenig Zeit- und Kostenaufwand verbunden.

Auf den folgenden Seiten stellen wir einige kommunikationsfördernde, organisatorische und technische Lösungsansätze für Arbeitsplatzanpassungen vor.

Die Anregungen in dieser Broschüre erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Allgemeingültigkeit. Jede Arbeitskraft mit Hörbehinderung ist mit ihrer Tätigkeit und ihrem Arbeitsplatz individuell im betrieblichen Umfeld zu betrachten.

# Arbeit kommunikativ gestalten

*„Im Allgemeinen ist es schon ein längerer Weg, bis es im Beruf so klappt, wie es sein sollte. Es ist einiges an Aufklärung nötig und hängt [...] auch von der Bereitschaft von Vorgesetzten und Kollegen ab, natürlich auch von einem selbst, wie man die Hörschädigung und seine Bedürfnisse erklärt [...].“*

Zitat aus der REHADAT-Umfrage „Mit Hörschädigung im Job“

Einerseits ist den meisten normalhörenden Menschen nicht bewusst, welche Auswirkungen mit einer Hörminderung verbunden sind und welche Barrieren sich daraus im (beruflichen) Alltag ergeben. Andererseits ist es für schwerhörige Menschen im (beruflichen) Alltag oftmals schwierig, mit ihrer Hörbehinderung offen und selbstbewusst umzugehen und andere für die eigenen Belange zu sensibilisieren.

Menschen mit Hörbehinderung müssen unermüdlich Energie aufwenden, um alles mitzubekommen, was um sie herum geschieht. Immer wieder müssen sie erklären, was die persönliche Hörhilfe leisten kann (und was nicht), und was beim Hören und Verstehen hilft (und was nicht). Oft genug müssen sie um Wiederholung des bereits Gesagten bitten, in Besprechungsräumen geeignete Plätze einfordern oder das Team jedes Mal aufs Neue daran erinnern, eine gute Gesprächskultur einzuhalten.

Zu einer guten Gesprächskultur gehört, sich Zeit zu nehmen und ein Klima zu schaffen, in dem alle Mitglieder sich einbringen und beteiligen können. Das kann gelingen, wenn alle Beteiligten sich regelmäßig in Reflexion und gegenseitiger Wertschätzung üben. Teams sind dynamisch und entwickeln sich. Offen miteinander zu reflektieren und auszusprechen, wie alle miteinander umgehen möchten, schafft Bewusstsein für Bedarfe und kann Konflikten vorbeugen.

Ganz entscheidend ist deshalb die Bereitschaft aller Beteiligten, im Unternehmen einen offenen und rücksichtsvollen Umgang mit dem Thema Schwerhörigkeit einzuüben und positive Kommunikationsstrategien zu finden.

# Bewusstsein schaffen und sensibilisieren

*„Ich habe mich bislang nicht getraut, nach betrieblicher Unterstützung zu fragen, um meine derzeitige Arbeitssituation nicht noch mehr zu verschlechtern.“*

Zitat aus der REHADAT-Umfrage „Mit Hörschädigung im Job“

Grundlegend für eine Verbesserung der Kommunikation ist ein Arbeitsklima, das auf einen offenen Umgang mit dem Thema „Schwerhörigkeit am Arbeitsplatz“ setzt und „gutes Hören“ ins Bewusstsein rückt.

## Geeignete Maßnahmen

- Fragen Sie nach: Gibt es im Unternehmen schwerhörige Beschäftigte und dementsprechenden Handlungsbedarf?
- Schaffen Sie Vertrauen: Geben Sie den Betroffenen die Sicherheit, dass die Thematisierung der Höreinschränkung keine negativen Folgen haben wird.
- Bilden Sie bei Bedarf eine betriebliche Arbeitsgruppe zum Thema und nominieren Sie eine Koordinatorin oder einen Koordinator als erste Ansprechperson bei Fragen und Problemen.
- Beziehen Sie alle Akteurinnen und Akteure ein, die etwas zum bewussten Umgang mit Hörbehinderung beitragen könnten: Gesundheitsmanagement, Betriebsärztlicher Dienst, Inklusionsbeauftragte/r des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung (SBV), Mitarbeitervertretung, IT/Haustechnik, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Planungsstab für Um- und Neubauten.
- Lassen Sie sich beraten: Wenden Sie sich an Fachleute, die qualifiziert und auf jeden individuellen Fall zugeschnitten informieren und beraten können.
- Nutzen Sie das Angebot an Kommunikationstrainings (siehe Seite 52).
- Machen Sie „gutes Hören“ zum Thema betrieblicher Gesundheitsförderung.
- Beschließen Sie eine „gute Unternehmenspraxis Hören“: Vereinbaren Sie Ziele und Maßnahmen in einer Betriebsvereinbarung, Inklusionsvereinbarung oder in einem betrieblichen Aktionsplan.
- Fördern Sie Kontakte: Organisieren Sie Kooperationen mit Selbsthilfeorganisationen oder fördern Sie den persönlichen Erfahrungsaustausch zwischen hörenden und hörbehinderten Kolleginnen und Kollegen oder von hörbehinderten Kolleginnen und Kollegen untereinander.

## Kommunikation im Team erleichtern

*„Die Kollegen kennen mich und meine Bedürfnisse zwar – aber doch nicht alle Feinheiten einer Hörschädigung. Entweder muss ich besser geschult werden, um es ihnen zu vermitteln, oder sie brauchen eine Schulung.“*

Zitat aus der REHADAT-Umfrage „Mit Hörschädigung im Job“

Inner- oder außerhäusige Informationsveranstaltungen und/oder Kommunikationstrainings für hörbehinderte Beschäftigte und ihre Vorgesetzten, Arbeitsteams und betriebliche Ansprechpersonen können das Verständnis füreinander und die Verständigung miteinander stark verbessern. Sie vermitteln praxisbezogene Kenntnisse über Hörbehinderungen und deren Auswirkungen und sensibilisieren für den Umgang mit Hörminderung am Arbeitsplatz.

Unter den Schulungsangeboten gibt es auch solche, die individuell auf die Anforderungen eines Unternehmens abgestimmt werden. Dort lernen Vorgesetzte beispielsweise im Falle einer gebärdensorientierten Kommunikation spezielle Fachgebärden für den Einsatz in ihrem Arbeitsbereich. Die gewonnenen Kenntnisse geben sie anschließend an ihre Teams weiter.

### Themen der Kommunikationstrainings

- Aufklärung im Team zum Thema Hörschädigung und ihre Auswirkungen im Arbeitsleben
- Einblicke in Gebärdensprache, Kultur und Alltag hörbehinderter Menschen
- Wie können Unsicherheiten im Umgang miteinander abgebaut werden?
- Kommunikationstaktiken und Kommunikationsstrategien für eine gute Zusammenarbeit
- Welche Möglichkeiten gibt es, Arbeitsplätze hörbehindertengerecht zu gestalten?
- Wer kann dabei technisch und finanziell unterstützen?

## Angebote und Finanzierung

Kommunikationsseminare und Workshops werden von den Integrationsämtern, Integrationsfachdiensten, einigen Berufsbildungswerken, dem Deutschen Schwerhörigenbund und weiteren privaten Anbietern durchgeführt.

Die Integrationsämter können die Teilnahmegebühren, Fahrtkosten, die erforderlichen Dolmetschdienste sowie die Kosten für Übernachtung und Verpflegung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Betrieben und Dienststellen ihres Bundeslandes übernehmen.

### Mehr bei REHADAT

REHADAT-Seminaranbieter: „Kommunikationsseminare“

→ [rehadat.link/hbseminare](https://rehadat.link/hbseminare)

REHADAT-Angebote und Adressen: Integrationsämter/Inklusionsämter

→ [rehadat.link/ina](https://rehadat.link/ina)

REHADAT-Angebote und Adressen: Integrationsfachdienste für hörbehinderte Menschen

→ [rehadat.link/ifdhb](https://rehadat.link/ifdhb)



## Verständigung verbessern

*„Generell „[...] wünschte ich, dass die Mitmenschen mehr Rücksicht nehmen, Verständnis zeigen und vor allem deutlich reden, speziell am Arbeitsplatz nicht generot sind, wenn ich das Licht anmache, den Roger Pen selbstverständlich umhängen [...] man sich nicht immer wieder erklären muss [...].“*

Zitat aus der REHADAT-Umfrage „Mit Hörschädigung im Job“

Um Probleme hörbehinderter Menschen beim Informationsaustausch mit Hörenden zu verringern, ist es hilfreich, wenn sich beide Seiten um Verständigung bemühen und bestimmte Verhaltensweisen bei der Kommunikation beherzigen.

### **Kommunikationstipps – für diejenigen, die „normal hören“**

- Versetzen Sie sich selbst einmal in die Lage, nicht gut hören zu können.
- Binden Sie Ihre hörbehinderten Kolleginnen und Kollegen bei Gesprächen und Aktivitäten aktiv ein.
- Fragen Sie, was Sie genau tun können, um die Kommunikation zu erleichtern.
- Vermeiden Sie Gesprächsumgebungen mit Störlärm oder Hall.
- Tippen Sie gegebenenfalls Ihrer Gesprächspartnerin oder Ihrem Gesprächspartner vor dem Ansprechen (von vorne) auf den Arm.
- Schauen Sie Ihr Gegenüber beim Sprechen an und halten Sie Blickkontakt – Mundbewegungen und Mimik sollten deutlich sichtbar sein.
- Klären Sie vorab, worüber Sie sprechen möchten. Bleiben Sie bei einem Thema.
- Sprechen Sie ohne Dialekt, klar und deutlich – aber nicht lauter als üblich.
- Bleiben Sie geduldig – wiederholen Sie Unverstandenes, bis es verstanden wurde.
- Wenn Ihr Gegenüber Gebärdensprache nutzt: Lernen Sie Gebärden – vielleicht mit ihm oder ihr gemeinsam!
- Pflegen Sie eine gute Gesprächskultur bei Besprechungen – sprechen Sie nicht durcheinander, sondern nacheinander und mit Blickkontakt.
- Halten Sie Vorträge möglichst frei und mit Blickkontakt zu den Zuhörerinnen und Zuhörern.
- „Keep It Short and Simple“ (KISS) – drücken Sie sich möglichst kurz, klar und verständlich aus.
- Unterstützen Sie längere Redebeiträge durch visuelle Darstellungen.
- Notieren Sie die Ergebnisse von Besprechungen zum Nachlesen.

*[Hilfreich war] „die Einführung von bestimmten Spielregeln bei unseren Teamrunden, zum Beispiel, es spricht nur derjenige, der die Smart Link in der Hand hält, wir sprechen nicht durcheinander.“*

Zitat aus der REHADAT-Umfrage „Mit Hörschädigung im Job“

### **Kommunikationstipps – für diejenigen, die „schwer hören“**

- Gehen Sie möglichst offen mit Ihrer Hörbehinderung um.
- Bleiben Sie geduldig: Erklären Sie, wenn es sein muss, mehrmals, dass Sie etwas nicht verstanden haben, weil Sie nicht gut hören.
- Sagen Sie, was Ihnen beim Hören und Verstehen hilft – und was nicht.
- Klären Sie über die technischen Hilfen auf, die Sie nutzen.
- Bitten Sie um deutliches, zugewandtes Sprechen.
- Lassen Sie Unverstandenes wiederholen, bis Sie es wirklich verstanden haben.
- Wenn Sie sich unsicher sind, fassen Sie in eigenen Worten zusammen, was Sie verstanden haben. (Ihr Gegenüber kann dann gegebenenfalls einhaken und korrigieren/ergänzen).
- Versuchen Sie in Besprechungen, Einfluss auf Akustik, Lichtverhältnisse und Platzwahl zu nehmen.
- Bestimmen Sie aktiv mit, dass (und welche) Regeln für eine gute Gesprächskultur in Gesprächsrunden aufgestellt und eingehalten werden.
- Wählen Sie eine Person Ihres Vertrauens, die neben Ihnen sitzt und bei Bedarf Unverstandenes wiederholt.
- Sprechen Sie bei geselligen Ereignissen offen an, wenn Sie der Geräuschpegel erschöpft und Sie sich (früher) zurückziehen möchten; so bekommen Sie Verständnis für Ihr Verhalten.

