

one wurde das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz eingeführt, um eine Benachteiligung verschiedener Personengruppen zu verhindern oder zu beseitigen. Nach diesem Gesetz ist auch eine Benachteiligung von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben und bei der Arbeitssuche verboten. Trotz dieses Verbots liegt die Arbeitslosenquote der schwerbehinderten und gleichgestellten Personen immer noch deutlich höher als die der Personen ohne Behinderung. 2022 betrug die Quote bei Vorliegen einer Behinderung 10,8 %, während sie bei Menschen ohne Behinderung bei 6,4 % lag.

Schaut man sich die Arbeitsmarktzahlen genauer an, so stellt man fest, dass im Gastgewerbe, in der Land- und Forstwirtschaft und im Baugewerbe besonders wenig Schwerbehinderte beschäftigt sind. Dafür sind die Aussichten für schwerbehinderte Bewerber in der öffentlichen Verwaltung, im Gesundheit- und Sozialwesen sowie im verarbeitenden Gewerbe besser. Prinzipiell werden im öffentlichen Dienst mehr Schwerbehinderte beschäftigt als in der Privatwirtschaft. Größere Firmen verfügen eher über finanzielle Ressourcen, eine behindertengerechte Infrastruktur bereitzustellen.

Angesichts der aufgeführten Zahlen ist die Sorge der Betroffenen zu verstehen, bei der Jobsuche benachteiligt zu werden. Der schwerbehinderte Arbeitssuchende tut daher gut daran, seine Arbeitssuche sorgfältig vorzubereiten.

Zu einer guten Planung gehört eine besonders sorgsame Recherche von offenen Stellen und das Einholen von Informationen über den angebotenen Arbeitsplatz sowie den potentiellen Arbeitgeber. Der Bewerber sollte sich über die Ziele und Aufgaben der ausgeschriebenen Stelle sowie der Firma genau

Angesichts der aufgeführten Zahlen ist die Sorge der Betroffenen zu verstehen, bei der Jobsuche benachteiligt zu werden.

informieren, um beurteilen zu können, wie gut er mit seinem beruflichen Profil auf diesen Arbeitsplatz passen könnte. Hier können neben dem Stellenangebot z.B. die firmeneigene Homepage oder Pressebeiträge eine gute Informationsquelle sein. Ein Kontakt zum Betriebs- bzw. Personalrat oder zur Schwerbehindertenvertretung kann ebenfalls hilfreich sein, insbesondere um zu ermitteln, wie aufgeschlossen der Arbeitgeber einer Einstellung von behinderten Arbeitnehmern gegenübersteht und wie hoch ihre Beschäftigungsquote in der Firma ist. Je genauer die Recherche ist, umso besser kann man sich vor etwaigen Enttäuschungen schützen und braucht sich nicht auf unpassende Stellen zu bewerben.

Der schwerhörige Bewerber sollte seine behinderungsbedingten Einschränkungen möglichst realistisch einschätzen. Wenn er sich diesbezüglich unsicher fühlt, sollte er den Austausch mit Gleichbetroffenen und Fachleuten nicht scheuen. Das Gleiche gilt auch für die Kenntnis positiver Bewältigungsstrategien, sei es technisch, sei es zwischenmenschlich. Eine gute Kommunikations- und Gesprächstaktik helfen über viele zwischenmenschliche Hürden im kollegialen Umgang hinweg. Ebenso erleichtert eine bestmögliche technische Versorgung die gemeinsame Arbeit im Team. Gerade was die technische Versorgung betrifft, gilt es, am Ball zu bleiben und die Ergebnisse der rasanten technischen und digitalen Entwicklung für seine Bedarfe zu nutzen. Für Menschen mit Hörbehinderung hat sich in den letzten Jahren sehr viel getan wie z.B. bei der Übertragungstechnologie, beim Einsatz neuer Möglichkeiten wie der KI in der Hörgeräteentwicklung oder auch die stete Verbesserung der automatischen Untertitelung. Zu Fragen der Kostenübernahme von technischen Zusatzhilfen informieren die örtlichen Fachberatungsstellen für Hörbehinderte, die Kostenträger und die EUTB. Um all die Kompensationsmöglichkeiten auszuschöpfen, bedarf es einer positiven Verarbeitung des Hörverlusts und den offenen Umgang mit ihm. Meine Hörschwäche ist in dem Sinne keine Schwäche, sondern ein gleichwertiger Teil meines Selbst. Der Weg dahin ist manchmal weit, aber lohnenswert! Es öffnen sich unvermutet neue Türen und Möglichkeiten. Auch hier kann der Kontakt zu Gleichbetroffenen und zu Fachleuten sowie ein verständnisvolles Umfeld sehr helfen.

Wenn es um die optimale Erstellung der Bewerbungsunterlagen und die Vorbereitung des Vorstellungsgesprächs geht, ist der Bewerber gut beraten, auch da sich fachliche Unterstützung zu suchen. Eine Bewerbung interessant und zielgerichtet zu schreiben, ist gar nicht so leicht. Arbeitsagentur und Integrationsämter geben entsprechende Informationen heraus und nennen bzw. fördern verschiedene Beratungsund Hilfsangebote. Auch im Internet kann man gute Tipps zum Thema Behinderung und Arbeitssuche finden.

Spätestens wenn der Arbeitssuchende mit der Formulierung seiner schriftlichen Bewerbung beginnt, kommt die entscheidende Frage auf, ob er seinen Hörverlust erwähnen muss oder nicht und wie er diesen in seiner Bewerbung am besten kommunizieren kann.

