

Workshop Hörbehinderung und Arbeit vom 3.12.2008

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **Sonos / Schweizerischer Verband für Gehörlosen- und
Hörgeschädigten-Organisationen**

Band (Jahr): **103 (2009)**

Heft 2

PDF erstellt am: **08.08.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Workshop Hörbehinderung und Arbeit vom 3. 12. 2008



Andreas Janner moderiert den gesamten Workshop kompetent.



Alain Huber, Geschäftsführer SGB-FSS deutschschweiz, richtet eine Grussbotschaft an die Anwesenden.



Carlo Piconi, Leiter der Gehörlosenfachstelle Luzern, stellt seine Aufgaben vor.



Mustafa Diven schildert, wie es dazu kam, dass er heute arbeitslos ist.

Seit knapp zwei Jahren widmet sich der SGB-FSS zusammen mit sonos dem gemeinsamen Projekt „Hörbehinderung und Arbeit“. Am 3. Dezember 2008 haben die beiden Verbände einen Workshop organisiert, der darauf abzielt, Vertreter von IV-Stellen und Regionalen Arbeitsvermittlungsstellen über die verschiedenen Dienstleistungen der Fach- und Selbsthilfe im Gehörlosen- bzw. Hörgeschädigtenbereich zu informieren.

Rund 60 Personen finden sich um 10 Uhr in der Sozialversicherungsanstalt des Kantons Zürich ein, um sich heute gemeinsam diesem wichtigen Thema zu widmen. Der ganze Workshop wird von Andreas Janner kompetent moderiert. Nach einer kurzen Begrüssung der beiden Geschäftsführer von SGB-FSS und sonos hat Carlo Piconi, Leiter der Gehörlosenfachstelle Luzern, Gelegenheit die speziellen Bedürfnissen und die Problematik hörbehinderter und gehörloser Menschen im Arbeitsmarkt darzustellen. Er erwähnt die eigene Kultur der Gehörlosen und führt aus, dass in der Schweiz 7,4 Millionen Einwohner leben. „Davon haben 650'000 eine Hörbehinderung. Es gibt in der Schweiz 8'000 bis 10'000 Gehörlose und 500 hörsehbehinderte, taubblinde Menschen bzw. Personen, die unter dem Usher-Syndrom leiden.“ Piconi legt dar, dass der Erwerb von Laut- und Schriftsprache durch die Kommunikationsbehinderung beeinträchtigt werde. Gehörlose Menschen hätten deshalb meist auch einen kleinen Wortschatz. Das Beherrschen von Laut- und Schriftsprache sei durch den mangelhaften Spracherwerb aufwändiger und gestalte sich schwieriger. Wegen der Kommunikationsbarriere entstehe ein beträchtliches Informations- und Bildungsdefizit. Gehörlose müssten immer eine Strategie entwickeln, wie sie sich Informationen beschaffen. Sie bräuchten auch mehr Erholungszeit, denn dies alles verlange höchste Konzentration ab. Hörende Mitarbeitende meinten dann gelegentlich, Gehörlose würden sich etwas sonderlich verhalten. Gehörlose hätten einen Dauerstress und eine grosse Belastung, sich immer anzupassen, um nichts zu verpassen, Frust und Angst, den Anschluss zu verlieren. „Wer den Anschluss verpasst, verliert leicht den

Job“, gibt Carlo Piconi zu bedenken. Weil die hörbehinderte Person sich arrangiere, bleibe die Arbeitssituation häufig konfliktlos. Bei der Mitsprache in einem Betrieb bestehe für den Hörbehinderten ein erhöhter Aufwand, sich einzubringen. Eine hörbehinderte Person müsse das Umfeld dauernd informieren über die Behinderung. Gehörlose Menschen würden viel weniger gefördert als Hörende und deshalb gestalte sich deren Berufskarriere viel schwieriger.

