Deutscher Schwerhörigenbund e.V.
Bundesverband der Schwerhörigen und Ertaubten

Ressort Sozialpolitik/ Öffentlichkeitsarbeit

Stellungnahme zur Beendigung der Hörgerätebezuschussung durch die Integrationsämter

Folgen für lautsprachlich orientierte Hörgeschädigte im Arbeitsleben

Die Integrationsämter haben nach dem SGB IX die Aufgabe, behinderte Menschen in Arbeit zu bringen bzw. deren Arbeitsplätze zu sichern. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es Aufgabe der Öffentlichen Hand dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitsplätze für die Betroffenen barrierefrei gestaltet werden. In den vergangenen Jahren haben daher die Integrationsämter u.a. die für den Arbeitsplatz notwendige Hörgeräteversorgung bezuschusst, wenn die Krankenkasse nur eine Grundversorgung zum Festbetrag ermöglichte und diese für den Arbeitsplatz nicht ausreichte. Einige Integrationsämter in Deutschland haben die Bezuschussung für Hörgeräte in letzter Zeit eingestellt, andere streben an sich zurückzuziehen.

Der Deutsche Schwerhörigenbund e.V. weist seit vielen Jahren auf die gravierende Fehlentwicklung der Festbeträge für Hörhilfen nach dem SGB V hin. Die Festbeträge der Gesetzlichen Krankenkassen sind zu niedrig angesetzt, um eine ausreichende Versorgung der Betroffenen zu gewährleisten. Nachdem die Bundesregierung beschlossen hat, das GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz 2007 in Kraft treten zu lassen, das u.a. Ausschreibungen für Hilfsmittel ermöglichen soll, ist abzusehen, dass sich die Versorgungslage vor allem bei hochgradig Schwerhörigen weiter verschärfen wird. Ein Beschluss der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), zukünftig keine Hörgeräte aus der Ausgleichsabgabe mehr zu finanzieren, würde insbesondere in Zeiten der unsicheren Rechtslage nach dem Inkrafttreten des GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetzes für hochgradig Schwerhörige die berufliche Existenz gefährden.

Mit Sorge sieht der Deutsche Schwerhörigenbund e.V. diese Entwicklung zu Lasten der Betroffenen, indem sich die Integrationsämter auf das SGB V und die Leistungspflicht der Gesetzlichen Krankenversicherung beziehen. Zur Wahrung der kommunikativen Fähigkeiten schwerhöriger Menschen in der Arbeitswelt reicht die im SGB V zugesprochene einfache (ausreichende und zweckmäßige) Grundversorgung zum Festbetrag nicht aus. An den heutigen Arbeitsplätzen werden Hörgeräte mit einem intelligenten Algorithmus zur Störschallunterdrückung benötigt, um dem Betroffenen bestmögliche kommunikative Bedingungen geben zu können. Es ist notwendig, zwischen verschiedenen Programmen der Hörsysteme hin und her zu schalten. Dafür bedarf es digitaler Mehrkanalgeräte mit mehreren Programmen und einer Fernbedie-

DSB-Geschäftsstelle
Breite Straße 23, 13187 Berlin
Telefon: (030) 47 54 11 14
Telefax: (030) 47 54 11 16
E-Mail: dsb@schwerhoerigen-netz.de
http://www.schwerhoerigen-netz.de

Bankverbindung
Bank für Sozialwirtschaft
BLZ 100 205 00
Konto: 3 133 400
Bundesgeschäftsführer
Detlev Schilling

Vorstand
Dr. Harald Seidler (Präsident)
Renate Welter (Vizepräsidentin)
Fritz Heist (Vizepräsident)
Hans Brotzmann (Schatzmeister)

Mitglied im
PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverband

Mitglied in der
BAG Selbsthilfe e.V.

nung und zwar nicht nur beim Telefonieren und in Besprechungssituationen sondern z.B. auch in lauten Werkshallen bei gewerblichen Berufen.