### Randnotiz

Der hochgradig schwerhörige Designer Nils Enders-Brenner hat den Prototyp eines kleinen Geräts entwickelt, das zu mehr Sprechkultur erziehen soll. Das Gerät reagiert mit einem unangenehmen Störgeräusch, wenn in einer Gesprächsrunde zu schnell, durcheinander oder zu laut geredet wird. Die Idee dahinter: Menschen mit Hörproblemen müssen andere nicht fortwährend um Gesprächsdisziplin bitten – im Mittelpunkt steht der neutrale „Stör-Melder“, nicht der hörbehinderte Mensch.

→ [rehadat.link/stoerer](https://rehadat.link/stoerer)

### Tipp: Kommunikation im Lärm

Für eine einfache Kommunikation zwischen hörenden und hörbehinderten Beschäftigten können grundlegende Signale und Gebärden vereinbart werden, die alle im Team verstehen und verwenden.

## Mehr zum Thema Verständigung verbessern

Bundesverband der Hörgeräte-Industrie e.V.: Videoreihe rund um das Thema Hören mit Tipps & Tricks bei Hörminderung

→ [rehadat.link/hoergeraet-videos](https://rehadat.link/hoergeraet-videos)



# Personelle Kommunikationshilfen: Dolmetschdienste und Kommunikationssistenz

*[Hilfreich wäre, wenn] „schnell und unbürokratisch ein Dolmetscher zu bekommen ist. Oder bei größeren Betrieben immer ein Dolmetscher parat ist, einer, der wenigstens gut simultan mit-schreiben kann.“*

Zitat aus der REHADAT-Umfrage „Mit Hörschädigung im Job“

Wenn eine Höreinschränkung nicht allein durch technische Hilfen ausgeglichen werden kann, haben hochgradig hörbehinderte und gehörlose Menschen in Beruf und Berufsausbildung einen Anspruch auf **personelle Hilfen zur Kommunikation**. Dazu zählen zum einen Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetscher und zum anderen Kommunikationsassistentinnen und -assistenten, die auf Veranstaltungen dafür sorgen, dass die benötigte technische Ausstattung (Mikrofone, Höranlagen etc.) bereitgestellt wird und funktioniert.

Die „personellen Kommunikationshilfen“ unterstützen bei der Teilnahme an Teambesprechungen, Einarbeitung in einen neuen Arbeitsbereich, bei betrieblichen Versammlungen oder Veranstaltungen, Mitarbeitergesprächen, Arbeitsschutzbelehrungen, Arbeitsabsprachen, betriebsärztlichen Untersuchungen oder Fortbildungen.

## Gut zu wissen: Verschwiegenheitspflicht

Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetscher übersetzen Lautsprache in Gebärdensprache und umgekehrt. Sie dürfen ausschließlich das tatsächlich gesprochene oder gebärdete Wort übersetzen – keine Inhalte hinzufügen, weglassen oder ihre eigene Meinung einfließen lassen. Sie sind zu Datenschutz und Verschwiegenheit verpflichtet. Mitschriften dürfen nur mit ausdrücklicher Genehmigung gespeichert und herausgegeben werden.

Mit dem „Persönlichen Budget“ können Gehörlose ihre personellen Kommunikationshilfen selbst aussuchen und bezahlen. Die Kosten werden nach Feststellung des individuellen Bedarfs von verschiedenen Kostenträgern übernommen (Reha-Träger oder Integrationsamt).

## Besonderheit Studienassistentenz

An vielen Universitäten unterstützen Studienassistentinnen und -assistenten hörbehinderte Studierende im Studienalltag, zum Beispiel bei Mitschriften in Lehrveranstaltungen. Die Finanzierung erfolgt über die Eingliederungshilfe (Leistungen zur Teilhabe an Bildung). Studierende suchen sich ihre persönlichen Assistenzen in der Regel selbst, zum Beispiel über die Jobvermittlung des Studierendenwerks.



## Dolmetschdienste

In Abhängigkeit von der Art der Hörbehinderung und den persönlichen Kommunikationsbedürfnissen kommen unterschiedliche Dolmetschdienste infrage:

- **Gebärdensprachdolmetschen**

Für Gehörlose, die über die Deutsche Gebärdensprache kommunizieren.

- **Schriftdolmetschen („Live-Transkription“)**

Für hörbehinderte Menschen mit Schriftsprachkompetenz. Das gesprochene Wort wird wortwörtlich – fast zeitgleich, oder aber inhaltlich zusammengefasst – aufgeschrieben und auf einer Leinwand, dem eigenen Laptop oder dem Smartphone angezeigt.

- **Oraldolmetschen**

Für schwerhörige Menschen, die von den Lippen absehen. Das gesprochene Wort wird simultan mit deutlichem Mundbild wiederholt.

## Telefondolmetschdienste (Ferndolmetschdienste)

Mithilfe von Telefondolmetschdiensten können stark hörbehinderte oder gehörlose Menschen selbstständig Telefongespräche am Arbeitsplatz führen oder über eine Bildtelefonverbindung an Besprechungen teilnehmen. Dabei werden Gebärdensprach- oder Schriftdolmetscherinnen oder -dolmetscher für Gespräche oder Vorträge über das Internet zugeschaltet.

Einige Dienste haben sich auf den beruflichen Bereich spezialisiert. Sie eignen sich für Visualisierungen von Sprache via Live-Untertitel und/oder Gebärdensprache über Videostream in Personalgesprächen, Telefonkonferenzen und Weiterbildungen.

Um Ferndolmetschdienste zu nutzen, werden ein PC/Laptop oder ein Smartphone/Tablet mit Internetverbindung, eine Webcam und die jeweilige Telefonie-Software benötigt.

Die Dienste bieten in der Regel einen Kundensupport für Unternehmen und die Entwicklung individueller Lösungen und Dienstleistungen an.

### Tipp

Es ist nicht immer gleich nötig, einen Dolmetschdienst einzuschalten. Für die alltäglichen Gespräche zwischendurch können laut- und schriftsprachlich orientierte Beschäftigte auch Spracherkennungs- und Ausgabe-Systeme auf mobilen Endgeräten nutzen, die Gesprochenes – in Echtzeit – in Text umwandeln (siehe „Technische Hörhilfen und Hörtechnologien“, ab Seite 72).

## Tess Relay-Dienste

Die Tess Relay-Dienste wurden von der Bundesnetzagentur und führenden Anbietern öffentlicher Telekommunikation beauftragt, den Zugang zum öffentlichen Telefondienst für Menschen mit Hörbehinderung sicherzustellen.

Hörbehinderte Menschen können mit Tess auf verschiedene Arten mit Hörenden telefonieren:

- in Gebärdensprache mit TeSign,
- in Schriftsprache mit TeScript oder mit
- Voice Carry Over (selbst sprechen).

Für die berufliche Nutzung der Tess Relay-Dienste fallen monatliche Grundgebühren an. Unternehmen können eine Kostenübernahme bei ihrem Integrationsamt beantragen.

## Mehr bei REHADAT

REHADAT-Angebote und Adressen: Angebote für hörbehinderte und gehörlose Menschen  
Gebärdensprachdolmetschdienste → [rehadat.link/adrhoer](https://rehadat.link/adrhoer)  
Ferndolmetschdienste → [rehadat.link/ferndolmetsch](https://rehadat.link/ferndolmetsch)

## Rechtsgrundlagen zur Finanzierung von Kommunikationshilfen

§ 17 Absatz 2 SGB I – Ausführung der Sozialleistungen  
→ [rehadat.link/ausfzslstng](https://rehadat.link/ausfzslstng)

§ 6 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) – Gebärdensprache und Kommunikation von Menschen mit Hör- und Sprachbehinderungen  
→ [rehadat.link/bggpar6](https://rehadat.link/bggpar6)

§ 9 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) – Recht auf Verwendung von Gebärdensprache und anderen Kommunikationshilfen  
→ [rehadat.link/bggpar9](https://rehadat.link/bggpar9)

Kommunikationshilfenverordnung (KHV)  
→ [rehadat.link/khv](https://rehadat.link/khv)

§ 29 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) – Persönliches Budget  
→ [rehadat.link/persbudget](https://rehadat.link/persbudget)



# Arbeit organisatorisch gestalten

*„Am meisten behindert mich ein lautes Umfeld. Da ich aber gerade die Abteilung gewechselt habe und von einem Büro mit drei weiteren Mitarbeitern in ein kleineres mit nur einer Mitarbeiterin gewechselt habe, ist es besser geworden.“*

Zitat aus der REHADAT-Umfrage „Mit Hörschädigung im Job“

Organisatorische Maßnahmen zielen vor allem darauf ab, die akustischen Bedingungen am Arbeitsplatz zu optimieren sowie Konzentrationschwierigkeiten und Stressfaktoren vorzubeugen beziehungsweise zu verringern.

## Geeignete organisatorische Maßnahmen

- **Arbeitsplätze begehen und analysieren** – wo gibt es Arbeitsbereiche mit unnötigen Hörbarrieren oder Lärmbelastungen?
- **Arbeitssicherheit überprüfen** – sind verbessernde Maßnahmen notwendig? (siehe Seite 37 ff.)
- **Wechsel der unmittelbaren Arbeitsumgebung in Betracht ziehen** – zum Beispiel vom Großraumbüro auf einen Einzelarbeitsplatz oder einen Telearbeitsplatz.
- **Arbeitsanforderungen unter die Lupe nehmen** – können besonders belastende Arbeitsaufgaben wie häufiges Telefonieren umverteilt werden?
- **Berufliche Qualifizierung und Weiterbildung anbieten.**
- **Arbeitsbegleitende Betreuung organisieren** – durch Fachdienste für hörbehinderte Menschen der Integrationsämter oder durch beauftragte Integrationsfachdienste, beispielsweise für Einarbeitung und psychosoziale Begleitung.
- **Arbeitszeitreduzierung erörtern** – auf Wunsch Teilzeit statt Vollzeit ermöglichen.
- **Vermehrte Pausen und Rückzugsmöglichkeiten anbieten** – in Phasen besonders angestrenzter Kommunikation für Entlastung sorgen.
- **Versammlungen und Veranstaltungen planen** – sind die Bedingungen barrierefrei? (siehe Seite 62)
- **Statt Präsenz-Meetings auch mal eine Videokonferenz planen** – für Beschäftigte mit Hörminderung sind Besprechungen via Videotelefonie besonders angenehm, da in ihnen die Lautstärke individuell regulierbar ist und sich alle Teilnehmenden an eine geordnete Gesprächsdisziplin halten.
- **Dolmetschdienste oder sonstige Assistenzdienste abklären und frühzeitig planen** – in welchen Situationen ist der Einsatz notwendig? (siehe Seite 57 ff.)

## Berufliche Anpassung und Weiterbildung

Die Fort- und Weiterbildung der hörbehinderten Beschäftigten sollte nicht zu kurz kommen. Das Integrationsamt kann spezielle berufsbegleitende Lehrgänge fördern oder vor Ort individuelle betriebliche Qualifizierungen organisieren. Die Kosten für eventuell erforderliche Kommunikationshilfen werden übernommen.