Er schildert eindrücklich: „Kommunikation hat auf dem Arbeitsmarkt einen enorm hohen Stellenwert. Nischenarbeitsplätze fallen immer mehr weg. Das spüren dann vor allem auch Menschen mit Hörschädigung. Firmen sind heute viel näher beim Auftraggeber. Kunden kommen direkt ins Büro, um zu kommunizieren. Berufe verändern sich. Technologische Entwicklungen bringen Vorteile wie Erreichbarkeit usw. aber auch Nachteile wie Anweisungen und Kontrolle über Funk. Flexible Arbeitszeiten und Schichtarbeit fordern vermehrten Informationsaustausch unter Mitarbeitenden. Weiterbildungen werden immer wichtiger.“

Schliesslich erwähnt Piconi noch den für Hörbehinderte negativen Umstand, dass Arbeitgeber immer stärker mit Personalvermittlungsbüros arbeiten würden. Diese seien gewinnorientiert ausgerichtet und nicht an einer Vermittlung von Menschen mit einer Behinderung interessiert.

„Ein Beratungsgespräch mit einer hörgeschädigten Person dauert zwei- oder dreimal so lang wie mit einer hörenden Person. Die Berater müssen über Grundsätzliches der Hörbehinderung Bescheid wissen. Deshalb ist der heutige Workshop auch so eminent wichtig“, schliesst er seine engagierten Darlegungen.

Auf der Website des SGB-FSS www.sgb-fss.ch ist ein Bericht in Gebärdensprache über die Tagung vom 3. Dezember 2008 aufgeschaltet.

Vier Betroffene werden dann von Andreas Janner interviewt.

Der gehörlose aus der Türkei stammende Mustafa Diven führt aus, dass er mit 7 Jahren ertaubt und im Jahr 1999 in die Schweiz gekommen sei. Er sei während neun Jahren beim gleichen Arbeitgeber tätig gewesen. Er habe vieles nicht verstanden und Probleme mit seinem Chef gehabt. So habe er selbst gekündigt. Seit Mai 2008 suche er eine neue Stelle. Vom RAV sei er in seinen Bestrebungen nicht unterstützt worden. Demgegenüber habe er sich beim Arbeitslosentreffpunkt der Gehörlosenberatungsstelle Zürich aufgehoben gefühlt. Dort habe es gute Angebote für Gehörlose. Als grösstes Hemmnis bei der Jobsuche bezeichnet er die Gehörlosigkeit. Schwierig sei auch, dass ihm - weil er aus dem Ausland komme - von der IV-Stelle keine Dolmetscherin bewilligt worden sei. Er versuche nun einen Staplerkurs zu absolvieren.

Das zweite Interview findet mit Beat Kleeb statt. Er schildert, dass er zwischen 10 und 14 Jahren das Gehör langsam verloren habe. Heute arbeite er als Chemiker in einer Firma im Kanton Zürich, wo er seit 30 Jahren tätig sei. Seine hörende Arbeitskollegin Sonja Odolo nimmt ebenfalls am Interview teil. Beat Kleeb leitet die Abteilung Forschung und Entwicklung. Er sei Fachspezialist mit Absorbationsanlagen. Im Zusammenhang mit seiner Berufstätigkeit hat Beat Kleeb immer auch technische Hilfsmittel eingesetzt, das Schreibtelefon, Fax, Internet und E-Mail. Regelmässig beansprucht er auch GebärdensprachdolmetscherInnen. Die IV-Revision, die dazu geführt hat, dass DolmetscherInnen am Arbeitsplatz finanziert worden seien, habe er als Riesenfortschritt erlebt. Wenn Gespräche ohne GebärdensprachdolmetscherInnen stattfänden, habe er immer Papier und Bleistift dabei, womit - wenn es zu Verständigungsprobleme komme - eine Überbrückung recht gut sichergestellt werden könne.