Die moderne Arbeitswelt nimmt auf Hörgeschädigte keine Rücksicht, sie haben dort nach ökonomischen Gesichtspunkten zu funktionieren. Der viel gepriesene Paradigmenwechsel des SGB IX hat die Einstellung bewirkt, dass der Behinderte alle Hilfen erhält, damit er arbeiten kann wie jeder Nicht-Behinderte auch. Er muss diese Hilfen aber schnell und unbürokratisch erhalten, nicht erst lange beantragen, begründen, kämpfen und klagen müssen. Zeit, die er damit verbringen muss, kostet Kräfte, die er dringend für seinen Beruf bräuchte, um im Wettbewerb mit Nicht-Behinderten bestehen zu können.

Schwerhörige können ihrer beruflichen Aufgabe nur gerecht werden, wenn sie auch adäquat mit Hörgeräten versorgt werden. In diesem Sinne muss dafür Sorge getragen werden, dass schwerhörige Menschen optimal dem Stand der Technik entsprechend versorgt werden, damit sie sich unter den gestellten Arbeitsbedingungen bestmöglich behaupten können und vor Arbeitslosigkeit bewahrt werden.

Der Deutsche Schwerhörigenbund e.V. fordert daher für den Berufsbereich eine passgenaue Einzelfallförderung bei der Versorgung mit Hörhilfen.

Im Einzugsbereich des Landschaftsverbandes Rheinland erwies sich diese Einzelfallförderung bis zuletzt als Erfolgsmodell. Aus diesem Grunde bitten wir, dass die Integrationsämter die Hörgeräteversorgung weiterhin im Einzelfall fördern, insbesondere so lange in Deutschland die Krankenkassen nur den für hochgradig Schwerhörige viel zu niedrigen Festbetrag bezuschussen.

Mit den nachfolgenden Beispielen aus der Praxis der Hörgeräteversorgung bei Berufstätigen in schwierigen Arbeitsplatzsituationen soll dargestellt werden, wie bisher durch Förderung der Integrationsämter und örtlichen Fürsorgestellen im Rheinland die Arbeitsplätze der Betroffenen erhalten werden konnten. Jede Verzögerung bei der Hörgeräteversorgung – Widerspruchsverfahren und Klagen gegen die Kostenträger – gefährden die Beschäftigungschancen und sollten daher vermieden werden.

Fall 1 – Stationsärztin

Frau D. ist hochgradig schwerhörig, sie arbeitet als Stationsärztin in einer geriatrischen Rehabilitationsklinik. Kommunikative Aufgaben nehmen einen großen Stellenwert ihrer Arbeit ein, die Auswirkungen von Missverständnissen können gravierende Folgen haben. Einzel- bzw. Gruppengespräche mit Patienten, Kollegen, Therapeuten, Pflegekräften und Angehörigen finden häufig in lauter Umgebung statt. Die Ansprache von hinten oder der Seite ist häufig der Fall und das Verstehen auch von undeutlicher, leiser Sprache ist erforderlich. Zahlreiche Telefonate mit unbekannten Gesprächspersonen ebenfalls in lauter Umgebung gehören zum beruflichen Alltag. Diese Hörsituationen können mit einem Hörgerät zum Festbetrag nicht bewältigt werden.

Durch die finanzielle Unterstützung der Örtlichen Fürsorgestelle wurde Frau D. mit hochwertigen digitalen Hörgeräten mit einer automatischen Spracherkennung, guter

Störlärmunterdrückung, Richtmikrofonen, automatischer Programmwahl und einer wirkungsvollen Rückkoppelungsunterdrückung ausgestattet und ist dadurch in der Lage den vielseitigen kommunikativen Anforderungen ihres anspruchsvollen Arbeitsplatzes weiterhin gerecht zu werden.