### Tipp aus der Praxis: Im Team gegen die Isolation

In einigen Betrieben hat sich ein Partnermodell bewährt, bei dem hochgradig schwerhörige und taube Beschäftigte niemals allein arbeiten, sondern immer zusammen mit mindestens einer Arbeitskollegin oder einem Arbeitskollegen. Vorteil: Die hörbehinderte Arbeitskraft ist fest im Team integriert.

Bedingt durch die erschwerte Kommunikation und häufig mangelnde Einbindung in das Arbeitsumfeld kommt es nicht selten zu Isolation und in diesem Zusammenhang zu Konflikten und psychischen Belastungen. Die Integrationsfachdienste leisten in diesen Fällen psychosoziale Beratung. Im Rheinland gibt es darüber hinaus ein psychologisches Beratungsangebot für Nutzerinnen und Nutzer der Gebärdensprache im Arbeitsleben.

### ■ Mehr bei REHADAT

REHADAT-Gute Praxis:

Arbeitsgestaltung für schwerhörige Menschen → [rehadat.link/praxschwer](https://rehadat.link/praxschwer)

Arbeitsgestaltung für gehörlose Menschen → [rehadat.link/praxtaub](https://rehadat.link/praxtaub)

REHADAT-Angebote und Adressen:

Integrationsfachdienste für hörbehinderte Menschen → [rehadat.link/ifdhb](https://rehadat.link/ifdhb)

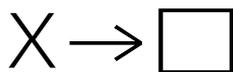
Berufliche Anpassung und Weiterbildung → [rehadat.link/hoerweitbild](https://rehadat.link/hoerweitbild)



# Versammlungen und Veranstaltungen barrierefrei planen

Inner- oder außerbetriebliche Versammlungen und Veranstaltungen müssen generell für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer barrierefrei zugänglich sein. Wer noch wenig Erfahrung mit der Planung barrierefreier Veranstaltung hat, kann bei den Verbänden, Vereinen oder Selbsthilfegruppen von Menschen mit Hörbehinderungen nach Unterstützung fragen. Diese sind oft bereit, ihr Wissen und ihre Erfahrung weiterzugeben.

## Checkliste



### ANMELDEFORMULAR

- Bedürfnisse der Teilnehmenden in Bezug auf Technik und/oder Dolmetschdienste abfragen.
- Optimal: bei einer Online-Anmeldung Verlinkung zu Gebärdenvideo anbieten.

### VERANSTALTUNGSRAUM

- Raumakustik und Lichtsituation am Veranstaltungsort prüfen (siehe Seite 64 f.).

### KOMMUNIKATIONSASSISTENZ

- Dolmetschdienste (Gebärdensprachdolmetschdienst und/oder Schriftdolmetschdienst, Ferndolmetschdienst) beauftragen (siehe Seite 57 f.).
- Technik-Anforderungen einplanen (Leinwand, Höranlage, Lautsprecher, Anschlussmöglichkeiten, Mikrofone, Headsets, Livestream/Chat).
- Ansprechperson für technische Probleme und Fragen vor Ort benennen.
- Ist ausreichend Platz für die Dolmetscherinnen und Dolmetscher vorhanden?
- Platzierung der Teilnehmenden mit Hörbehinderung so planen, dass sie Sichtkontakt zu den Dolmetschdiensten halten können.

### NOTFALLMANAGEMENT

- Alarmierungstechnik überprüfen – wird Feueralarm nicht nur akustisch, sondern auch optisch angezeigt?

Betriebe, die schwerbehinderte oder gleichgestellte hörbehinderte Menschen beschäftigen, wenden sich am besten so früh wie möglich an ihr Integrationsamt, wenn sie Dolmetschbedarf haben. Nicht für jede Situation ist es möglich, spontan Dolmetscheinsätze zu organisieren. Aber für regelmäßig wiederkehrende Arbeitsabläufe oder Besprechungen kann der Einsatz von Dolmetscherinnen oder Dolmetschern – zumindest anteilig – auch für einen längeren Zeitraum finanziert werden.

## Mehr bei REHADAT

REHADAT-Literatur: Praxishilfen und Checklisten für die Planung barrierefreier Veranstaltungen  
→ [rehadat.link/barrfrveranst](https://rehadat.link/barrfrveranst)

REHADAT-Angebote und Adressen: Dienstleister für die Planung barrierefreier Veranstaltungen  
→ [rehadat.link/barradrveranst](https://rehadat.link/barradrveranst)

# Arbeit technisch gestalten

Die technische Arbeitsplatzgestaltung zielt vor allem darauf ab, das Resthörvermögen der hörbehinderten Beschäftigten zu schützen, gute akustische Bedingungen zu schaffen und die Kommunikation durch den Einsatz moderner Technologien zu erleichtern. In diesem Zusammenhang spielen auch die persönlich getragenen Hörhilfen der hörbehinderten Beschäftigten eine große Rolle, da diese eine Schnittstelle zwischen der individuellen Hörhilfe und den beruflich genutzten Technologien bilden.

## Geeignete technische Maßnahmen

- Das Resthörvermögen schützen – auch und insbesondere den hörbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern muss an lauten Arbeitsplätzen ein Gehörschutz zur Verfügung stehen (siehe „Gehörschutz am Lärm Arbeitsplatz“, Seite 78).
- Einen möglichst geräuscharmen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen – Störgeräusche durch Sprache oder Maschinen vermeiden oder geräuschgedämpfte Maschinen einsetzen.
- Für gute Lichtverhältnisse am Arbeitsplatz sorgen – auch in weiteren genutzten Räumen wie in Besprechungsräumen, anderen Abteilungen oder Bereichen innerhalb einer Werkshalle.
- Arbeitsplatz mit technischen Hilfsmitteln ausstatten, die die Verständigung erleichtern, zum Beispiel mit bluetoothfähigen Festnetztelefonen oder Smarthphones, Lichtsignalanlagen an Maschinen oder speziellen Tonübertragungsanlagen (siehe „Technische Hörhilfen und Hörtechnologien“, Seite 66 ff.).
- Bauliche Maßnahmen für eine bessere Raumakustik in Erwägung ziehen – beispielsweise Ausstattung mit schallabsorbierenden und hallreduzierenden Bauelementen (siehe „Raumakustik optimieren“, Seite 64).

## Raumakustik optimieren

*„Ich habe über mehrere Jahre hinweg bereits mehrfach in diversen Gesprächen [...] versucht, auf meine besondere Situation aufmerksam zu machen und zum Beispiel wenigstens einen der sehr halligen Besprechungsräume der Dienststelle (kahle, hohe Altbauräume) zumindest mit Teppich auszulegen (billigste Lösung). Das wurde aber abgelehnt [...]“*

Zitat aus der REHADAT-Umfrage „Mit Hörschädigung im Job“

Eine gute Raumakustik trägt maßgeblich zu einem gesunden Arbeitsklima bei. Das Arbeiten in lauten und halligen Räumen kann bei allen Beschäftigten negative Auswirkungen wie Bluthochdruck, Stress und Konzentrationsstörungen hervorrufen und zu lärmbedingter Schwerhörigkeit führen. Für schwerhörige Menschen und Trägerinnen und Träger von Hörsystemen kommt erschwerend hinzu, dass die Sprachverständlichkeit in solchen Bereichen stark herabgesetzt ist.

Optimal ist es, beruflich genutzte Räume von vornherein so zu planen, dass sie möglichst „hörsam“ sind. Die akustischen Bedingungen in Räumen lassen sich aber auch nachträglich verbessern. Dabei gilt es, vor allem zwei entscheidende Faktoren zu beeinflussen: Störschall und Nachhall. Der Störschalldruckpegel in Dezibel (dB) sollte in Arbeitsumgebungen so gering wie möglich gehalten werden. Die Nachhallzeit (Sekunden, die vergehen, bis ein Ton um 60 dB leiser geworden ist) kann durch die Raumgröße und die Beschaffenheit von Decken- und Wandflächen beeinflusst werden. Fachberatungsbüros für Akustik unterstützen Betriebe, um den Bedarf zu ermitteln und die Raumakustik zu verbessern.

### Geeignete Maßnahmen

- Lärmbelastungen ermitteln, gegebenenfalls Messungen durchführen (beispielsweise im Großraumbüro).
- Geräuschvolle Technik möglichst abseits vom Arbeitsplatz positionieren.
- Fachberatung einholen, wie die Raumakustik im Bestand zu verbessern ist.
- Räume gezielt mit schallschluckenden und schallabschirmenden Materialien ausstatten (weiche Oberflächen verwenden, zum Beispiel Vorhänge aus dickem Stoff, auf Leinwand gezogene Bilder, mit Stoff oder Filz bezogene Möbel, Teppiche; große Räume mit Filzwänden unterteilen).
- Zusätzlich im Team eine Taktik für „Mehr Ruhe im Arbeitsbereich“ erarbeiten.

### Tipp zu Schallabsorbern

Bei der Auswahl von Schallabsorbern immer auch auf das Prädikat „schwer entflammbar“ gemäß DIN 4102 achten, um den Brandschutz zu berücksichtigen.

## DIN 18041: Hörsamkeit in Räumen

Die DIN 18041 „Hörsamkeit in Räumen – Anforderungen, Empfehlungen und Hinweise für die Planung“ gibt klare Planungsempfehlungen für Büro-, Konferenz- und Unterrichtsräume, in denen das gegenseitige Hören und Verstehen, aber auch das Finden von Ruhe in Pausenräumen einen besonderen Stellenwert hat. Vorgegeben werden auf Raumgröße und Raumnutzung abgestimmte Sollwerte für die Nachhallzeit und den Störschalldruckpegel.

Bauliche Maßnahmen können entweder beim Integrationsamt als Begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe oder durch andere Reha-Träger finanziert werden.

### Mehr bei REHADAT

REHADAT-Hilfsmittel: Schallabsorbierende Elemente

→ [rehadat.link/raumakustik](https://rehadat.link/raumakustik)

REHADAT-Angebote und Adressen: Beratung zur Hörakustik, Hörsamkeit und Raumakustik

→ [rehadat.link/hoerakustik](https://rehadat.link/hoerakustik)

REHADAT-Literatur: Veröffentlichungen zum Thema „Hörsamkeit“

→ [rehadat.link/hoersamkeit](https://rehadat.link/hoersamkeit)



# Technische Hörhilfen und Hörtechnologien

*„Ich brauche teurere Hörgeräte mit Bluetooth-Ankopplung, um besser telefonieren zu können. Des Weiteren dienen die Hörgeräte bei der hohen Lärmbelastung als Schutz.“*

Zitat aus der REHADAT-Umfrage „Mit Hörschädigung im Job“

## Verschmelzung von Hörsystem und Arbeitssystem

Die Entwicklung vom analogen Hörgerät hin zum bluetoothfähigen, intelligent vernetzten High-tech-Hörsystem hat dazu geführt, dass die Grenzen zwischen klassischem Hörgerät, traditionellen Telefonsystemen und Internetanwendungen zunehmend verwischen.

Moderne, persönlich getragene Hörhilfen lassen sich über das Smartphone mit Apps, Zubehör und Geräten aller Art verbinden und ermöglichen so die Anpassung an unterschiedliche Hörsituationen. Sie können das Berufsleben deutlich erleichtern und den Stress von Beschäftigten mit Hörbehinderung reduzieren.

Wichtige Funktionen, die am Arbeitsplatz unterstützt werden, sind: Telefonieren (mit Freisprecheinrichtung), Arbeiten mit PC und Multimedia, Aufnahme von TV- und Videoinformationen, Sprache-zu-Text-Umwandlungen, Teamarbeit, Teilnahme an Meetings.

