

IFZ Working Series ISSN 1662-520X

**IFZ Working Paper No. 0027/2019**

# **Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Hörbehinderungen**

## **AKTUELLER STAND DER LITERATUR UND FORSCHUNG**

Dr. Anina Hille

Brigitte Roos

Prof. Dr. Gabrielle Wanzenried

**Impressum:**

Autorinnen  
Dr. Anina Hille  
Brigitte Roos  
Prof. Dr. Gabrielle Wanzenried

**Copyright**

©2019 Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ der Hochschule Luzern und Schweizerischer Gehörlosenbund SGB-FFS

Hochschule Luzern – Wirtschaft  
Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ  
Grafenauweg 10  
Postfach 7344  
CH-6302 Zug  
[www.hslu.ch/ifz](http://www.hslu.ch/ifz)

Im Auftrag von  
Schweizerischer Gehörlosenbund SGB-FFS  
Räffelstrasse 24  
CH-8045 Zürich  
[www.sgb-fss.ch](http://www.sgb-fss.ch)

ISSN 1662-520X / IFZ Working Paper No. 0027/2019

Literatur und Rechtsprechung sind bis am 31. Januar 2019 berücksichtigt.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung.....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Begriffe, Gesetzgebung und Institutionen.....</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Allgemeine Arbeitsmarktsituation .....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Arbeitsmarkt aus Sicht Arbeitgeber.....</b>	<b>7</b>
4.1	Herausforderungen und Barrieren bei der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Hörbehinderungen.....	7
4.2	Chancen und Mehrwert bei der Beschäftigung von Menschen mit Hörbehinderungen.....	8
4.3	Was können Arbeitnehmende aus Sicht der Arbeitgeber tun?.....	8
<b>5</b>	<b>Arbeitsmarkt aus Sicht Arbeitnehmende.....</b>	<b>9</b>
5.1	Herausforderungen und Barrieren von Menschen mit Hörbehinderungen auf dem Arbeitsmarkt .....	9
5.2	Erfolgsfaktoren für Menschen mit Hörbehinderungen auf dem Arbeitsmarkt.....	10
5.3	Was können Arbeitgeber aus Sicht der Arbeitnehmenden tun? .....	11
<b>6</b>	<b>Schlussbemerkungen.....</b>	<b>14</b>
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>15</b>

# 1 Einleitung

Menschen mit Hörbehinderungen in der Schweiz haben bei der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt schlechtere Chancen als durchschnittliche Arbeitnehmende. Das zeigt die Arbeitslosenquote, die bei Gehörlosen drei- bis viermal so hoch ist wie beim Durchschnitt (Cassis, 2011) und auch die Existenz von nur einer bilingualen Schule (Laut- und Gebärdensprache sowie Schüler/innen mit und ohne Hörbehinderungen gemischt, pro audito, online).

Der Schweizerische Gehörlosenbund hat im Strategie Programm 2016-2020 den Fokus unter anderem auf den Themenbereich Arbeit gelegt. Ein Ziel dieses Bereiches ist die Durchführung einer Studie zum Zugang und zur Chancengleichheit für Menschen mit einer Hörbehinderung auf dem Arbeitsmarkt. Der Schweizerische Gehörlosenbund hat die Hochschule Luzern – Wirtschaft damit beauftragt, diese Arbeitsmarktstudie durchzuführen. Der erste Schritt dieses Projektes, ist eine Bestandsaufnahme und Übersicht der Literatur und Forschung im Bereich «Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Hörbehinderungen» und zwar aus Sicht der Arbeitnehmenden- und Arbeitgeber.

Der Schweizerische Gehörlosenbund hat bereits das Ziel 1 des Bereiches Arbeit im Strategie Programm 2016-2020 an die Hochschule Luzern – Wirtschaft vergeben. Ziel des ersten Projektes ist die Entwicklung und Anpassung von Diversity-Richtlinien an Hörbehinderung. Die Literatur- und Forschungsübersicht aus dem Projekt 1 im Bereich «Inklusion von Menschen mit Hörbehinderungen in den Arbeitsmarkt» wurde als Grundlage verwendet und entsprechend erweitert.