Andreas Janner fragt Frau Odolo, was es denn brauche, dass eine hörgeschädigte Person an ihrem Arbeitsplatz gut tätig sein könne. „Es braucht Respekt und Entgegenkommen gegenüber einer Person, die nicht hört. In einem Betrieb wie dem unsrigen braucht es sodann als Warnanlagen Leuchten, die blinken“, antwortet die Chemikerin. Odolo schildert, dass Beat Kleeb Besucher bzw. Kunden der Firma häufig mit seinen Fremdsprachkenntnissen überra-

sche. Als grosse Stärke bezeichnet sie seine sehr speditive und exakte Arbeitsweise. Dies sei ein immenser Vorteil. Beat Kleeb erwähnt, dass es für ihn wichtig sei, dass er Protokolle von Sitzungen erhalte, an denen er nicht anwesend sei. Wenn kein Gebärdendolmetscher zugegen sei bei Sitzungen, an denen er teilnehme, mache Sonja Odolo handschriftliche Notizen. So könne er immer wieder „spicken“, wenn er etwas nicht genau verstanden habe.

Andreas Janner fragt, ob es Konflikte wegen der Gehörlosigkeit von Beat Kleeb gegeben habe. Odolo meint: „Es gab keine Konflikte. Teammitglieder haben es aber zum Teil ausgenutzt, dass Beat nicht hören konnte. Neue Personen können oder möchten sich wohl auch weniger darauf einstellen, einen gehörlosen Mitarbeiter zu haben.“ Beat Kleeb selbst erwähnt am Schluss: „Heute ist die Arbeitsplatzsituation viel schwieriger als vor 30 Jahren. Es braucht auch einen Personalchef, der bereit ist, einem Gehörlosen eine Chance zu geben.“

Als dritte Person wird die gehörlose Marlies Brielmann interviewt. Sie arbeitet als Bankangestellte bei der UBS in Bern und wohnt in Niederhasli. Sie ist seit 15 Jahren für die UBS tätig. Da sie in Niederhasli in einem Haus wohne, könne sie nun nicht in die Nähe von Bern zügeln. So nimmt sie den langen Arbeitsweg in Kauf. Die Stelle wechseln, möchte sie auch nicht, denn sie fürchtet sich etwas davor, in Zürich eine andere Stelle zu suchen.

Als letzten Interviewpartner kann Andreas Janner den gehörlosen Peter Wyss begrüssen. Er arbeitet als Carrosseriezeichner und ist heute bei Stadler Rail in Weinfelden tätig. Wyss führt aus, dass insgesamt 4 gehörlose Angestellte in dieser Firma arbeiten würden. Wenn bei Teamsitzungen keine DolmetscherInnen dabei seien, schreibe jemand für ihn auf, sodass er wisse, was thematisiert werde. Wenn er etwas nicht verstanden habe, frage er nach.

Nach dieser spannenden Interviewrunde stellt Alain Huber kurz die Dienstleistungen der beiden Dachverbände SGB-FSS und sonos vor. Er führt aus, dass die beiden Verbände sehr ähnliche Dienstleistungen anbieten und deshalb auch eng zusammenarbeiten würden. Auch erwähnt er, dass beim SGB-FSS 50 gehörlose Personen arbeiten würden, was 80% aller Mitarbeitenden entspreche. Der SGB-FSS sei gesamtschweizerisch der grösste Arbeitgeber für gehörlose Menschen.



Beat Kleeb und seine hörende Arbeitskollegin Sonja Odolo.



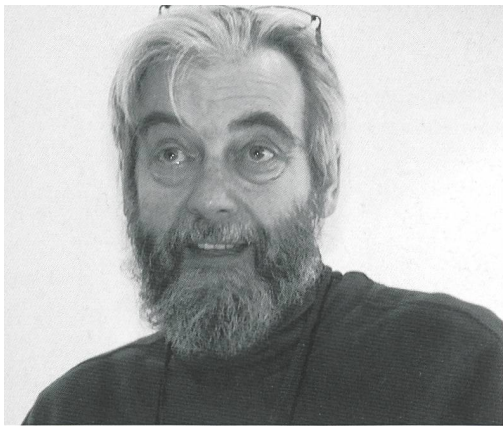
Marlies Brielmann berichtet, wie es dazu kam, dass sie als Bankangestellte in Bern arbeitet.



Peter Wyss schildert, dass er als Carrosseriezeichner bei Stadler Rail in Weinfelden tätig ist.



Philippe Peter stellt die Dienstleistungen der Gehörlosenfachstelle in Zürich vor.