In vielen Fällen sind Kommunikations- und Informationstechnologien am Arbeitsplatz auch ohne großen Aufwand oder Zusatzgeräte für Trägerinnen und Träger von Hörgeräten optimal nutzbar: So lassen sich Hörhilfen zur Audioübertragung direkt mit dem Smartphone oder dem Laptop koppeln, um an Telefonaten und Videokonferenzen über übliche Messaging-Dienste teilzunehmen (die persönlich getragenen Hörhilfen dienen dabei als Headset). Zum Standard von Messaging-Plattformen wie Teams oder Skype gehören mittlerweile Live-Untertitelungen (von Chats).

### Mehr bei REHADAT

REHADAT-Hilfsmittel: „Schnittstellen-Hörgeräte“

Hörgeräte, die sich drahtlos über Bluetooth und Funk mit Geräten wie Smartphone, PC oder Tablet verbinden lassen.

→ [rehadat.link/hgbluetooth](https://rehadat.link/hgbluetooth)



Bei Hörgeräten gibt es viele unterschiedliche Modelle, Bauformen und Funktionen. Im Grundsatz bestehen sie jeweils aus Mikrofon, Verstärker und Schallgeber. Ihre wichtigste Eigenschaft ist das Sprachverstehen bei gleichzeitiger Unterdrückung von Störgeräuschen. Moderne Hörsysteme unterstützen darüber hinaus weitere komplexe Funktionen.

## Multifunktionale Hörsysteme<sup>1</sup>

- unterdrücken Störlärm;
- ermöglichen Rundumhören, Richtungshören, Sprachanhebung;
- stellen eine Freisprech-Telefonverbindung via Bluetooth oder Funkadapter vom Festnetztelefon oder Smartphone direkt ins Hörgerät/Ohr her;
- bieten Hörprogramme für unterschiedliche Hörsituationen (zum Beispiel „Beruf“, „Musik“ oder „Hören im Lärm“);
- haben leistungsstarke, wiederaufladbare Akkus;
- ermöglichen die Steuerung der Hörgeräte-Einstellungen und Hörgeräte-Programme via Smartphone, Smart-Watch oder Tablet über die jeweilige Hersteller-App;
- sind resistent gegen Staub und wasserfest;
- unterstützen im Straßenverkehr (unterdrücken Windgeräusche beim Fahrradfahren, übertragen Ansagen des Navis beim Autofahren direkt auf das Hörgerät);
- dämpfen die Tinnitus-Wahrnehmung (Tinnitus-Masker);
- vernetzen drahtlos via Smartphone und Apps mit Multimedia-Geräten;
- sind kompatibel mit Smart-Home-Anwendungen – können über Streaming-Anwendungen wichtige Signale von Hausgeräten empfangen (zum Beispiel Backofen, Türklingel);
- sind kompatibel mit App-Anwendungen, beispielsweise mit Nothilfe-Apps, Apps mit Reiseinformationen, Apps mit Erinnerungsfunktionen oder Gesundheits-Apps.

<sup>1</sup> Hinweis: Die für den beruflichen Alltag in der Regel völlig ausreichenden Mittelklasse-Hörsysteme verfügen jeweils über einen Teil der genannten Ausstattungsmerkmale. Nur sogenannte (sehr kostenintensive) High-End-Hörsysteme verfügen über sämtliche genannten Optionen, wobei einige Features lediglich herstellerabhängig zur Verfügung stehen.

## Hörgeräte

### HINTER-DEM-OHR-HÖRGERÄTE (HDO)



HdO- und RIC-Hörgerät Pure S primax © Signia (hier abgebildet mit Universal-Pass-Stück)

HdO eignen sich bei fast jedem Hörverlust. Ein transparenter Schlauch transportiert den Schall zu einem maßgefertigten Ohrpassstück (Otoplastik), das in der Ohrmuschel sitzt. Besonders unauffällig sind die sogenannten RIC-Hörgeräte (Receiver in Canal). In dem Gehäuse hinter dem Ohr sitzen nur der Empfänger und der Verstärker. Das Verbindungsstück zum Lautsprecher, das in der Otoplastik im Gehörgang platziert wird, ist besonders fein.

Hinter-dem-Ohr-Hörgeräte (HdO)

→ [rehadat.link/hdohoergeraete](https://rehadat.link/hdohoergeraete)

### IN-DEM-OHR-HÖRGERÄTE (IDO)



IdO-Hörgerät Silk Nx © Signia

IdO-Hörgeräte eignen sich eher bei einem leichten bis mittelgradigen Hörverlust. Bei ihnen ist die gesamte Technik zusammen mit dem Gerätegehäuse in der Ohrmuschel oder im Gehörgang untergebracht. Wenn der Gehörgang eine ausreichende Größe besitzt, sind diese Geräte fast unsichtbar.

In-dem-Ohr-Hörgeräte (IdO)

→ [rehadat.link/idohoergeraete](https://rehadat.link/idohoergeraete)

### KNOCHENLEITUNGSHÖRGERÄTE



Implantationsfreies Knochenleitungs-Hörsystem ADHEAR © MED-EL

Bei Knochenleitungshörgeräten wird der Schall nicht über die Luft im Gehörgang, sondern über den Knochen per Vibrationen zum Innenohr geleitet. Verwendung beispielsweise bei nicht vorhandenem Gehörgang oder Schallleitungsschwerhörigkeit.

Knochenleitungshörhilfen (Taktile Hörhilfen)

→ [rehadat.link/knochenlthoerger](https://rehadat.link/knochenlthoerger)

### CROS- UND BICROS-HÖRGERÄTE

Die CROS- oder BiCROS-Versorgung ermöglicht räumliches Hören bei einseitiger Taubheit. Dabei werden Hörer und Mikrofon entkoppelt und an unterschiedlichen Orten angebracht. Der Schall wird mit Hilfe des Mikrofons am tauben Ohr aufgenommen und an das andere Ohr weitergeleitet, an dem sich der Hörer befindet. Das normale Hören des „guten Ohres“ wird dabei nicht beeinflusst.

CROS- und BiCROS-Hörgeräte

→ [rehadat.link/hgbicros](https://rehadat.link/hgbicros)

### ZUBEHÖR FÜR HÖRHILFEN

Hierzu zählen Produkte zur Pflege, Erweiterung oder Fernsteuerung von Hörhilfen, Produkte zur Reinigung und Trocknung von Ohrpassstücken, Fernbedienungen für Hörgeräte, Mikrofone oder spezielle Adapter für externe Audiogeräte.

→ [rehadat.link/hoerhilfzub](https://rehadat.link/hoerhilfzub)

## Hörimplantate

Hörimplantate sind hochtechnologische Hörsysteme, die einen operativen Eingriff erfordern. Sie wandeln Schall in elektrische Signale um, die die Haarsinneszellen in der Hörschnecke (Cochlea) im Innenohr ansprechen. Die Signale der angeregten Haarsinneszellen werden über den Hörnerv zur Verarbeitung ins Gehirn weitergeleitet. Hörimplantate bestehen in der Regel aus zwei Teilen: aus einem Implantat im Kopf und einem Abnehmer (Sound- oder Audioprocessor), der oberhalb des Ohrs auf der Kopfhaut platziert wird. Abgesehen von solchen teilimplantierbaren Systemen gibt es inzwischen die ersten vollimplantierbaren Hörsysteme.

Cochlea-Implantate (CI)

→ [rehadat.link/cochlea](https://rehadat.link/cochlea)



*Innenohrimplantat Cochlear  
Nucleus 7 Soundprozessor  
© Cochlear Ltd. 2020*

Mittelohrimplantate

→ [rehadat.link/mittelohrimpl](https://rehadat.link/mittelohrimpl)

*Mittelohrimplantat VIBRANT  
SOUNDBRIDGE © MED-EL*



*Knochenleitungsimplantat  
Cochlear Baha Attract System  
© Cochlear Ltd. 2020*

Knochenleitungsimplantate

→ [rehadat.link/knochenlimpl](https://rehadat.link/knochenlimpl)

## T-Spule

Über eine **T-Spule** (Telefonspule, Induktionsspule) können Hörsystem-Trägerinnen und -Träger Sprache und Musik kabellos und ohne störende Hintergrundgeräusche über induktive Höranlagen (auch induktive Telefone) direkt in ihrem Hörsystem empfangen (siehe „Höranlagen und Zubehörtechnik“, Seite 73).

Die Tonübertragung mittels T-Spule ist die einzige herstellerunabhängige drahtlose Übertragungstechnik für Hörhilfen. Eine T-Spule ist in vielen Hörgeräten und in allen Cochlea-Implantaten bereits eingebaut (Ausnahme: In IdO-Geräten ist oftmals aus Platzmangel keine T-Spule verbaut. Man sollte also bei der Anpassung von neuen Hörgeräten explizit danach fragen). Sie wird zunächst von der Akustikerin oder dem Akustiker freigeschaltet und kann dann bei Bedarf aktiviert werden.

Die T-Spule hat Vor- und Nachteile. Von Vorteil ist, dass sie die Teilhabe am öffentlichen Leben erleichtert, da viele öffentliche Einrichtungen wie Kirchen, Theater, Museen, Kinos, Säle oder Verkaufsschalter/Rezeptionen mit induktiven Höranlagen ausgestattet sind.

Von Nachteil ist die hohe Störanfälligkeit aufgrund der (elektromagnetischen) Übertragung durch Induktion. U-Bahnen, Leuchtstoffröhren, Dimmer, Notebooks und bauliche Gegebenheiten können ein unangenehmes Brummen verursachen. Dazu ist das elektromagnetische Signal nicht verschlüsselt und kann offen mitgehört werden (dies kann in Unternehmen zu Problemen führen).

Karte des DSB: Verzeichnis öffentlicher Höranlagen

→ [rehadat.link/karteanl](https://rehadat.link/karteanl)

## Hörhilfen mit Tinnitus-Dämpfung

Zur Behandlung eines Tinnitus können Hörgeräte mit integriertem „Tinnitus-Masker“ oder „Noiser“ unterstützend eingesetzt werden. Die Noiser erzeugen ein leises Rauschen als Gegenton zum Tinnitus – der Tinnitus wird nach einiger Zeit weniger stark wahrgenommen.

Hörhilfen mit Tinnitus-Masker und Tinnitus-Therapie-Geräte

→ [rehadat.link/masker](https://rehadat.link/masker)

## Hörverstärker

Hörverstärker sind im Gegensatz zu Hörgeräten und Hörimplantaten keine Medizinprodukte und aus diesem Grund frei im Handel erhältlich. Hörverstärker geben Umgebungsgerausche generell lauter wieder (Achtung: Sie sind somit nicht auf die individuelle Hörfrequenzkurve angepasst).

Hörverstärker gibt es für unterschiedliche Hörsituationen wie Telefonieren oder TV. Bestimmte Hörverstärker können über Bluetooth direkt mit einem Smartphone oder TV-Streamer gekoppelt werden. Der Streamer lässt sich mit PC, Stereoanlage und – abhängig von der Telefonanlage – auch mit dem Festnetz verbinden, sodass Nutzerinnen und Nutzer sich frei im Raum/am Schreibtisch bewegen können. Die Annahme von Gesprächen ist freihändig möglich.

Hörverstärker

→ [rehadat.link/hoerverstaerker](https://rehadat.link/hoerverstaerker)



Hörverstärker Maxi Pro  
© Bellmann & Symfon AB

## Telefonierhilfen

Telefonieren gehört im beruflichen Alltag zu den schwierigsten Aufgaben für Hörgeminderte. Für Personen mit oder ohne Hörgerät gibt es verschiedenartige Lösungen für unterschiedliche Telefone (schnurgebundene/schnurlose Festnetztelefone, Mobiltelefone/Smartphones).