Nach einem Beschrieb der Rahmenbedingungen, das heisst der Begrifflichkeiten, der rechtlichen Situation und einer Übersicht der Institutionen, die Menschen mit Hörbehinderungen unterstützen, folgt in Kapitel 3 eine allgemeine Übersicht über die Situation auf dem Arbeitsmarkt. In den folgenden Kapiteln wird der Arbeitsmarkt jeweils aus Sicht der Arbeitgeber und aus dem Blickwinkel der Arbeitnehmenden beleuchtet. Kapitel 4 geht auf die Herausforderungen und Barrieren im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Hörbehinderung, die damit verbundenen Chancen und den Mehrwert sowie die Erwartungen an Arbeitnehmende aus Sicht der Arbeitgeber ein. Kapitel 5 behandelt Herausforderungen und Barrieren sowie Erfolgsfaktoren aus Sicht der Arbeitgeber und Empfehlungen an Arbeitgeber aus Sicht von Arbeitnehmenden. Abschliessend folgen eine Zusammenfassung sowie die Darlegung von Handlungsbefordern und Forschungslücken.

## 2 Begriffe, Gesetzgebung und Institutionen

**Menschen mit Hörbehinderungen** sind sowohl gehörlose und (spät)ertaubte Menschen als auch schwerhörige und hörgeschädigte Menschen (Leonhardt, 2010, S. 22). In dieser Arbeit liegt der Fokus bei gehörlosen und (spät)ertaubten Menschen, welche sich in erster Linie in Gebärdensprache ausdrücken, es werden aber auch Menschen mit Hörbehinderungen eingeschlossen. In der nachfolgenden Arbeit wird anstelle der Bezeichnung «Menschen mit Hörbehinderungen» zum Teil der Begriff «Gehörlose» oder andere Begriffe verwendet. Das ist der Fall, wenn diese Begriffe so in der Literatur und in Studien genannt wurden. Gemäss einem Positionspapier der World Federation of Deaf (2018) bezeichnen sich gehörlose Menschen als eine linguistische und kulturelle Minderheit, die hochkomplexe Sprachen sprechen, deren Rechte als Minderheit aber durch die Behindertenpolitik und -gesetzgebung abgedeckt werden (S. 1). Von einer linguistischen Minderheit wird gesprochen, weil gehörlose Menschen die Gebärdensprache, ob von Geburt an oder später erlernt, als einzige Sprache richtig sprechen und diese als ihre Muttersprache betrachtet werden kann (S. 7). Ausserdem haben die über 300 verschiedenen Gebärdensprachen eine eigene Grammatik, einen eigenen Humor und ein eigenes Lexikon (S. 2). Von einer kulturellen Minderheit wird gesprochen, da die Sprache ein wichtiger Bestandteil der Kultur ist, weil die Erfahrung, gehörlos zu sein, verbindet, weil Gehörlose oft gut vernetzt sind und sich regelmässig treffen (S. 2). In der Gesetzgebung und Politik werden die Rechte von Menschen mit Hörbehinderungen oft zusammen mit den Rechten von Menschen mit Behinderungen eingefordert. Nach der UNO-Behindertenkonvention, welcher das Modell zugrunde liegt, dass Behinderungen durch Barrieren in der Gesellschaft entstehen (S. 8), ist diese Tatsache weniger problematisch als bei veralteten Definitionen von Behinderung. Im Gegenteil, Menschen mit Hörbehinderungen profitieren von den umfassenden Bestimmungen der UNO-BRK.

Die **Rechte von Menschen mit Hörbehinderungen** werden via Gesetzgebungen für Menschen mit Behinderungen eingefordert. Das bedeutet, dass für Menschen mit Hörbehinderungen in der Schweiz das Behindertengleichstellungsgezet BehiG und die UNO-Behindertenrechtskonvention gelten. Im Gegensatz zum BehiG beinhaltet die UNO-BRK konkrete Bestimmungen für die Rechte von Menschen mit Hörbehinderungen. Die folgenden Ausschnitte sind für Menschen mit Hörbehinderungen zentral:

- «Im Sinne dieses Übereinkommens schliesst «Sprache» gesprochene Sprachen sowie Gebärdensprachen und andere nicht gesprochene Sprachen ein» Art. 2, UNO-BRK
- «Im Umgang mit Behörden die Verwendung von Gebärdensprachen, Brailleschrift, ergänzenden und alternativen Kommunikationsformen und allen sonstigen selbst gewählten zugänglichen Mitteln, Formen und Formaten der Kommunikation durch Menschen mit Behinderungen akzeptieren und erleichtern» Art. 21, UNO-BRK
- «Menschen mit Behinderungen nicht aufgrund von Behinderung vom allgemeinen Bildungssystem ausgeschlossen werden» und «erleichtern sie das Erlernen der Gebärdensprache und die Förderung der sprachlichen Identität der Gehörlosen» Art. 24, UNO-BRK
- «Menschen mit Behinderungen haben gleichberechtigt mit anderen Anspruch auf Anerkennung und Unterstützung ihrer spezifischen kulturellen und sprachlichen Identität, einschliesslich der Gebärdensprachen und der Gehörlosenkultur» Art. 30, UNO-BRK

In Artikel 27 sieht die UNO-BRK vor, dass Arbeitgeber angemessene Vorkehrungen treffen müssen, um Menschen mit Hörbehinderungen eine gleichberechtigte Chance zur Beschäftigung zu bieten. Was dies konkret bedeutet, wurde von der UNO noch nicht erarbeitet. Die National Association of the Deaf (NAD) hat im Rahmen des American's with Disabilities Act (ADA) eine Empfehlung ausgearbeitet:

- Eine angemessene Vorkehrung ist eine Anpassung an den Job, das Arbeitsumfeld oder die Standardprozesse,

um Menschen mit Behinderungen im Bewerbungsprozess, bezüglich der Tätigkeit, der Bezahlung und sonstigen Privilegien mit den übrigen Mitarbeitenden gleichzustellen.

- Angemessene Vorkehrungen beinhalten zum Beispiel spezielle Telekommunikationsanlagen, Audio-Systeme, visuelle Alarme oder den Zugang zu Gehörlosen-Dolmetscher.
- Ebenfalls fallen Anpassungen der Jobprofile, Teilzeit und angepasste Schichten, angepasste Aus- und Weiterbildungsprogramme und weitere individuelle Massnahmen darunter. (S. 13).

In der Schweiz erhalten Menschen mit Hörbehinderungen sowie deren Arbeitgeber Unterstützung der Invalidenversicherung und der Arbeitslosenversicherung. Spezifische Hilfsmittel für Menschen mit Hörbehinderungen sind:

- behinderungsbedingte Mehrkosten gem. IV bei Weiterbildungen (z.B. Dolmetschende oder Tutorate zum Verfassen von Arbeiten)
- Blitzlicht- oder Vibrationsgeräte (statt Pieptöne, Alarme oder Rufe)
- Geräte zur Sprachverstärkung z.B. für Sitzungen
- Videotelefone, Spezialtelefone oder Trennwände gegen Störlärm
- Gebärdensprach- oder Schriftdolmetschende für Sitzungen oder komplexe Gespräche

(BFSUG, 2018, S. 3)