Felix Leutwyler vom Sprachverein Dima



Christa Notter von Dima



Monika Rüegg von der Sozialversicherungsanstalt Zürich nimmt Bezug zu den neuen Dienstleistungen der IV-Stellen und gibt die ersten Erfahrungen mit deren Umsetzung wieder.



Martin Brügger, Leiter Arbeitsmarkt-Koordination beim kantonalzürcherischen Amt für Wirtschaft und Arbeit.

Nachfolgend erhält Philippe Peter Gelegenheit, die mannigfaltigen Dienstleistungen der Gehörlosenfachberatungsstelle Zürich darzustellen. Er gibt zu bedenken, dass es in der Schweiz erst eine gehörlose Sozialarbeiterin und einen gehörlosen Personalberater gebe.

Dima - Kulturbrücke zu gehörlosen Menschen

Vor der Mittagspause werden schliesslich von Felix Leutwyler und Christa Notter noch die Angebote des Sprachvereins Dima ausgeleuchtet (vgl. hierzu auch Berichterstattung in sonos Februar 2008). Dima bilde eine Kulturbrücke und beinhalte ein Angebot für gehörlose Menschen mit migrantischem Hintergrund. Es gehe bei Dima um Lernmöglichkeiten zur Integration in die hiesige Gehörlosenkultur. Dies im Unterscheid zur Definition von Integration beispielsweise in die hörende Gesellschaft, Integration am Arbeitsplatz etc. Da die Niveaus sehr unterschiedlich seien und die Menschen aus ganz verschiedenen Herkunftsländern stammten, gebe es Einzelunterricht bei Dima. Denn der Unterricht müsse vor diesem Hintergrund sehr individuell gestaltet werden. Bei Dima würde in Gebärdensprache unterrichtet, aber auch in Lautsprache bzw. in Schriftsprache. Derzeit würden 25 Lernende mit 20 verschiedenen Herkunftssprachen bei Dima unterrichtet. Dima bietet „RAV-Kurse“ an, d.h. arbeitsrechtliche Massnahmen mit dem Ziel, die deutsche Sprache zu lernen. Im 100-Lektionenkurs würden die Unterlagen für die Teilnehmenden individuell angefertigt. Vor fünf Jahren habe das Budget von Dima 35'000.— betragen, heute Fr. 135'000.— (vgl. auch Website www.dima-glz.ch).

Nach den abwechslungsreichen Vorträgen und Gesprächen findet dann ein feiner Stehlunch statt. Die Teilnehmenden nutzen die Gelegenheit der Mittagspause dazu, miteinander ins Gespräch zu kommen und auszutauschen.

Früherfassung, Frühintervention und Integrationsmassnahmen

Am Nachmittag erhält Monika Rüegg von der Sozialversicherungsanstalt Zürich Gelegenheit, die neuen Dienstleistungen der IV-Stellen vorzustellen und von den ersten Erfahrungen der Umsetzung zu berichten. Rüegg nimmt in ihren Ausführungen Bezug auf die Themen Früherfassung, Frühintervention und Integrationsmassnahmen.

Früherfassung ziele darauf ab, Personen zu erfassen, die gefährdet seien, ihre Arbeitsstelle zu verlieren. Entsprechende Meldungen könnten die Betroffenen selbst, deren Arbeitgeber, Ärzte, Krankentaggeld-, Unfall-, Pensionskassen, RAV sowie Familienangehörige bei den IV-Stellen einreichen. Zuerst prüfe die IV-Stelle, ob derjenige, welcher die Meldung getätigt habe, effektiv auch dazu berechtigt sei. Hernach werde abgeklärt, ob ein invalidisierender Gesundheitsschaden im „Anzug“ sei. Über das Ergebnis würden dann die betroffenen Personen schriftlich informiert. Ist nach der Überprüfung klar, dass eine invalidisierende Situation bestehe, heisse es in der Mitteilung: „Bitte melden Sie sich an.“