### BARRIEREFREIE TELEFONE (SCHWERHÖRIGENTELEFONE)

Barrierefreie Telefone verfügen allgemein über eine gute Übertragungsqualität, Telefonhörer und Telefonklingel sind besonders laut einstellbar, sie sind hörgerätekompabil, leicht zu bedienen, haben große Tasten, spezielle Notruf-Funktionen und eine Blitzlicht-Anzeige.

Barrierefreie schnurgebundene Festnetztelefone

→ [rehadat.link/telschnurgeb](https://rehadat.link/telschnurgeb)

Barrierefreie schnurlose Festnetztelefone

→ [rehadat.link/telschnurlos](https://rehadat.link/telschnurlos)

Barrierefreie Mobiltelefone/Smartphones

→ [rehadat.link/telmobil](https://rehadat.link/telmobil)

### TELEFONZUBEHÖR: TELEFON-HÖRVERSTÄRKER

Telefon-Hörverstärker sind kleine Zusatzgeräte, die ans Telefon angeschlossen werden und Lautstärke, Höhen und Tiefen regulieren. Sie können mit oder ohne Hörgeräte genutzt werden. Es gibt sie fest montiert an Festnetztelefonen oder als mobile Hörverstärker für wechselnde Festnetztelefone und Mobiltelefone.

Telefon-Hörverstärker

→ [rehadat.link/telhoerverst](https://rehadat.link/telhoerverst)



Benutzerfreundliches Telefon mit Alarmfunktion Doro Secure © Doro AB



Telefon-Hörverstärker PL-10 © HUMANTECHNIK



Sprache-zu-Text-Konverter  
V2T-10 © Geemarc

## SPRACHE-ZU-TEXT-UMWANDLUNGEN UND SOFTWARE/APPS FÜR DIE TELE- UND NAHKOMMUNIKATION

Universelle oder spezielle Spracherkennungs-Apps für fast alle Endgeräte (PC, Tablet, Smartphone, Sprachassistenten) unterstützen Hörbeeinträchtigte mit vielen Funktionen der Internet-Telefonie: Sprach- und Videoanrufe, Transkription von Sprachnachrichten (Voicemails), Live-Untertitelungen, Sprache-zu-Text-Umwandlungen (auch für Gruppen), Übersetzung in Gebärdensprachvideos oder Zuschaltung von Schrift- und Gebärdensprachdolmetschdiensten.

Hinweis: Bei der beruflichen Nutzung solcher Apps sollte geprüft werden, ob die europäischen Standards für Datenschutz eingehalten werden, denn bei der Spracherkennung werden Signale oftmals auf außereuropäischen Servern gespeichert, die nicht den europäischen Datenschutzbestimmungen unterliegen.

Apps für die Telekommunikation

→ [rehadat.link/hoersoftware](https://rehadat.link/hoersoftware)

Apps für die Nahkommunikation

→ [rehadat.link/appnahkomm](https://rehadat.link/appnahkomm)

Spracherkennung und Transkription

→ [rehadat.link/transkript](https://rehadat.link/transkript)

## Zusatzgeräte für Hörhilfen

Hörgeräte lassen sich teils ohne, teils mit Zusatzgeräten via Bluetooth-/ Funk-Schnittstelle zur Nutzung beliebiger Multimedia-Anwendungen koppeln. Das Smartphone wird dabei zum Bindeglied zwischen Hörsystem und Hörgeräte-Apps.

Zusatzgeräte für die Übertragung von Audio- und Videoinformationen

→ [rehadat.link/hoersystzub](https://rehadat.link/hoersystzub)

Zusatzgeräte: mobile Induktionsschlingen/Halsringschleifen

→ [rehadat.link/induktionsschl](https://rehadat.link/induktionsschl)

Zusatzgeräte: Bluetooth-Verbindungsgeräte (Clips/Transmitter/Streamer)

→ [rehadat.link/bluetooth](https://rehadat.link/bluetooth)

Zusatzgeräte: Headset-Einrichtungen

→ [rehadat.link/headset](https://rehadat.link/headset)

## Medien-Tipp

Bei der digitalen TV-Zeitschrift „TV FÜR ALLE“ ist es möglich, das aktuelle Fernsehprogramm nach Sendungen mit Untertiteln (UT) und Audiodeskription (AD) zu filtern. Zukünftig soll auch die Filterung nach Deutscher Gebärdensprache (DGS) machbar sein.

→ [rehadat.link/tvfueralle](https://rehadat.link/tvfueralle)

„Ich hätte gerne eine neuere FM-Anlage [...]. Bei dieser moderneren Variante kann man Tischmikrofone auf dem Tisch auslegen, der Ton wird drahtlos übertragen, die Tonqualität ist viel besser als bei der Kabelvariante. Die Kollegen/Kolleginnen müssen nicht mehr warten, bis sie die FM-Anlage in die Hand bekommen, um zu sprechen, und ich muss nicht mehr sagen, dass sie bitte auf das Mikrofon warten sollen. Ich bremsen sie nicht aus und bin doch akustisch gut dabei.“

Zitat aus der REHADAT-Umfrage „Mit Hörschädigung im Job“

## Höranlagen und Zubehörtechnik

Besondere berufliche Hörsituationen von Hörsystem-Trägerinnen und -Trägern wie Teamsitzungen oder Konferenzen (an denen mehrere Sprecherinnen und Sprecher über größere Distanzen hinweg beteiligt sind) erfordern in der Regel die zusätzliche Ausstattung von Besprechungsräumen mit Tonübertragungssystemen, die den Schall direkt ins Ohr leiten und dabei in der Lage sind, größere Distanzen zu überbrücken und gleichzeitig Störgeräusche zu reduzieren. Derzeit sind drei verschiedene Systeme üblich, die – je nach Einsatzbereich – ihre Vor- und Nachteile haben

### INDUKTIVE HÖRANLAGEN UND ZUBEHÖRTECHNIK

Induktive Höranlagen übertragen Sprach- und Musiksignale drahtlos auf Hörgeräte oder Cochlea-Implantate. Die Ringschleife einer induktiven Höranlage erzeugt ein elektromagnetisches Feld, das von der T-Spule (siehe Seite 69) im Hörsystem ohne Qualitätsverlust empfangen wird. Alle Personen (auch mehrere Personen gleichzeitig) innerhalb der Ringschleife können mit ihrem Hörsystem die Tonsignale empfangen.

Induktive Höranlagen befinden sich vor allem in öffentlichen Einrichtungen. Sie können aber auch (fest installiert) in größeren Konferenz- und Besprechungsräumen zum Einsatz kommen – oder als mobile Induktionsschleife in kleineren Räumen, an Schaltern und Tischen.

Hinweis: Induktive Höranlagen sind relativ störanfällig. Die Übertragung der elektromagnetischen Signale erfolgt unverschlüsselt, was zu datenschutzrechtlichen Problemen führen kann (siehe Seite 69).

Induktive Höranlagen und Zubehörtechnik

→ [rehadat.link/hoeranlinduk](https://rehadat.link/hoeranlinduk)



Mobile Induktionsschleife  
LoopHEAR150 © Geemarc



FM-Tisch-Mikrofone Roger  
Table Mic II © Phonak

### FM-ANLAGEN UND ZUBEHÖRTECHNIK

FM-Systeme übertragen Sprach- und Musikschnale drahtlos auf Hörgeräte oder Cochlea Implantate. Sie kommen im beruflichen Bereich besonders häufig zum Einsatz, da die verschiedenen erhältlichen Systemkomponenten mittlerweile klein und unauffällig, mobil, effektiv, miteinander kompatibel und flexibel einsetzbar sind. Die einzelnen Systemkomponenten können an die jeweilige Hörsituation (Einzelgespräch, Teamsitzung, Seminar, Konferenz) angepasst, miteinander kombiniert oder erweitert werden.

Anwendungsbeispiele:

- Mehrere (Tisch)Mikrofone können auf dem Konferenztisch verteilt und gleichzeitig mit dem individuellen Hörsystem verbunden werden (Erhöhung der Reichweite auf bis zu circa 20 Meter).
- Mit den individuellen Hörsystemen kompatible Ansteckmikrofone können an der Kleidung der (sich im Raum bewegenden) Sprecherinnen oder Sprecher angebracht werden.
- Spezial-Mikrofone sind flexibel nutzbar – sowohl als Mikrofon als auch zum Telefonieren via Bluetooth.
- Spezial-Mikrofone verstärken das Tonsignal von Videotelefonie-Anwendungen im individuellen Hörsystem.

Hinweis: Die neuesten FM-Systeme sind laut führender Hersteller inzwischen absolut abhörsicher, so dass sie nun auch in datenschutzsensiblen Bereichen, wie beispielsweise bei Gericht, einsetzbar sind.

FM-Anlagen und Zubehörtechnik

→ [rehadat.link/hoeranlfm](https://rehadat.link/hoeranlfm)



Infrarot-Anlage PRO IR-400  
© HUMANTECHNIK

### INFRAROT-ANLAGEN UND ZUBEHÖRTECHNIK

Infrarot-Anlagen übertragen Audiosignale drahtlos über Infrarot-Lichtimpulse auf die individuelle Hörhilfe.

IR-Systeme werden insbesondere dann eingesetzt, wenn die darüber übertragenen Audioinhalte einer hohen Vertraulichkeitsstufe unterliegen, da Infrarot-Licht keine Wände durchdringt. Bei der Infrarotlicht-Übertragung muss zwischen Sender und Empfänger Sichtkontakt bestehen. Wände, Lichteinfall, hohe Hindernisse (wie Säulen) oder sogar Personen können die Sendequalität beeinträchtigen.

Infrarot-Höranlagen und Zubehörtechnik

→ [rehadat.link/hoeranlinfra](https://rehadat.link/hoeranlinfra)

## Wer zahlt für Zusatzgeräte?

Die Integrationsämter finanzieren schwerbehinderten Menschen mit Hörverlust und ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern technische Hilfen zur barrierefreien Information und Kommunikation am Arbeitsplatz. Darunter fallen beispielsweise Anlagen zur technischen Hörunterstützung, Anschlusstechniken an das persönliche Hörsystem oder Personennotrufsysteme.

Für Arbeitsuchende sind die Jobcenter oder Arbeitsagenturen zuständig.

## Signal- und Alarmgeräte

Bei optischen Signalgebern und Vibrationsmeldern handelt es sich um Produkte, die Lichtsignale und/oder Vibrationen aussenden, um akustische (oder optische) Signale zu ersetzen oder zu ergänzen. Sie zeigen beispielsweise Bewegungen, die Türklingel, das Telefonklingeln, Warnungen oder einen Alarm an. Signalgeräte können stationär angebracht oder mobil verwendet werden.

### OPTISCHE SIGNALGEBER

Lichtzeichen ergänzen oder ersetzen die akustischen Signale. Es gibt Produkte mit integrierten Signalgebern oder Zusätze, die bereits vorhandene Produkte erweitern. Dabei können Sender und Empfänger in einem Gerät kombiniert oder auf mehrere Geräte verteilt sein.

### TAKTILE SIGNALGEBER

Durch Vibration werden optische oder akustische Signale ergänzt oder ersetzt. Taktile Signalgeber werden üblicherweise mit bereits vorhandenen Produkten verknüpft und erweitern diese somit.