Die Voraussetzungen für eine IV-Rente sind aber nicht gegeben, sofern keine Mehrfachbehinderung vorliegt (Ecknauer, 2016, S. 31). Da die IV neben dem Grundsatz der «Eingliederung vor Rente» auch kostenbewusst handeln muss und aus ihrer Sicht notwendige Massnahmen bezahlt, kommt es immer wieder zu Rechtstreitigkeiten. Häufig handelt es sich dabei um die Bezahlung von Dolmetscherleistungen. Einer gehörlosen Person zum Beispiel wurden die Dolmetscherleistungen eines Staplerfahrkurses von der IV aus Arbeitssicherheitsgründen nicht bezahlt. Dieser Entscheid wurde nach Klage beim Bundesgericht mit BGE 9C\_292/2016 vom 20. September 2016 gutgeheissen, was indirekt bedeutet, dass gehörlose Menschen nicht Stapler fahren dürfen. Der Gehörlosenbund SGB-FSS hat im 2018 zum Schattenbericht von «Inclusion Handicap» vom 2017 einen Parallelbericht publiziert, der über die Situation von Menschen mit einer Hörbehinderung informiert. In diesem werden bezüglich UNO-BRK Artikel 27 Arbeit und Beschäftigung zwei Punkte erwähnt, die verbessert werden müssen. Einerseits ist es die freie Wahl des Berufes. Denn gemäss IVG Art. 16 Abs. 1 wird die Berufswahl von Menschen mit Hörbehinderungen nur mitfinanziert, «sofern die Ausbildung den Fähigkeiten des Versicherten entspricht» und Art. 16 Abs. 2 lit. c «sofern sie geeignet ist». Andererseits wird der Assistenzbeitrag kritisiert, beziehungsweise die monatliche Obergrenze für die Nutzung von Gebärdensprachdolmetscher-Dienste. Der SGB-FSS fordert eine Erhöhung der Obergrenze sowie eine flexiblere Abrechnung (SGB-FSS, 2018, S. 9).

Weitere Unterstützung, wie Beratung, Literatur, Aus- und Weiterbildungen, Integrationsdienstleistungen, Zugang zu Netzwerken, Öffentlichkeitsarbeit usw., erhalten Menschen mit Hörbehinderungen in der Schweiz bei diversen **Organisationen und Institutionen**. Hier folgt eine Übersicht (nicht abschliessend):

- **Schweizerischer Gehörlosenverbund SBG-FSS:** Gebärdensprache (DSGS, LSF, LSI), Öffentlichkeitsarbeit, Beratung
- **Pro auditio Schweiz:** Informationen, Netzwerke, Veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit, Beratung
- **Sonos:** Informationen, Kampagnen, Aus- und Weiterbildung, Alterswohnheime
- **Forom écoute:** Informationen, Netzwerk, Veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit
- **Fondation à capella:** Ergänzte Lautsprache LPC, Förderung der Inklusion in der Schule und im Arbeitsleben mithilfe von LPC
- **Association Suisse pour les Langues Parlée Complétees (ALPC):** Ergänzte Lautsprache LPC und Einführung von EdLS im deutschsprachigen Raum, Veranstaltungen & Weekends, Netzwerk, Magazine
- **Association S5:** Gebärdensprache, Ausbildung, Öffentlichkeitsarbeit, Barrierefreie Informationen

- **Associazione Sordità & Bilinguismo:** Italienische Gebärdensprache LIS, Angebote zur Unterstützung im Arbeitsleben
- **Jugehörig:** Netzwerk für junge Menschen mit Hörbehinderung, Veranstaltungen, Gebärdensprachkurse
- **Lautsprachlich kommunizierende Hörbeeinträchtigte Ikh:** Unterstützung für Menschen mit Hörgerät oder Cochlea Implantat, Förderung der Lautsprache als Kommunikation
- **Schweizerische Vereinigung der Eltern hörgeschädigter Kinder (SVEHK - ASPEDA – ASGBA):** Netzwerk, Erfahrungsaustausch, Öffentlichkeitsarbeit
- **Beratungsstellen für Schwerhörige und Gehörlose:** Beratung, Veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit
- **Interessengemeinschaft Gehörlose und Hörbehinderte IGGH:** Information, Netzwerk, Veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit, Engagement für Kulturelles
- **Stiftung procom:** Dolmetscherdienste

Auf internationaler Ebene sind die World Federation of the Deaf (WFD), die European Union of the Deaf (EUD) und die National Association of the Deaf (NAD) aus Amerika wichtige Institutionen, die Öffentlichkeitsarbeit betreiben und so rechtliche und politische Rahmenbedingungen beeinflussen können. Ein gutes Beispiel dafür ist die Empfehlung des Europarates zum Schutz der Gebärdensprachen, woraus bereits einige Massnahmen und Initiativen entstanden sind.