Bei der Frühintervention bilde die förmliche Anmeldung zwingend Bedingung dafür, dass eine Basisabklärung bei den Regionalen ärztlichen Diensten (RAD) und eine Arbeitgeberabklärung ausgelöst werden. Frühinterventionsmassnahmen würden diesen Prozess dann begleiten während maximal einem halben Jahr. Frühinterventionsmassnahmen seien kostengünstig. Durchschnittlich würden so Kosten von Fr. 5'000.— anfallen, maximal Fr. 20'000.—. Frühinterventionsmassnahmen seien Kurse, Hilfsmittel (bspw. Geräte, um besser zu sehen, zu hören etc.). Auch die sozialberufliche Rehabilitation - speziell das Jobcoaching - sowie Beschäftigungsmassnahmen im zweiten Arbeitsmarkt bildeten konkrete Frühinterventionsmassnahmen. Abschluss der Frühinterventionsmassnahme sei der Grundsatzentscheid vom RAD, woraus sich ergebe, ob ein invalidisierender Gesundheitsschaden vorliege oder auch nicht und in welchem prozentualen Verhältnis die Arbeitsfähigkeit eingestuft werde. Nach diesem Grundsatzentscheid, erläutert, Frau Rüegg, erfolge sehr häufig die Prüfung von Massnahmen.

Sie führt weiter aus: „Integrationsmassnahmen zeichnen sich dadurch aus, dass durch sie die nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt erzielt werden soll. Integrationsmassnahmen können mehrmals pro Lebensarbeitszeit ausgesprochen werden. Die Maximaldauer ist auf ein Jahr beschränkt. In Ausnahmefällen kann eine Verlängerung um ein Jahr, d.h. maximal dann zwei Jahre, bewilligt werden. Aufgrund der klar definierten Zielvorgabe ist die Zielsetzung immer sehr klar umschrieben und es werden auch die Abbruchkriterien genannt. Die Integrationsmassnahmen bilden Eingliederungsmassnahmen. Man unterscheidet Beschäftigungsmassnahmen.

tigungsmassnahmen und Massnahmen zur sozialberuflichen Rehabilitation.“

Interessant sind die Zahlen, die im Kanton Zürich bis Ende Oktober 2008 vorliegen: 1092 Früherfassungen zählte man in der IV-Stelle. 29% der Meldungen kamen von den versicherten Personen selbst, d.h. den Betroffenen. Weitere 29% der Meldungen wurden von den Arbeitgebern eingereicht. 79% aller Meldungen führten zu einer IV-Anmeldung, davon bilden 86% Erstanmeldungen. Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer, schildert Monika Rüegg, betrage 25 Dauer.

Bei den Frühinterventionen hat man bis Ende Oktober 2008 in der IV-Stelle Zürich 1341 Fälle gezählt (406 Berufsberatungen, 211 Kurse und 455 Eingliederungsberatungen) und 78 Integrationsmassnahmen (32 Belastbarkeitstrainings und 26 Aufbau-Trainings).

Am Schluss ihrer anschaulichen Darlegungen nimmt Rüegg noch Bezug auf zwei Praxisbeispiele.

Als letzter erhält Martin Brügger, Leiter Arbeitsmarkt-Koordination vom Zürcher Amt für Wirtschaft und Arbeit das Wort. Er erwähnt, derzeit seien im Kanton Zürich über 20'000 Stellensuchende gemeldet, aber nur 3000 offene Stellen. Mankos in der körperlichen Gesundheit stellten ein beträchtliches Risiko dar in Bezug auf Langzeitarbeitslosigkeit. Umso positiver sei es deshalb für die Arbeit in den RAVs, dass gehörlosen Fachreferenten beigezogen werden könnten. Auch den Info-Tag für Gehörlose und die regelmässigen Treffen zwischen RAV-Mitarbeitenden und der Beratungsstelle für Gehörlose erwähnt Brügger. Auf der internen Informationsplattform der RAVs seien verschiedene Hinweise auf eigentlich alle Begriffe, die sich mit dem Thema Gehörlosigkeit befassen, enthalten.