Optische Signalgeber

→ [rehadat.link/lichtsignal](https://rehadat.link/lichtsignal)

Taktile Signalgeber

→ [rehadat.link/vibration](https://rehadat.link/vibration)

Bewegungsmelder

→ [rehadat.link/bewegmeld](https://rehadat.link/bewegmeld)

Türklingeln

→ [rehadat.link/tuerkl](https://rehadat.link/tuerkl)

Telefonklingeln

→ [rehadat.link/rufzeichen](https://rehadat.link/rufzeichen)

Uhren und Zeitmessergeräte

→ [rehadat.link/zeitmesser](https://rehadat.link/zeitmesser)



Reisewecker, der auf Wunsch Anrufe und SMS eines Smartphones signalisieren kann.

Vibrationskissen Vibio BE1221  
© Bellman & Symfon

### ALARM-MELDESYSTEME

Alarmsysteme müssen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkennbar sein, um allen eine sichere und schnelle Evakuierung zu ermöglichen. Nach dem „Zwei-Sinne-Prinzip“ sollte neben einem akustischen auch ein optisches oder taktiles Signal erfolgen.

Alarmsysteme, Rauchmelder

→ [rehadat.link/alarm](https://rehadat.link/alarm)



kombinierbar mit  
Vibrationskissen © HGT



Rauchwarnmelder mit Blitzlampe © Ei Electronics



Kommunikationssystem  
für Gehörlose: Messenger  
© OPTRO

## Notrufsysteme

Diese Produkte oder Apps helfen in Notsituationen, mit der Außenwelt zu kommunizieren.

Notrufsysteme

→ [rehadat.link/hbnotruf](https://rehadat.link/hbnotruf)



Hörgerät mit Gehörschutz:  
AS Hörluchs ICP RIC 16 G5  
© Hörluchs Gehörschutz-  
systeme

## Schutz vor Berufslärm – Gehörschutz

Vor allem in „lauten Berufen“ wie im Handwerk und in der Bauindustrie ist Gehörschutz gesetzlich vorgeschrieben. Ab einer Lärmbelastung von 80 Dezibel (dB) müssen Betriebe Gehörschutz zur Verfügung stellen. Ab einem Tageslärmmexpositionspegel von 85 dB wird das Tragen des Gehörschutzes zur Pflicht. Die Berufsgenossenschaft legt fest, welcher Gehörschutz zugelassen ist. Beim Tragen von Kapselgehörschutz klagen viele Beschäftigte über Rückkopplungen mit den Hörgeräten oder Kopfschmerzen, da der Gehörschutz auf die Hörgeräte drückt. Alternativ gibt es derzeit ein zugelassenes Hörgerät mit integriertem Gehörschutz.

Gehörschutz

→ [rehadat.link/hbgehoersch](https://rehadat.link/hbgehoersch)

Hörgerät(e) mit integriertem Gehörschutz

→ [rehadat.link/hoerschhoerg](https://rehadat.link/hoerschhoerg)



WallCube © Konoa

## Bauelemente zur Verbesserung der Raumakustik

Bauelemente für Lärmschutz und Verbesserung der Raumakustik: Akustikelemente, Stellwände, Raumteiler, Trennwandsysteme, Wandabsorber, Deckensegel.

Bauelemente zur Verbesserung der Raumakustik

→ [rehadat.link/raumakustik](https://rehadat.link/raumakustik)



TinnitusKissen  
© TinnitusKissen

## Hilfen zur Stressprävention

Spezielle Geräte und Software helfen bei Müdigkeit, Konzentrationsschwäche oder hohem Anspannungslevel. Sie berücksichtigen ergonomische Kriterien, um körperliche und psychische Belastungen – auch am Arbeitsplatz – zu regulieren und zu reduzieren.

Produkte und Software zur Stressbewältigung

→ [rehadat.link/stresspraev](https://rehadat.link/stresspraev)

# Arbeit sicher gestalten

Es ist Aufgabe der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, Arbeitsabläufe und Tätigkeitsbereiche ihrer Beschäftigten im Hinblick auf bestehende Barrieren und Gefährdungspotenziale zu überprüfen und, falls erforderlich, kompensierende Maßnahmen durchzuführen (siehe „Arbeitsschutz und Barrierefreiheit“, Seite 37 ff.).

## Komplexe Informationen vereinfachen

Da gebärdenorientierte Menschen teilweise Schwierigkeiten haben, komplexe Texte zu verstehen, sollten alle für sie relevanten Informationen in einfacher Sprache verfasst werden (siehe „Lautsprache als Fremdsprache“, Seite 18). Dies gilt insbesondere für Anweisungen, die für die Arbeitssicherheit von Bedeutung sind. Bei Bedarf sollten die Texte zusätzlich in Gebärdensprache übersetzt werden. Von Informationen in einfacher Sprache profitieren auch Personen, für die Deutsch Fremdsprache ist, oder Menschen mit Leseschwierigkeiten.

## Zwei-Sinne-Prinzip konsequent umsetzen

Damit am Arbeitsplatz und auf Wegen innerhalb der Arbeitsstätten keine Gefährdungen entstehen, ist es ratsam, die Nutzung von baulichen Anlagen, Einrichtungen und Produkten streng nach dem Zwei-Sinne-Prinzip zu gestalten. Es besagt, dass Informationen mindestens für zwei der drei Sinne „Hören, Sehen, Tasten“ zugänglich sein müssen. Sie sollten also zum Beispiel gleichzeitig akustisch und optisch erfassbar sein. Möglich wäre beispielsweise die Kopplung eines Lichtsignals mit einem Vibrationssignal.

Dies betrifft beispielsweise die akustischen Signale von Fahrzeugen (rückwärtsfahrende LKW) oder Geräusche von Maschinen (Abnutzungsgrad der Werkzeuge).

Auch rein akustische Arbeitsanleitungen oder Erläuterungen zu Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit in Form von gesprochenen Videos sind für Hörbehinderte häufig ungeeignet und sollten in barrierefreier Form – also Untertitelt oder gebärdet – zur Verfügung gestellt werden.

## Notsignale sichtbar machen

Auch alarmierende Signale von Brandmeldern oder Sirenen müssen nach der technischen Regel „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“ (ASR V3a.2) für Beschäftigte mit Hörbehinderung nach dem Zwei-Sinne-Prinzip wahrnehmbar sein.

Das Absetzen von Notrufen sollte hör- oder sprachbehinderten Beschäftigten mittels vorgefertigter Notrufe ermöglicht werden (zum Beispiel Notfallfax oder Telefon mit Notrufeinrichtung).

Eine Auswahl von Alarm- und Notrufsystemen finden Sie im Kapitel „Technische Hörhilfen und Hörtechnologien“, ab Seite 75 f.

## Gehörschutz am Lärm Arbeitsplatz

Ein geeigneter Gehörschutz muss besonders sorgfältig ausgewählt werden. Er sollte ausreichenden Schutz für das vorhandene Hörvermögen bieten und gleichzeitig die Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeit, Sicherheit und den Tragekomfort erfüllen.

Für schwerhörige Menschen sind insbesondere Gehörschützer mit elektronischen Zusatzfunktionen geeignet, um die Kommunikationsfähigkeit an Lärm Arbeitsplätzen zu erhalten. Als Alternative zum Gehörschutz gibt es derzeit ein zugelassenes Hörgerät mit integriertem Gehörschutz (siehe „Technische Hörhilfen und Hörtechnologien“, Seite 76).

Kapselgehörschützer mit Kommunikationseinrichtung übertragen Informationen direkt zum Ohr der benutzenden Person, wobei Ein-Weg-Systeme die Informationen nur in eine Richtung weiterleiten. Dagegen ermöglichen Geräte mit Zwei-Wege-Kommunikation die Verständigung mit Kolleginnen und Kollegen. Ein solcher Gehörschutz ist mit eingebautem Funkgerät oder zum Anschluss an Mobiltelefone oder an tragbare Funkgeräte erhältlich.

Gehörschutz mit pegelabhängiger Schalldämmung kann in Situationen mit wechselnder Lärmbelastung für Personen mit Hörminderung, die noch kein Hörgerät benötigen, für eine bessere Verständigung sorgen. Welcher Gehörschutz im jeweiligen Einzelfall geeignet ist und was beim Einsatz zu beachten ist, gibt die Präventionsleitlinie „Gehörschutz für Personen mit Hörminderung“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) vor.

Der „Leitfaden für Betriebsärzte zur Beschäftigung von Schwerhörigen und Gehörlosen in Lärmbereichen“ unterstützt Betriebe in Zusammenarbeit mit dem betriebsärztlichen Dienst bei der Umsetzung von geeigneten Schutzmaßnahmen für hörbehinderte Beschäftigte.

### Mehr zur betrieblichen Prävention bei Hörschädigung

DGUV (2011): Präventionsleitlinie „Einsatz von Hörgeräten in Lärmbereichen“

→ [rehadat.link/praeuvoergeraetlaerm](https://rehadat.link/praeuvoergeraetlaerm) (PDF)

DGUV (2011): Leitfaden für Betriebsärzte zur Beschäftigung von Schwerhörigen und Gehörlosen in Lärmbereichen

→ [rehadat.link/leitlaerm](https://rehadat.link/leitlaerm) (PDF)

Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) (2011): Arbeitsmedizinische Gehörsorge nach G 20 „Lärm“

→ [rehadat.link/dguug20laerm](https://rehadat.link/dguug20laerm) (PDF)

DGUV (2011/2013): Präventionsleitlinie „Gehörschutz für Personen mit Hörminderung“

→ [rehadat.link/gehhoerschutz](https://rehadat.link/gehhoerschutz) (PDF)



## Förderung durch spezialisierte Integrationsfachdienste

Für erwerbstätige schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen mit Hörbehinderungen gibt es auf lokaler Ebene speziell ausgerichtete Integrationsfachdienste (IFD).

Die Aufgaben des IFD umfassen die Beratung, Unterstützung und Information von Beschäftigten und Unternehmen in sämtlichen Belangen, um die Beschäftigung zu sichern.

Dies umfasst bei hörbehinderten Menschen unter anderem die

- technische Beratung,
- Besprechung von Arbeitsplatzanpassungen,
- Unterstützung bei der Antragstellung von technischen Arbeitshilfen,
- Beratung zum Umgang mit der eigenen Behinderung,
- Beratung und Organisation von Dolmetschdiensten,
- Aufklärung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und der Kolleginnen und Kollegen,
- Vermittlung bei Missverständnissen oder fehlenden Informationen.

Darüber hinaus gibt es im IFD Köln das (bundesweit einzigartige) Angebot der psychologischen Beratung für Gebärdensprachnutzerinnen und -nutzer durch gebärdensprachkompetente Psychologinnen und Psychologen.

Die Inanspruchnahme der Beratungsangebote empfiehlt sich von Beginn an, denn in der Regel fehlen in den Unternehmen die nötigen Informationen und Erfahrungen zur Beschäftigung von Menschen mit unterschiedlich ausgeprägten Hörbehinderungen.

### Mehr bei REHADAT

REHADAT-Lexikon: Integrationsfachdienst (IFD)

→ [rehadat.link/lexifd](https://rehadat.link/lexifd)

REHADAT-Angebote und Adressen: Integrationsfachdienste (IFD)

→ [rehadat.link/ifdnh](https://rehadat.link/ifdnh)



# Fahrplan für die Praxis

Die Checkliste will Unternehmen helfen, die passenden Maßnahmen bei der Auswahl und der Beschäftigung hörbehinderter Menschen zu ermitteln. Von Anfang an sollten inner- und außerbetriebliche Akteure hinzugezogen werden. Wichtig ist, den hörbehinderten Bewerber/die hörbehinderte Bewerberin beziehungsweise Beschäftigte mit Hörbehinderung von Anfang an in alle Schritte und Lösungsfindungen aktiv einzubeziehen und keine Entscheidungen über ihren Kopf hinweg zu treffen.