Fall 2 – Schreibkraft

Frau K., Jahrgang 1962, ist bei einer Sicherheitsbehörde des Bundes seit dem Jahr 2002 vollschichtig als Schreibkraft des mittleren Dienstes beschäftigt. Ihre Aufgaben umfassen die Transkription von Protokollbändern (unter Zeitdruck) bzw. die Reinschrift von Sicherheitsüberwachungen und Schriftverkehr. Zudem steht sie in engem telefonischem und persönlichem Kontakt zu mehreren Sachbearbeitern, deren Arbeitsaufträge sie ausführen muss. Eine sichere Kommunikation ist Voraussetzung für eine arbeitsvertraglich geschuldete Aufgabenerfüllung.

Frau K. leidet neben weiteren Behinderungen unter einer beidseitigen mittel- bis hochgradigen Innenohrschwerhörigkeit mit progredientem Verlauf. Der Grad wurde vom Versorgungsamt mit 60 (sechzig) bewertet. Frau K. hat über mehrere Monate hinweg verschiedene Hörsysteme getestet, die vom Akustiker auf ihre Arbeitsplatzbedürfnisse abgestimmt worden sind.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat einen Antrag zur Teilhabe am Arbeitsleben mit der Begründung abgelehnt, dass ein „besonderer Bedarf wegen spezieller, beruflicher Anforderungen nicht gegeben ist“. Eine rheinische Fürsorgestelle hat eine gegenteilige Auffassung vertreten und im Rahmen der Arbeitsplatzsicherung die beantragten Hörgeräte (inkl. 20%igem Eigenanteil) gefördert.

Fall 3 – Projektleiter Informatik

Herr T., Jahrgang 1955, ist seit dem Jahr 1998 als „Projektleiter Informatik“ bei einem Softwareunternehmen vollschichtig und unbefristet angestellt. Dieses Unternehmen bietet Kommunen, Kommunalen Betrieben und Kirchen Software bei deren Aufgabenerfüllung an.

Herrn T. Aufgaben umfassen u.a.:

- Assistenz der Entwicklungsleitung (Richtlinienerstellung und Controlling der Entwicklungsteams)
- Beratung der Entwicklungsteams
- Projektsteuerung von der Planung bis zur Implementierung und Weiterentwicklung der Software beim Kunden
- Schulungsveranstaltungen beim Kunden
- Kundensupport

Herr T. leidet seit seiner Geburt unter einer beidseitigen an Taubheit grenzenden sensorineuralen Schwerhörigkeit. Indikation für die erneute Hörgeräteversorgung war die nicht mehr ausreichende Verstärkungsleistung der Altgeräte.

Das Versorgungsamt hat den Grad der Behinderung (GdB) mit 80 (achtzig) bewertet. Das Merkzeichen „RF“ liegt vor. Zusätzlich bezieht der Antragsteller Gehörlosengeld des Landschaftsverband Rheinland.

Herr T. ist lediglich lautsprachlich sozialisiert worden, beherrscht somit die Deutsche Gebärdensprache nicht und hat auch keinen Nutzen von Gebärdensprachdolmetschern. Er ist aus diesem Grunde auf eine gute Hilfsmittelversorgung angewiesen, um seinen arbeitsvertraglich geschuldeten Aufgaben nachkommen zu können. Aufgrund seiner starken Hörschädigung ist er – gerade an seinem Arbeitsplatz – auf das Tragen von Hörgeräten angewiesen, um den unterschiedlichen Kommunikationssituationen (hier: Kollegen- und Kundenkontakt, Einzel- und Gruppengespräche) gewachsen zu sein und inhaltlich folgen zu können. Herr T. benötigt ein Gerät, das seine individuelle Behinderung mindert.

Herr T. hat über Monate hinweg mehrere Hörsysteme vergleichend getestet und bei der beantragten Versorgung die höchste Sprachdiskrimination und Trageakzeptanz erreicht. Bei der Einstellung der vier Programme des Hörgerätes wurden die Arbeitsplatzbedürfnisse des Antragstellers berücksichtigt.

