

Karriere(n)ick? Chancen für Hörbehinderte im Arbeitsmarkt

Anina Hille von der Hochschule Luzern (HSLU) untersuchte im Auftrag des Schweizer Gehörlosenbundes (SGB-FSS) erstmalig die «Arbeitsmarktsituation von hörbehinderten und gehörlosen Menschen in der Schweiz». Lesen Sie im Interview, warum Diversity (Vielfalt) bei uns aktuell noch nicht gelebt wird und wie sich das ändern könnte.



Dr. Anina Hille war überrascht von den eindeutigen Studienergebnissen.

Frau Hille, wie ist es um die Chancengleichheit im Arbeitsmarkt für Menschen mit einer Schwerhörigkeit in der Schweiz bestellt?

Anina Hille: Da muss sich noch viel bewegen. Die Studienergebnisse zeigen klar: gehörlose und hörbehinderte Arbeitnehmende werden, bei gleichwertiger Ausbildung, im Vergleich zu Hörenden weniger bzw. kaum befördert und haben selten Führungsfunktionen inne. Interessant ist, dass auch die Rekrutierung unter Potenzial zu verlaufen scheint. So wird beispielsweise die Übereinstimmung von Ausbildung und Tätigkeit bei gehörlosen und hörbehinderten Menschen geringer eingeschätzt als bei Hörenden. Dank der Studie können wir dieses Thema nun erstmals fassbar machen und mit Zahlen unterlegen. Die Resultate zei-

gen klar, dass Handlungsbedarf besteht. Das Thema betrifft viele Menschen und sollte entsprechend mehr in den Vordergrund rücken.

Frau Gerdes, Sie sind beim SGB-FSS für das Thema Arbeit zuständig. Was hält Arbeitgebende Ihrer Erfahrung nach davon ab, mehr Schwerhörige/Gehörlose einzustellen bzw. zu (be)fördern?

Amrei Gerdes: Leider existieren immer noch viele Vorurteile in der Gesellschaft. Oft zeigt sich das schon bei der Rekrutierung. Gehörlose oder hörbehinderte Menschen erhalten gar nicht erst die Chance auf ein Vorstellungsgespräch. Dies hat meines Erachtens viel mit Unwissenheit, Vorurteilen oder gar Angst seitens der ArbeitgeberInnen zu tun. Sie wissen schlicht zu wenig über das Thema.

Anina Hille: Das ist leider so, weil die Erfahrung fehlt. Firmen, die noch nie hörbehinderte oder gehörlose Personen eingestellt haben, pflegen viel stärkere Vorurteile als Firmen mit hörbehinderten Mitarbeitenden. Die Resultate zeigen: Firmen unterschätzen den Mehrwert und die Chancen und überschätzen gleichzeitig die Hindernisse, die mit der Anstellung einer schwerhörigen oder gehörlosen Person verbunden sind. Erwartete Herausforderungen sind zum Beispiel Kommunikationsschwierigkeiten, Missverständnisse, Mehrkosten für Anpassungen am Arbeitsplatz und Koordination mit der IV oder längere Ein-

Zur Studie

- **Veröffentlichung:** September 2020
- **Studienziel:** qualifizierte Aussagen zur Arbeitsmarktsituation von gehörlosen und hörbehinderten Menschen in der Schweiz zu machen. Und zwar aus der Perspektive der Arbeitgeber und des Arbeitsumfelds von hörbehinderten Personen.
- **Fragestellungen:** Welche Chancen und welche Hindernisse sehen Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Beschäftigung von gehörlosen und hörbehinderten Menschen? Wie sieht die Arbeitsmarktsituation von gehörlosen und hörbehinderten Menschen aus? Wie gut sind sie in die Unternehmen inkludiert? Mit welchen Massnahmen werden sie unterstützt?
- **Stichprobe:** 120 Unternehmen (Geschäfts- oder Personalleitende) und 49 Personen aus dem Arbeitsumfeld von gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden.
- **Ausserdem eingeflossen:** Erkenntnisse aus vorgängig durchgeführten Experteninterviews.

arbeitszeiten. Arbeitgeber, die bereits Erfahrung mit gehörlosen und hörbehinderten Mitarbeitenden haben, schätzen diese Aspekte aber als weniger kritisch ein und entkräften sie. Wenn der Erfahrungsaustausch zwischen den Arbeitgebenden gelänge, würden also sicherlich mehr hörbehinderte Menschen eingestellt werden.

Gibt es auch ermutigende Erkenntnisse aus der Studie?