## Schritt ①

### Auswahlprozess und Bewerbungsgespräch

Beachten Sie bei der Auswahl einer geeigneten Fachkraft mit Hörbehinderung:

- Einige Hörbehinderte beherrschen die Schriftsprache nur wie eine Fremdsprache. Aus nicht perfekt formulierten Bewerbungsunterlagen sollten Sie nicht voreilig auf mangelnde fachliche Kompetenzen schließen.
- Für hochgradig schwerhörige Menschen ist ein schriftlicher Austausch teilweise einfacher als ein Telefongespräch. Erkundigen Sie sich, ob Rückfragen lieber per E-Mail oder Telefon gestellt werden sollen.
- Telefonate mit gehörlosen beziehungsweise hochgradig hörgeminderten Bewerberinnen und Bewerbern über spezielle Telefondienste müssen vorab geplant werden.
- Elektronische Testverfahren oder Assessments sind in der Regel nicht barrierefrei. Die Ergebnisse spiegeln daher oftmals nicht die tatsächlich vorhandenen Fähigkeiten wider.

### Tipps für das Vorstellungsgespräch

- Vermeiden Sie ein Gespräch mit mehreren Personen. Haben Sie Verständnis bei Verständigungsproblemen und ermutigen Sie die Bewerberin oder den Bewerber, Rückfragen zu stellen. Gebärdenorientierte Menschen benötigen die Unterstützung eines Dolmetschdienstes. Dies erfordert eine sorgfältigere Planung des Termins. Beachten Sie bitte auch noch einmal die allgemeinen Kommunikationstipps (siehe Seite 54 f.).
- Sprechen Sie offen über etwaige Bedenken Ihrerseits. Die Bewerberinnen oder Bewerber können dann von ihren Erfahrungen und Lösungsmöglichkeiten (Fördermittel, technische Hilfen, Kommunikationsstrategien, Assistenzen) berichten und erhalten so die Chance, Vorbehalte frühzeitig auszuräumen.

## Schritt ②

### Bedarf feststellen

Ermitteln Sie in einem vertrauensvollen Gespräch mit der hörbehinderten Arbeitskraft, ob – und wenn ja, welche – kommunikativen Bedarfe im Arbeitsalltag bestehen und welche Lösungen beziehungsweise Rahmenbedingungen hilfreich wären. Überlegen Sie, welche Akteure einbezogen werden können wie SBV, betriebs- oder arbeitsmedizinischer Dienst, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der IFD für Menschen mit Hörbehinderung, das Integrationsamt, Reha-Träger, Hör- oder Raumakustiker.

### Schritt 3

## Maßnahmen entwickeln und umsetzen

Ermitteln Sie, gegebenenfalls unter Einschaltung von SBV und Inklusionsteam, inwieweit die Arbeitsanforderungen und Fähigkeiten der hörbehinderten Arbeitskraft zusammenpassen. Laden Sie (bei Bedarf) die hörbehinderte Arbeitskraft, alle Beteiligten im Unternehmen und externe Beraterinnen und Berater zum runden Tisch ein. Erläutern Sie die Funktionen (Aufgabenbereiche) der einzelnen Beteiligten. Legen Sie alle gemeinsam fest, welche Anpassungen zur Unterstützung sinnvoll sind und wer sie koordiniert. Informationen zu den Förderleistungen finden Sie unter: Mehr bei REHADAT. Werden technische oder raumakustische Maßnahmen angedacht, sollten diese, wenn möglich, getestet werden.

### Schritt 4

## Förderleistungen beantragen

Ob Sie Arbeitgeberin/Arbeitgeber oder Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer sind – stellen Sie die Anträge auf Förderleistungen immer vor dem Beginn einer Maßnahme. Antragsformulare sind bei den Reha-Trägern (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, LTA) und den Integrationsämtern (Begleitende Hilfe im Arbeitsleben) erhältlich. Dabei spielt es keine Rolle, bei welchem Leistungsträger der Antrag gestellt wird. Die Träger prüfen selbst die Zuständigkeit und reichen den Antrag – bei Nichtzuständigkeit – an den richtigen Leistungsträger weiter. Anträge sind auch formlos möglich. Wird ein Antrag abgelehnt, können Sie als Antragstellerin oder Antragsteller gegebenenfalls Widerspruch einlegen.

**WICHTIG:** Erst wenn die Kostenzusage vorliegt, können Sie Hilfsmittel anschaffen oder Maßnahmen zur Verbesserung der Akustik durchführen. Es ist sinnvoll, die Hilfsmittel vorab zu testen.

### Schritt 5

## Maßnahmen umsetzen und bewerten

Liegt die Kostenzusage vor, können Sie die Hilfsmittel anschaffen beziehungsweise organisatorische oder technische Maßnahmen in die Wege leiten.

Werten Sie alle Maßnahmen nach einer vereinbarten Zeit aus:

- Wie kommen die Beschäftigten mit den Anpassungen zurecht?
- Funktionieren die ausgewählten Hilfsmittel wie erwartet oder müssen sie angepasst werden?
- Kommen die Kolleginnen und Kollegen mit den Änderungen zurecht?
- Tauchen neue Konflikte oder Probleme auf?

Holen Sie sich gegebenenfalls erneut Unterstützung durch externe Beraterinnen oder Berater.

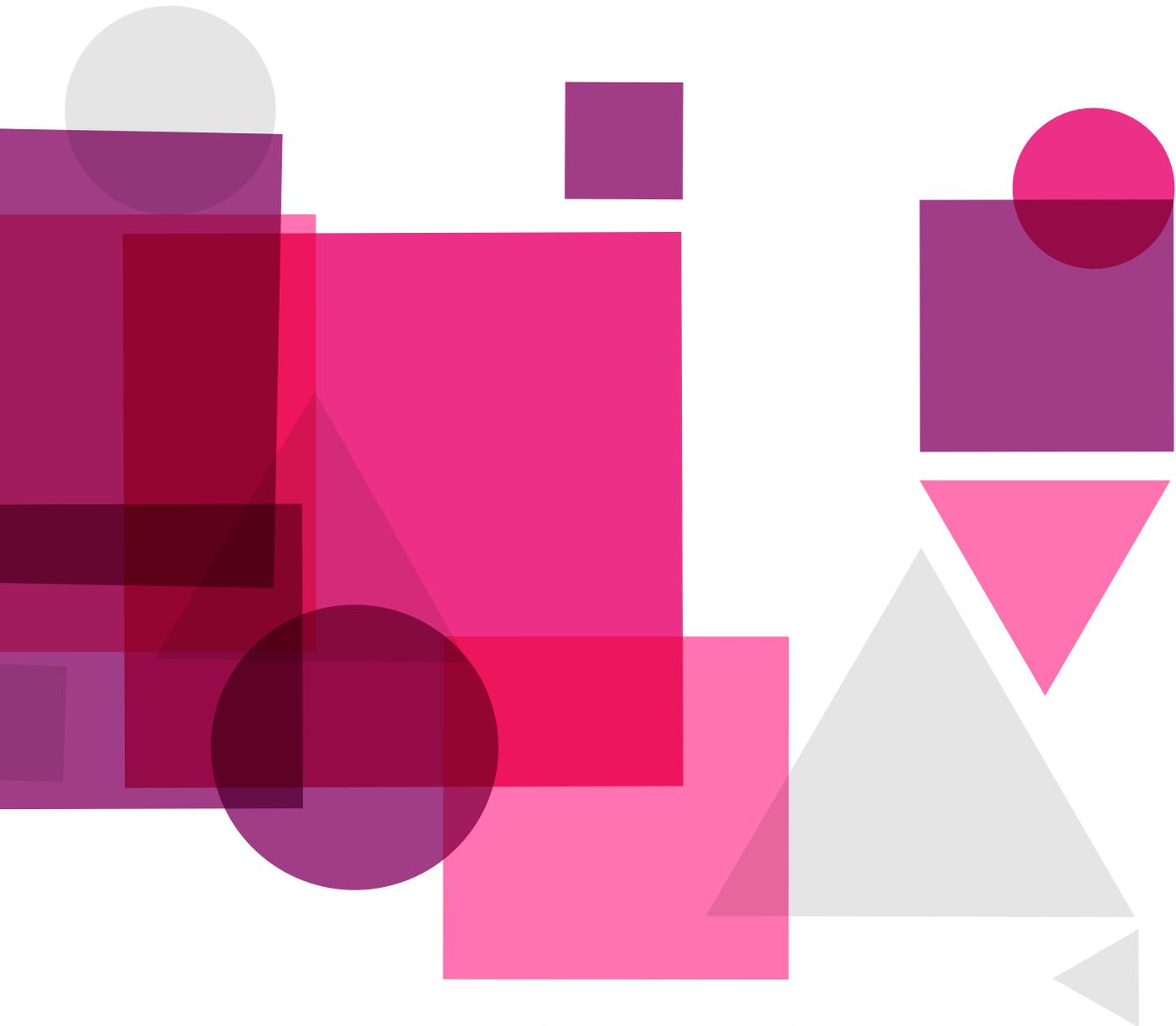
### Mehr bei REHADAT

REHADAT-talent*plus*: Förderleistungen für Unternehmen und Beschäftigte

→ [rehadat.link/foerder](https://rehadat.link/foerder)

# ⑥ »Haben Sie noch Fragen?«

WEITERFÜHRENDE  
INFORMATIONEN



## Mehr bei REHADAT

### REHADAT-TALENTPLUS

Portal zu Arbeitsleben und Behinderung

→ [talentplus.de](https://talentplus.de)

### REHADAT-GUTE PRAXIS

Beispiele für Arbeitsanpassungen und Inklusionsvereinbarungen

→ [rehadat-gutepraxis.de](https://rehadat-gutepraxis.de)

### REHADAT-BILDUNG

Wege zur beruflichen Teilhabe für junge Menschen

→ [rehadat-bildung.de](https://rehadat-bildung.de)

### REHADAT-ANGEBOTE UND ADRESSEN

Beratungsstellen, Dienstleistende, Verbände und mehr zur beruflichen Teilhabe

→ [rehadat-adressen.de](https://rehadat-adressen.de)

### REHADAT-HILFSMITTEL

Produktübersicht und mehr zur Hilfsmittelversorgung

→ [rehadat-hilfsmittel.de](https://rehadat-hilfsmittel.de)

### REHADAT-RECHT

Urteile und Gesetze zur beruflichen Teilhabe

→ [rehadat-recht.de](https://rehadat-recht.de)

### REHADAT-LITERATUR

Artikel, Bücher, Ratgeber und mehr zur beruflichen Teilhabe

→ [rehadat-literatur.de](https://rehadat-literatur.de)

### REHADAT-FORSCHUNG

Forschungs- und Modellvorhaben, Rehabilitations- und Teilhabeforschende

→ [rehadat-forschung.de](https://rehadat-forschung.de)

### REHADAT-ICF

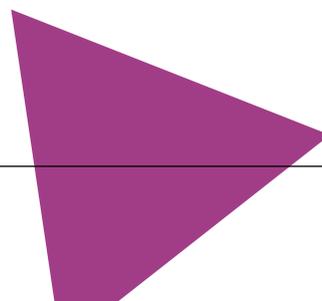
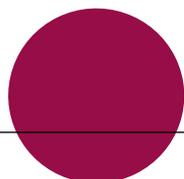
Aktivitätsbasiert mit ICF-Komponenten recherchieren

→ [rehadat-icf.de](https://rehadat-icf.de)

### REHADAT-SEMINARANBIETER

Anbieter von Seminaren zur beruflichen Teilhabe

→ [rehadat-seminaranbieter.de](https://rehadat-seminaranbieter.de)



## Organisationen & Netzwerke

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

→ [rehadat.link/integrationsaemter](https://rehadat.link/integrationsaemter)

Deutscher Gehörlosenbund e.V. (DGB)

→ [rehadat.link/dgb](https://rehadat.link/dgb)

Deutscher Schwerhörigenbund e.V. (DSB)

→ [rehadat.link/dsb](https://rehadat.link/dsb)

Deutsche Tinnitus-Liga e.V. (DTL)

→ [rehadat.link/tinnitus-liga](https://rehadat.link/tinnitus-liga)

Deutsche Cochlea-Implantat Gesellschaft e.V. (DCIG)

→ [rehadat.link/dcig](https://rehadat.link/dcig)

Deutsche Gesellschaft der Hörbehinderten – Selbsthilfe und Fachverbände e.V.