Aufgrund der kommunikativ anspruchsvollen und komplexen Tätigkeit des Antragstellers erfolgte eine Förderung durch eine rheinische Fürsorgestelle. Gleichzeitig leistete diese Fürsorgestelle weitergehende Förderungen an den Arbeitgeber, z.B. wurde die Telefonsituation für den Betroffenen optimiert. Die Beratung und Förderung aus einer Hand, bzw. die schnelle Antragsbearbeitung, erwies sich für den Arbeitgeber bzw. den Antragsteller als notwendig.

Fall 4 – Friseurin

Frau P. ist hochgradig schwerhörig und arbeitet als Friseurin in einem Salon mit mehreren Arbeitsplätzen. Das Hören der Türklingel oder akustischer Signale der laufenden Geräte, die Ansprache durch Kundinnen und Kunden von hinten, die Klärung der Kundenwünsche, begleitende Gespräche und Telefonate zur Terminabsprache gehören zu den grundlegenden Anforderungen des Arbeitsplatzes. Dabei ist Frau P. ständig lauten Störgeräuschen, wie z. B. Wärmehaube, Fön, Gespräche der Kolleginnen und Kollegen ausgesetzt. Das Verstehen der Kunden sowie eine entspannte Gesprächsatmosphäre sind entscheidend für die Kundenzufriedenheit und den Erhalt des Arbeitsplatzes.

Mit einfachen Hörgeräten kann Frau P. diese Situationen nicht bewältigen. Durch die Bezuschussung der Örtlichen Fürsorgestelle war eine Versorgung mit hochwertigen, digitalen Hörgeräten möglich, die durch eine Richtmikrofontechnik, Hervorhebung der Sprache, wirksame Störlärm- und Rückkoppelungsunterdrückung und mehrere Hörprogramme individuell auf die Höranforderungen eingestellt werden konnte und somit den Arbeitsplatz langfristig sicherte.

Fall 5 – Operationspfleger

Herr S. ist 52 Jahre alt. Er arbeitet seit 24 Jahren als OP-Pfleger in einem Krankenhaus am Niederrhein. Nach einem Hörsturz vor ca. 10 Jahren verschlechterte sich sein Gehör. Das Tragen von Hörgeräten hielt er zu diesem Zeitpunkt noch nicht für notwendig bzw. es gelang ihm zu diesem Zeitpunkt noch nicht, die Hörbehinderung zu akzeptieren und durch ein Hörgerät nach außen sichtbar zu machen.

Seit diesem Zeitpunkt leidet er an einem Tinnitus. Eine deutliche Verschlechterung seiner Hörfähigkeit registrierte er als Folge eines Schlaganfalls vor drei Jahren. Seit diesem Zeitpunkt hat er zunehmend Probleme, lautsprachliche Äußerungen angemessen zu verarbeiten. So konnte er häufig Anweisungen der operierenden Ärzte erst nach mehrmaligem Nachfragen verstehen, was für den Operationsverlauf sehr problematisch war. Auch musste er häufig nachfragen, um die richtigen Operationsinstrumente anreichen zu können. Es kam zunehmend zu Beschwerden seitens der Chirurgen, die darauf hinwiesen, dass Herr S. aufgrund seines schlechten Gehörs für den Beruf des Operationspflegers nicht mehr geeignet sei. Herr S. entschloss sich, Hörgeräte anpassen zu lassen.

Im Anpassungsprozess zeigte sich, dass mit Hörgeräten der Festpreisklasse aufgrund des hohen Störlärms im Operationssaal (EKG-Geräte, Klimaanlage usw.) seine auditive Wahrnehmung lautsprachlicher Mitteilungen nicht ausreichend verbessert werden konnte. Hörgeräte die in der Lage sind Störschall angemessen zu unterdrücken und Herrn S. in die Lage versetzten den kommunikativen Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht zu werden, erforderten eine Zuzahlung von 2500,- Euro. Aufgrund der Tatsache, dass er eine studierende Tochter finanziell unterstützen muss und dass sein verbleibendes Einkommen gerade ausreicht um seinen Lebensunterhalt sicherzustellen, sah er sich nicht in der Lage, die für ihn richtigen Hörgeräte zu finanzieren.