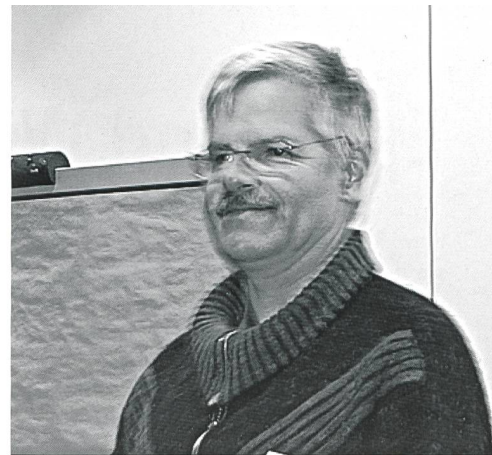
Gespräche während der Mittagspause.

Der Info-Tag stehe auch Mitarbeitenden ausserkantonaler RAVs offen, wenn dies nicht dazu führe, dass ein solcher Anlass dann doppelt geführt werden müsse, beantwortet Brügger entsprechende Fragen aus dem Plenum.

Ablehnung von Tutoriatskosten

Nach einer kurzen Pause findet dann noch eine Diskussion statt, an welcher sich Daniel Hadorn zu Wort meldet und die aktuelle Praxis gewisser IV-Stellen in Bezug auf die Ablehnung von Tutoriatskosten bei Gehörlosen sowie die Rechtsprechung des Waadtländer Verwaltungsgerichts hinsichtlich der Ablehnung des Bezugs von Gebärdendolmetschern bei Gehörlosen, die eine Zweitausbildung absolviert haben, bemängelt. Er ruft die Anwesenden VertreterInnen der IV-Stellen auf, sich diesbezüglich in die Situation der betroffenen gehörlosen Menschen zu versetzen und der Problemstellung angemessen Rechnung zu tragen bzw. die Kosten für den Bezug von GebärdensprachdolmetscherInnen nach Art. 16 Abs. 2 lit. c IVG bzw. nach Art. 9 Hilfsmittelverordnung (HVI) zu bewilligen. Er weist darauf hin, dass demnächst eine Besprechung mit dem BSV und dem SGB-FSS stattfindet. Auch macht er noch darauf aufmerksam, dass mit Ausnahme des Kantons Schwyz keine gehörlosen Mitarbeitenden auf den IV-Stellen beschäftigt würden. Er fordert die IV-Stellen deshalb dazu auf, mehr Gehörlose einzustellen, denn heute sei es so, dass in den IV-Stellen viel zu wenig Wissen über die Bedürfnisse von gehörlosen Menschen vorhanden sei.

In der anschliessenden Diskussion geben einzelne VertreterInnen von IV-Stellen bekannt, sie fühlten sich nicht persönlich desavouiert durch die Ausführungen am heutigen Workshop. Daniel Hadorn ist für sein engagiertes Votum zu danken und es bleibt zu hoffen, dass sein Appell Gehör gefunden hat.



Daniel Hadorn

Als grosses Bedürfnis der Exponenten der RAVs und IV-Stellen wird in der kurzen Diskussions- und Fragerunde dann deutlich, dass eine Plattform bei den beiden grossen Verbänden SGB-FSS und sonos geschaffen werden sollte, wo offene Stellen für gehörlose bzw. hörgeschädigte Personen gemeldet und zugänglich gemacht werden.

Beat Kleeb erwähnt, im Referat von Monika Rüegg seien die Probleme der Gehörlosen nicht berücksichtigt worden. Das habe ihn beschäftigt. Beat Kleeb äussert dezidiert, ein Gehörloser benötige nach dem Lehrabschluss einen Jobcoach, der ihn mindestens ein Jahr begleite und ihm nicht nur im Falle einer Krisensituation zur Seite gestellt werde.

Alain Huber spricht zum Schluss seinen herzlichen Dank aus, dass so viele Interessierte aus der ganzen Deutschschweiz heute an diesem Anlass teilgenommen haben. Der Workshop sei darauf ausgerichtet gewesen, dass etwas mitgenommen werden könne. „Wir alle haben das gleiche Ziel. Es geht um die Integration der Betroffenen. Heute sollte eine Klärung stattfinden, dass man weiss, wer macht was. Dies, denke ich, ist gelungen“, schliesst der SGB-FSS - Geschäftsführer der Deutschschweiz und wünscht allen Anwesenden eine gute Heimreise.