→ [rehadat.link/deutsche-gesellschaft](https://rehadat.link/deutsche-gesellschaft)

Bundesverband der Hörsysteme-Industrie e.V. (BVHI)

→ [rehadat.link/buhi](https://rehadat.link/buhi)

Deutsche Hörbehinderten Selbsthilfe e.V. (DHS)

→ [rehadat.link/dhs](https://rehadat.link/dhs)

Hören ohne Barriere – HoB e.V.

→ [rehadat.link/hob](https://rehadat.link/hob)

## Spezielle Dienstleister

Bundesverband der GebärdensprachdolmetscherInnen Deutschlands e.V.

→ [rehadat.link/bgsd](https://rehadat.link/bgsd)

Bundesverband der Schriftdolmetscher Deutschlands e.V.

→ [rehadat.link/bsd-ev](https://rehadat.link/bsd-ev)

Bundesverband der SozialarbeiterInnen & SozialpädagogInnen für Hörgeschädigte e.V. (BvSH)

→ [rehadat.link/bush](https://rehadat.link/bush)

REHADAT-Angebote und Adressen

Hilfs- und Serviceangebote für hörgeschädigte und gehörlose Menschen

→ [rehadat.link/adrhoer](https://rehadat.link/adrhoer)

Geers – Hörakustiker-Blog: Schwerhörigkeit im Beruf

→ [rehadat.link/geersblog](https://rehadat.link/geersblog)

Hörkonzepte Partner – Hörakustiker

→ [rehadat.link/hoerkonzepte](https://rehadat.link/hoerkonzepte)

## Spezielle Internetplattformen

DIAS GmbH

**hörkomm.de – Barrierefrei hören und kommunizieren in der Arbeitswelt**

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/hoerkomm](https://rehadat.link/hoerkomm)

DIAS GmbH

**hörkomm.de - Leitfaden Raumakustik**

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/hoerkommakustik](https://rehadat.link/hoerkommakustik)

Bundesverband der Hörgeräte-Industrie e.V. (BVHI)

**ihr-hoergeraet.de**

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/ihrhoergeraet](https://rehadat.link/ihrhoergeraet)

Videos zum Thema Hörgerät etc. → [rehadat.link/hoergeraet-videos](https://rehadat.link/hoergeraet-videos)

Universität Hamburg

**delegs – Deutsch lernen mit GebärdenSchrift**

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/delegs](https://rehadat.link/delegs)

nullbarriere.de – Barrierefrei planen – bauen – wohnen

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/nullbarriere](https://rehadat.link/nullbarriere)

## Literaturhinweise

[1] Deutscher Schwerhörigenbund e.V. (Hrsg.)

### **Ratgeber 1 Hörschädigung – Was kann ich dagegen tun?**

Berlin: Eigenverlag, Neuauflage 2017

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/dsb-ratgeber1 \(PDF\)](#)

[2] Deutscher Schwerhörigenbund e.V. (Hrsg.)

### **Ratgeber 2 Tipps für schwerhörige und gut hörende Menschen im Umgang miteinander**

Berlin: Eigenverlag, Neuauflage 2017

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/dsb-ratgeber2 \(PDF\)](#)

[3] Deutscher Schwerhörigenbund e.V. (Hrsg.)

### **Ratgeber 6 Leistungen für Arbeit und Beruf**

Berlin: Eigenverlag, 10. Auflage 2018

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/dsb-ratgeber6 \(PDF\)](#)

[4] Deutscher Schwerhörigenbund e.V. (Hrsg.)

### **Ratgeber 21 Tipps für die Kommunikation mit hörgeschädigten Patienten**

Berlin: Eigenverlag, Neuauflage 2018

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/dsb-ratgeber21 \(PDF\)](#)

[5] Deutscher Schwerhörigenbund e.V. (Hrsg.)

### **Ratgeber 22 Schwerhörige und ertaubte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

Berlin: Eigenverlag, 8. Auflage 2018

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/dsb-ratgeber22 \(PDF\)](#)

[6] Deutscher Schwerhörigenbund e.V. (Hrsg.)

### **referATgeber 3 Büroräume für hörgeschädigte Mitarbeiter Hinweise zur Ausstattung**

Berlin: Eigenverlag, 3. Auflage 2018

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/dsbleisesbuero \(PDF\)](#)

[7] LVR-Inklusionsamt (Hrsg.)

### **Methodik und Handlungshilfe für eine inkludierte Gefährdungsbeurteilung**

Köln: Eigenverlag, 2017

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/inklgefah \(PDF\)](#)

[8] Hören ohne Barriere – HoB e.V. (Hrsg.)

### **Besser hören für Alle**

Stade: Eigenverlag, Ausgabe 2017

[9] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (Hrsg.)

**Leitfaden für Betriebsärzte zur Beschäftigung von Schwerhörigen und Gehörlosen in Lärmbereichen**

Berlin: Eigenverlag, 2011

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/leitlaerm](https://rehadat.link/leitlaerm) (PDF)

[10] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (Hrsg.)

**Präventionsleitlinie „Einsatz von Hörgeräten in Lärmbereichen“**

Berlin: Eigenverlag, 2011

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/praeuvoergeraetlaerm](https://rehadat.link/praeuvoergeraetlaerm) (PDF)

[11] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (Hrsg.)

**Präventionsleitlinie „Gehörschutz für Personen mit Hörminderung“**

Berlin: Eigenverlag, 2011/2013

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/gehoeschutz](https://rehadat.link/gehoeschutz) (PDF)

[12] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (Hrsg.)

**Lärmschutz-Arbeitsblatt „Geräuschminderung im Betrieb Lärminderungsprogramm“**

Berlin: Eigenverlag, 2019

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/dguvgeraeschbuero](https://rehadat.link/dguvgeraeschbuero) (PDF)

[13] Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) (Hrsg.)

**Arbeitsmedizinische Gehörvorsorge nach G 20 „Lärm“**

Dresden: Eigenverlag, 2011

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/dguv20laerm](https://rehadat.link/dguv20laerm) (PDF)

[14] Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

**ASR V3a.2 Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten**

Dortmund: Eigenverlag, 2012/zuletzt geändert durch GMBI 2018

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/asrv3a](https://rehadat.link/asrv3a)

[15] Aktion Mensch

**Ein weiter Weg für die Gebärdenschrift**

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/aktionmenschgebaerdenschrift](https://rehadat.link/aktionmenschgebaerdenschrift)

[16] Qualitätsgemeinschaft der sieben Berufsbildungswerke für Hör- und Sprachgeschädigte

**Fachgebärdenlexikon**

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/bbwfachgebaerdenlex](https://rehadat.link/bbwfachgebaerdenlex)

[17] Arbeitsgemeinschaft von Schwerbehindertenvertretungen für Lehrkräfte im Land NRW  
**Handreichung für die Beratungstätigkeit der Schwerbehindertenvertretung**

Düsseldorf: Eigenverlag, Stand: 25.11.2020

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/sbuschulenrw](https://rehadat.link/sbuschulenrw) (PDF)

[18] Ergebnis der REHADAT-Umfrage „Mit Hörschädigung im Job“

**Unterstützung mit Luft nach oben**

Köln: Eigenverlag, 2019/2020

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/umfragehoer](https://rehadat.link/umfragehoer) (PDF)

[19] Nocke, Christian

**Die neue DIN 18041 – Hörsamkeit in Räumen**

In: Lärmbekämpfung, Band 11 (2016) Nr. 2, Seite 50-55

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/din18041](https://rehadat.link/din18041) (PDF)

[20] Nocke, Christian (Hrsg.)

**Hörsamkeit in Räumen: Kommentar zu DIN 18041**

Berlin: Beuth, 1. Auflage, 2018

[21] Fehr, Sebastian:

**Das Hörvermögen spielt für die Fahreignung keine Rolle!**

In: Spektrum Hören, 38. Jahrgang (2018) Ausgabe 6, Seite 58-59

[22] **Kurz informiert: DGS als Unterrichtsfach gefordert**

In: Spektrum Hören, 40. Jahrgang (2020) Ausgabe 1, Seite 52

[23] **Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI):**

Ist der Einsatz von Armbanduhren, Taschenrechnern, Hörgeräten, Smartwatches, Fitnessarmbändern, GPS-Uhren o. ä. im explosionsgefährdeten Bereich möglich?

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/bgrciexplosion](https://rehadat.link/bgrciexplosion)

[24] **Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (2009, akt. F. 2012):**

Beeinflussung von Implantaten durch elektromagnetische Felder

(Letzter Aufruf: 25.11.2020)

→ [rehadat.link/dguuielektrofelder](https://rehadat.link/dguuielektrofelder)

## Impressum

Ich hör' wohl nicht richtig?!

Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Hörbehinderung gestalten lässt

REHADAT Wissensreihe, Ausgabe 09

### HERAUSGEBER

© 2020 Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

REHADAT

Postfach 10 19 42, 50459 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-812

→ [rehadat.de](https://rehadat.de)

→ [iwkoeln.de](https://iwkoeln.de)

### AUTORINNEN

Maisun Lange, Rieke Menne

### FACHBERATUNG

Juliane Heldt, Aline Stein

Integrationsfachdienst (IFD) Köln gGmbH

### DESIGN-KONZEPT UND GESTALTUNG

Büro Bloock Design GmbH → [buerobloock.de](https://buerobloock.de)

### DRUCK

USE, Union Sozialer Einrichtungen gemeinnützige GmbH

### BILDER

Die Urheberrechte der nachfolgend genannten Firmen, die entsprechende Nutzungsrechte für die Verwendung der Bilder eingeräumt haben, sind berücksichtigt:

Bellman & Symfon AB (Vibio BE1221, Maxi Pro), Cochlear Ltd. 2020 (Cochlear Nucleus 7 Soundprozessor, Cochlear Baha Attract System), Doro AB (Doro Secure), Ei Electronics GmbH (Rauchwarnmelder), Geemarc Telecom SA (V2T-10, LoopHEAR150), HGT - Hörgeschädigten Technik B&K GmbH (Vibrationskissen), Hörluchs Gehörschutzsysteme (AS Hörluchs ICP RIC 16 G5), HUMANTECHNIK GmbH (PL-10, PRO IR-400), Konoa GmbH (WallCube), MED-EL GmbH (ADHEAR, VIBRANT SOUNDBRIDGE), Optro GmbH (Messenger), Phonak AG (Roger Table Mic II), Signia GmbH (Pure S primax, Silk Nx), TinnitusKissen (TinnitusKissen)

### REHADAT WISSENSREIHE

Die Wissensreihe wird durch REHADAT, das zentrale unabhängige Informationsangebot zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, erstellt. REHADAT wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert und ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

Wir danken der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), die den Druck dieser Broschüre ermöglicht hat.