Nach dem Gleichbehandlungsgesetz sind behinderte Bewerber erst mal nicht verpflichtet, ihre Behinderung bzw. ihren Schwerbehindertenstatus offenzulegen. Auch darf der Arbeitgeber erst mal nicht nach dem Vorliegen einer Behinderung fragen. Wenn der Bewerber gefragt werden würde, dürfte er in der Regel diese Frage verneinen, sprich, er dürfte lügen.

Wenn aber zu erwarten ist, dass der Bewerber bestimmte Aufgaben wegen seiner Behinderung nicht erfüllen kann, ist er verpflichtet, den Arbeitgeber dahingehend zu informieren. Auch darf der Arbeitgeber den Bewerber nach möglichen Einschränkungen fragen, wenn ganz bestimmte körperliche und geistige Fähigkeiten für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit unabdingbar erforderlich sind.

Verschiedene Gründe sprechen dafür, im eigenen Interesse den Arbeitgeber offen über seine Behinderung zu informieren. Das Vorliegen einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung ist mit einer Reihe von Rechten für den Arbeitnehmer verbunden. Er kann diese nur dann in Anspruch nehmen, wenn er seinen Status offenlegt. Zu diesen Rechten zählt in erster Linie der besondere Kündigungsschutz. Schwerbehinderte haben Anspruch auf eine Woche Sonderurlaub und auf eine behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes. Ein weiterer Grund, die Behinderung offenzulegen, liegt in der Charakteristik der Schwerhörigkeit selbst. Solange diese nicht bekannt ist, implementiert die Schwer-

.. und die unter Umständen zu fatalen Fehlern in der Arbeit führen können ..

hörigkeit die Gefahr von unangenehmen kommunikativen Missverständnissen, die das kollegiale Miteinander beeinträchtigen, den schwerhörigen Mitarbeiter in die Defensive drängen und die unter Umständen zu fatalen Fehlern in der Arbeit führen können. Um das zu vermeiden und eine Basis für ein gutes Arbeitsklima zu schaffen, sollte eine Schwerhörigkeit aus unserer Sicht immer offengelegt werden.

Wenn im Stellenangebot ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass schwerbehinderte Bewerber bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden, wenn die Firma für eine behindertenfreundliche Einstellung bekannt ist oder die Schwerhörigkeit in positiver Weise mit dem Profil des Stellenangebots verknüpft werden kann, kann und sollte man die Behinderung bereits in der schriftlichen Bewerbung erwähnen. Man sollte aber gleichzeitig darauf verweisen, dass die beruflichen Anforderungen dadurch nicht eingeschränkt sind bzw. beschreiben, wie etwaige tätigkeitsrelevante Einschränkungen kompensiert werden. Zum Beispiel sind viele Schwerhörige in der Lage, mit einem an das Hörgerät gekoppelten Hörverstärker oder Headset ohne Probleme zu telefonieren. Die Behinderung sollte nur kurz erwähnt werden, denn nicht

die Behinderung, sondern die persönliche berufliche Motivation, die beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen stehen im Vordergrund.

Die Hörbehinderung sollte nicht im negativen Sinne als Schwäche beschrieben werden. Man kann und sollte vorhandene, aus der Schwerhörigkeit resultierende Stärken erwähnen. Solche Stärken können z.B. eine hohe Motivation, fokussiertes Arbeiten, Frustrationstoleranz oder sehr gutes Konzentrationsvermögen sein. Ist die Hörbehinderung sehr ausgeprägt und der Bewerber auf einen Dolmetscher im Vorstellungsgespräch angewiesen, sollte er der Fairness halber auch in diesem Fall bereits in der schriftlichen Bewerbung darauf Bezug nehmen.

Wenn die Schwerhörigkeit nicht offensichtlich ist, ist es sicher geschickter, den Arbeitgeber erst im Vorstellungsgespräch über die Schwerhörigkeit zu informieren. So werden mögliche Vorbehalte des Arbeitgebers bei der Sichtung der schriftlichen Bewerbungsunterlagen vermieden und er erhält im Vorstellungsgespräch einen ersten unvoreingenommenen Eindruck. Es ist empfehlenswert, die Schwerhörigkeit eher erst gegen Ende des Gesprächs anzusprechen. Beschreiben Sie Ihre Schwerhörigkeit kurz und knapp, werden Sie nicht weitschweifig und konzentrieren Sie sich auf ihre Kompensationsmöglichkeiten.

Für eine Ablehnung einer Bewerbung kann es viele Gründe geben. Man sollte sich auf keinen Fall entmutigen lassen und nicht denken, "ach, das liegt an meiner Behinderung". Machen Sie weiter, "halten" Sie Ihre Ohren offen, informieren Sie sich und informieren Sie andere, dass Sie eine Arbeit suchen. Aus der beruflichen Praxis kennen wir Fälle, in denen Betroffene zahlreiche Bewerbungen schreiben mussten, irgendwann doch Erfolg hatten und inzwischen beruflich gut konsolidiert sind. "Auch eine schwere Tür hat nur einen kleinen Schlüssel nötig (Charles Dickens)". In dem Sinne - Bleiben Sie dran.

Theresia Schmitt-Licht, schwerhörig, Dipl. Sozialpädagogin (FH), BLWG-Informations- und Servicestelle für Menschen mit Hörbehinderung, München