Auf rechtlicher Ebene wurde mit der UNO-BRK ein Instrument geschaffen, das die konkrete Umsetzung von Massnahmen für Menschen mit Hörbehinderungen in allen Bereichen vorantreiben soll. Von Seiten des Bundes wurden bisher aber wenige Massnahmen explizit für Menschen mit Hörbehinderungen umgesetzt, abgesehen von vereinzelten Videos in Gebärdensprache. Zahlreiche private Verbände und Institutionen in der Schweiz und auf der ganzen Welt engagieren sich jedoch stark für die Rechte von Menschen mit Hörbehinderungen und für die Verbreitung der Gebärdensprache.

### 3 Allgemeine Arbeitsmarktsituation

Das **Bundesamt für Statistik** hat im Jahr 2012 zuletzt die verschiedenen Behinderungsarten, u.a. auch Menschen mit Einschränkung des Hörvermögens (schweren Grades) erfasst. Die Schätzung im 2012 betrug 0.9 % der Wohnbevölkerung ab 15 Jahren, dies waren zu diesem Zeitpunkt ca. 61'550 Menschen (BFS, 2017a, 2017c, online). Die Gesundheitsbefragung 2017 ist Mitte Dezember erschienen, für eine Anfrage an das Bundesamt für Statistik für eine detaillierte Auswertung war dies jedoch zu knapp. Organisationen wie der Schweizerische Gehörlosenbund SBG-FSS gehen von rund 10'000 Menschen aus, die seit Geburt gehörlos sind, und ca. einer Million Menschen mit Hörbehinderungen insgesamt. Mit steigendem Alter nimmt die Anzahl Menschen mit Hörbehinderungen stark zu. Rund 20 % der Menschen ab 65 Jahren sind betroffen. Im erwerbstäglichen Alter befinden sich gemäss diesen Schätzungen rund 500'000 Menschen mit einer Hörbehinderung.

Voraussetzung für den Beginn einer beruflichen Tätigkeit und Laufbahn ist die **Schulbildung**. Menschen mit Hörbehinderungen oder deren Eltern können zwischen einer normalen Schule oder einer Sonderschule speziell für Gehörlose oder Hörbeeinträchtigte entscheiden. In der Deutschschweiz gibt es fünf Primarschulen, vier davon mit Oberstufe und eine Berufsfachschule für Menschen mit Hörbehinderungen. Zudem gibt es in Zürich eine bilinguale Sekundarschule, dort werden Schüler/innen mit und ohne Hörbehinderungen in Gebärdensprache und in Lautsprache unterrichtet (Pro audio, online). Dieses Konzept der bilingualen Förderung wurde in Deutschland zwischen 1992 und 2004 in zwei Schulversuchen wissenschaftlich begleitet und es hat sich gezeigt, dass sich die Schüler/innen ihren Voraussetzungen entsprechend in allen Kommunikationsmitteln und Sprachen sehr gut entwickelten (Hennies & Hofmann, 2017, S. 31). In der Schweiz zeigt sich klar die Tendenz, weg von der Sonderschule hin zur Integration in die Regelschule. Dies entspricht dem Grundsatz in Artikel 24 der UNO-Behindertenrechtskonvention, der klar ein integratives Bildungssystem mit entsprechenden Unterstützungsmassnahmen für Kinder mit Behinderungen fordert. Die gesamte Anzahl von Sonderschüler/innen fiel in der Schweiz von 50'000 im Jahr 2004 auf 31'000 im Jahr 2016 (Leybold Johnson, 2018, online). Im Falle von Menschen mit Hörbehinderungen führt die UNO-BRK (Art. 24) weiter aus, dass insbesondere Kinder, mit Kommunikationsformen- und Mitteln unterrichtet werden sollen, die für den Einzelnen am besten geeignet sind. Für Gehörlosenorganisationen sind dies bilinguale Schulen, wie diejenige in Zürich, wovon es bis heute jedoch erst eine gibt (Leybold Johnson, 2018, online). Die Art der Schulabschlüsse von Menschen mit Hörbehinderungen werden in der Schweiz nicht erhoben. In Deutschland wurde eine Umfrage dazu durchgeführt, bei der 521 Gehörlose oder hörbeeinträchtige Personen ihren Bildungsabschluss angaben. Dabei war das Ergebnis, dass deutlich mehr Hörende (24.4 % im 2008) als Menschen mit Hörbehinderungen (14.7 % im 2008) die Fachhochschul- oder Hochschulreife erreichen (Eschenhaben, 2008, S. 54 und Statistisches Bundesamt, online). Studien aus Schweden und Dänemark zeigen ebenfalls, dass das Bildungsniveau bei Gehörlosen und Hörbeeinträchtigten tiefer ist als bei Hörenden, dass es aber über die Zeit bei beiden Gruppen stieg (Rydberg, 2010, S. 21-39). Eine australische Studie zeigt auf, dass der Niveauunterschied der beiden Gruppen relativ gering ist (Willoughby, 2011, Education). Als Gründe dafür führt die Autorin an, dass viele Gehörlose ihren tertiären Bildungsabschluss nach Mitte der 90er Jahre nachgeholt haben, da sie dann von den Universitäten Unterstützung erhielten und dass die Begeisterung für Aus- und Weiterbildung der Gehörlosengemeinschaft in Victoria gross sei.