Anina Hille: Natürlich. Die Studie belegt beispielsweise, dass Betriebe gehörlose und hörbehinderte Menschen als Kollegen und Mitarbeitende oft sehr schätzen. Hervorgehoben wird ihre vergleichsweise hohe Loyalität und Zuverlässigkeit, ihr Pflichtbewusstsein, die Anpassungsfähigkeit an Arbeitsbedingungen und auch die Bevorzugung vergleichsweise hoher Teilzeit-Pensen. Auch Aspekte wie die Stärkung der Sozialkompetenzen des gesamten Teams, die verbesserte Befriedigung von vielfältigen Kundenbedürfnissen oder die Verbesserung des Firmenimages spielen eine Rolle.

Haben Sie die Ergebnisse der Studie überrascht?

Anina Hille: Ja. Insbesondere die sehr unterschiedlichen Einschätzungen von Arbeitgebern, die bereits hörbehinderte Personen beschäftigen, und solchen, die es noch nicht tun, hatte ich in der Masse nicht erwartet. Ich denke, darin liegt viel Potential. Allgemein finde ich es frappant, wie viel Handlungsbedarf bezüglich des Themas besteht. Ich forsche zu unterschiedlichen Vielfaltsthemen, und dieser Thematik wird definitiv nicht genügend Beachtung geschenkt.

Amrei Gerdes: Uns haben die Ergebnisse noch einmal deutlich gemacht, dass wir unsere Sensibilisierungsarbeit weiterführen und intensivieren müssen. Das können wir auf der Grundlage der Studie nun viel spezifischer tun.

Hat die Studie praktische Relevanz?

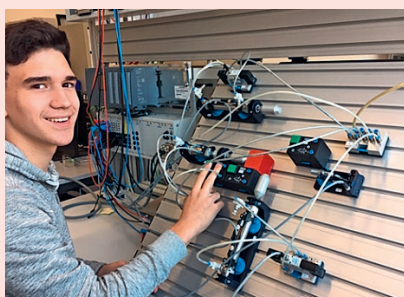
Anina Hille: Das Medienecho auf die Studie war gross und wir hoffen, dass es auch nachhaltig wirkt und eine Sensibilisierung der Gesellschaft und der Arbeitgeber bewirkt. Wir schreiben verschiedene Folgeartikel. Zum Beispiel erscheint im Mai ein Artikel im KMU-Magazin «Organisator». Auch der SGB-FSS nutzt die Ergebnisse.

Amrei Gerdes: Der SGB-FSS wird im Bereich Arbeit die Sensibilisierung von Arbeitgebern, Führungskräften und HR-Leitenden intensiv fortsetzen. Wir haben unter anderem auf Grundlage der Studienergebnisse ein Handbuch für hörende HR-Leitende und Führungskräfte entwickelt, um sie bei der Rekrutierung von gehörlosen und hörbehinderten Personen zu unterstützen und vor allem zu sensibilisieren. Weitere Tools werden folgen. Des Weiteren gibt es seit August 2020 die Corporate Editions von «signwise.ch». Das ist ein branchenspezifisches Gebärdensprachlexikon für Firmen, damit die Kommunikation mit gehörlosen Mitarbeitenden und KundInnen auf Augenhöhe stattfinden kann.

Basierend auf Ihren Erkenntnissen: Was würden Sie unseren LeserInnen empfehlen, um Ihre Karrierechancen im Arbeitsmarkt zu erhöhen?

Amrei Gerdes: Als gehörlose(r) oder hörbehinderte(r) Arbeitnehmende(r) sollten Sie bei potentiellen Arbeitgebenden und HR-Leitenden Ihren persönlichen Mehrwert betonen und diese entsprechend für Ihre Situation sensibilisieren.

Andrin Siebenhaar ist 19 Jahre alt und hochgradig schwerhörig. Er arbeitet als Automatiker EFZ am Paul Scherrer Institut (PSI).



Andrin Siebenhaar ist der Berufseinstieg geglückt.

Welche Erfahrungen hast du in der Berufswelt gemacht, speziell in Bezug auf deine Hörbehinderung?

Ich wollte sehr gerne am PSI arbeiten und habe mich total gefreut, dass ich die Lehrstelle als Automatiker bekommen habe. Allerdings gab es Bedenken wegen

der Arbeitssicherheit. Ich musste dann im Voraus ein Sicherheitspraktikum in einem anderen Betrieb machen. Das war mühsam und ich hatte das Gefühl, mich rechtfertigen zu müssen.

Inzwischen habe ich die vierjährige Lehre abgeschlossen und bin ausgebildeter Automatiker. Es läuft gut: Bei Sitzungen mit mehr als vier Teilnehmenden ist jeweils ein Gebärdensprachdolmetscher für mich dabei. Dass ich nicht gut per Telefon kommunizieren kann, ist zwar für einige immer noch schwer zu akzeptieren, aber dank E-Mail und SMS komme ich gut zurecht. Ob ich integriert bin? Hundertprozentig «dabei» habe ich mich unter den Lernenden

nicht immer gefühlt. Aber mein Berufsbildner war sehr offen. Für Fragen oder Unsicherheiten begleitete mich ausserdem eine Audiopädagogin.