Erst nach Zusage der örtlichen Fürsorgestelle 80 % des verbleibenden Eigenanteils zu übernehmen war es ihm möglich, eine angemessene Hörgeräteversorgung zu realisieren. Die Situation am Arbeitsplatz hat sich hierdurch deutlich entspannt. Herr S. wird weiterhin den Beruf des OP-Pflegers ausüben können.

Fall 6 – Gas- und Wasserinstallateur

Herr T. arbeitet bei den Stadtwerken einer größeren Stadt im Ruhrgebiet als Gas- und Wasserinstallateur. Er leidet an einer beidseitigen mittel- bis hochgradigen Innenohrschwerhörigkeit. Bis 2001 war er im sog. Rohrnetz tätig. Hier werden bei Neuerschließungen von Wohngebieten u.ä. Versorgungsrohre neu verlegt bzw. defekte Rohre ersetzt. Durch Bagger, Durchschlagsraketen und andere Arbeitsmaschinen war Herr T. an diesem Arbeitsplatz einem sehr hohem Störlärm ausgesetzt. Aufgrund seiner Hörbehinderung hatte er in dieser lauten Umgebung große Probleme lautsprachlich zu kommunizieren. Außerdem konnte er Gefahrenquellen (Baufahrzeuge etc) sehr schlecht akustisch wahrnehmen und angemessen darauf reagieren.

Aus diesem Grund wurde er in den Kundendienst versetzt. Zu seinen Aufgaben gehörte hier der Austausch bzw. die Reparatur von defekten Gas- und Wasseranlagen. Aber auch hier ergaben sich aufgrund seiner zunehmenden Schwerhörigkeit größere

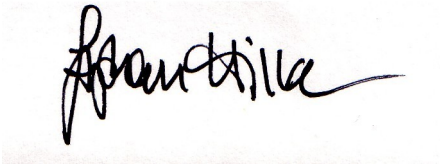
Probleme. Zum Beispiel gelang es ihm nur sehr schlecht, den Gasaustritt bei defekten Brennern akustisch wahrzunehmen.

Darüber hinaus bereitete ihm die lautsprachliche Kommunikation auch in ruhiger Umgebung zunehmend Probleme, welches sich bei Kundengesprächen und Mitarbeiterbesprechungen negativ auswirkte. Da der Arbeitgeber keine anderen Einsatzmöglichkeiten für Herrn T. sah, wurde die Kündigung in Erwägung gezogen.

Es stellte sich heraus, dass Herr T. nur mit einfachen Hörgeräten der Festpreisklasse ausgestattet war. Herrn T. wurde geraten neue Hörgeräte anpassen zu lassen. Die Mehrkanalhörgeräte, die sich nach einem sehr komplizierten Anpassungsprozess für die akustischen Anforderungen am Arbeitsplatz von Herrn T. als die geeigneten herausstellten, erforderten eine Zuzahlung von 1.900,- Euro. Erst nach Zusage der örtlichen Fürsorgestelle 80 % des Eigenanteils zu übernehmen, war Herr T. in der Lage, sich für diese Hörgeräte zu entscheiden und hierdurch seinen Arbeitsplatz zu erhalten.

Anmerkung:
Alle o.g. Fälle wurden dem Deutschen Schwerhörigenbund e.V. unter Zustimmung der Betroffenen zur Verfügung gestellt. Wir bedanken uns bei allen Beteiligten für ihr Mitwirken.

Berlin, 04.02.2007



Renate Welter
Vizepräsidentin

Stephan Wilke
Sozialpolitischer Referent