Was denkst du ist für Menschen mit einer Hörbehinderung besonders wichtig, um beruflich Fuss zu fassen / Erfolg zu haben?

Ich denke, man muss schon beim Vorstellungsgespräch sensibilisieren und klar sagen, was möglich ist. Offenheit ist sowieso gut. Und: Sich auf Rückschläge vorbereiten, immer einen Plan B und C haben. Ausserdem muss ich selbst vermitteln, was ich brauche – wie zum Beispiel einen Dolmetscher.

wissen

Karriere(n)ick? ...

Und ganz wichtig: Stehen Sie zu sich, geben Sie nicht zu schnell auf, weisen Sie auf Ihre Bedürfnisse hin, fordern Sie Ihre Rechte ein und heben Sie Ihren Mehrwert hervor. Tauschen Sie sich mit anderen Personen aus: Welche Firma hat bereits gehörlose/hörbehinderte Personen eingestellt? Wie lief der Rekrutierungsprozess ab? Wie bewerbe ich mich am besten?

Von hoher Relevanz ist, dass Sie sich mit der gängigen Computersoftware vertraut machen und vielleicht sogar Zertifikate/Weiterbildungen vorweisen können.

Und auch wenn Arbeitgeber in einer Stellenausschreibung nicht explizit erwähnen, dass sie offen sind für gehörlose Personen oder Menschen mit einer Hörbehinderung – bewerben Sie sich trotzdem, zeigen Sie, welches Potential in Ihnen steckt!



Amrei Gerdas vom SGB rät Betroffenen: Stehen Sie zu sich. Geben Sie nicht auf.

erfinden! Wir haben zusammen mit dem SGB-FSS einen einfach lesbaren Leitfaden* entwickelt, in dem wir konkrete Massnahmen und Best Practices vorstellen, damit die Inklusion von hörbehinderten und gehörlosen Arbeitnehmenden ins Unternehmen gelingt. Ein Beispiel: Mit dem Aufbau eines Mentoring- oder Peersystems innerhalb der Firma fördern Sie die Vernetzung und den Austausch unter hörbehinderten und guthörenden Mitarbeitenden. Diesen Praxis-Leitfaden sollte jedes Unternehmen zur Hand haben.

Haben Sie auch Tipps für Arbeitgeber? Was sollten HR-Verantwortliche bei der Einstellung beachten?

Anina Hille: Vor allem eins: Lernen Sie von den Erfahrungen anderer Arbeitgeber. Sie müssen das Rad nicht neu

*Den Leitfaden können Sie hier kostenlos herunterladen:

<https://www.hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/weber-uns/medien/medienmitteilungen/2020/08/24/studie-arbeitsmarkt-gehoerlose-hoerbehindertel>

rätsel

Schalentier	↓	Gehörknöchelchen	↓	Wappenkunde	↓	↓	geschnittenes Holz	Lichtengel im AT	griech. Vorsilbe: bei, daneben	↓	Stromquelle f. Hörgerät
↖							Seehund (engl.)	↘	↘		
Gras-schneid-gerät		Peddigrohr		Kochan-leitung	↗				⦿ 4		Klang
gold-durch-wirkter Stoff	↗		⦿ 1				Reise zu Pferd				↘
dunkles Erstarungs-gestein	↗					⦿ 8	Lautlosigkeit		Abk.: ex officio		⦿ 3
↖		⦿ 2		Brotkörper			Kelchblatt-ausstülpung	↘			
Sätze beim Tennis (engl.)	Explosionsge-räusch		Fluss in den Zürich-see	↘					engl.: grün		bern-deutsch: Rahm
Männerboot der Inuit	↘			⦿ 6		Rufname v. Jazz-musiker Domino †		Erb-träger	↘		↘
↖			Teil e. Theater-stücks		landwirt-schaftl. Nutz-fläche	↘	⦿ 5				alte Leucht-dichte-einheit
europ. Fluss		geneigt, steil	↘								
↖			⦿ 10	Figur d. Nibe-lungen-liches	↗			dt. Vorsilbe: schnell			⦿ 9
Flug-abwehr-kanone (Kw.)		nicht nachts	↘			⦿ 7	Falsch-meldung in der Presse	↘			

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Auflösung zum Rätsel im dezibel 1/2020

■ S ■ D ■ F ■ S ■
 V I B R A T I O N E F
 ■ G ■ E U R O U T E R
 A N G I E S M I N E
 ■ A ■ E ■ S T U M M ■ Q
 ■ L A C O T E ■ E P U
 L E N K U T R U H E
 ■ ■ I ■ B R A U N ■ ■ N
 ■ T O E L Z ■ M ■ F R Z
 V A N ■ U ■ S O H L E ■
 ■ U ■ W E S E R ■ O H R
 ■ B O E S ■ W E I H E R

OTITIS