Beim **Einstieg in den Arbeitsmarkt** haben Menschen mit Hörbehinderungen grundsätzlich dieselben Möglichkeiten wie Hörende (direkter Einstieg, Praktika, Berufslehre, etc.). Es gibt diverse Institutionen und Organisationen, die beim Einstieg unterstützen (siehe Kap. 2), aber die Möglichkeit eines geschützten Arbeitsplatzes in Kombination mit einer IV-Rente besteht nicht, sofern keine Mehrfachbehinderung vorliegt (Ecknauer, 2016, S. 31). Die IV bietet aber diverse Unterstützungsmassnahmen wie Unterstützung bei Weiterbildungen, technische Hilfsmittel oder die Kostenübernahme von Gebärdendolmetscher an (siehe Kap. 2).

Menschen mit Hörbehinderungen haben trotzdem schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Gemäss einer Interpellation an den Bundesrat von Ignazio Cassis im Jahr 2011 liegt die **Arbeitslosenquote** von Gehörlosen in der Schweiz bei rund 10 % – also drei bis viermal höher als im Durchschnitt. In Deutschland ist die Quote im Jahr 2011 mit 15 %

mehr als doppelt so hoch (EGSB, online). In Grossbritannien (UK) liegt die Arbeitslosenquote gemäss einer Befragung von 870 Personen bei 20 %, während die durchschnittliche Quote bei 5 % liegt (RNID, 2006, S. 3). In den USA ist die Arbeitslosenquote gemäss einer Studie von Garberoglio, Cawthon, & Bond (2016), welche Datensätze von über 43'500 Personen mit Hörbehinderungen auswertet hat, praktisch gleich hoch wie bei Hörenden. Gross ist der Unterschied jedoch beim Anteil der Personen am Arbeitsmarkt. 47 % der Menschen mit Hörbehinderungen gehören nicht zur Erwerbsbevölkerung, während dies bei hörenden Personen lediglich 23 % sind. Viele dieser Personen haben neben der Hörbehinderung eine weitere Behinderung, rund die Hälfte wurden im Militärdienst hörbehindert. Personen mit Hörbehinderungen arbeiten zudem etwas häufiger Teilzeit (S. 2). Eine Studie aus Schweden fasst zusammen, dass die Arbeitslosenquote gemäss Studien aus verschiedenen Ländern bei Gehörlosen höher ist als im Durchschnitt. Frauen sind zudem öfter arbeitslos als Männer. Und jüngere Personen trifft es häufiger als ältere Personen. Diverse Studien belegen auch, dass eine gute Ausbildung einen positiven Effekt auf die Beschäftigung haben (Rydberg, 2010, S. 24). Generell sind Gehörlose aber häufiger in Positionen angestellt, die ein tiefes Ausbildungsniveau verlangen (S. 23).

Gehörlose und Hörbeeinträchtigte können grundsätzlich jeden Job ausüben – im Schweizer Gesetz gibt es dazu keine **Einschränkungen**, abgesehen vom Bundesgerichtsurteil mit BGE 9C\_292/2016 zum Staplerfahren (siehe Kap. 2). Unsichtbare Grenzen oder Begrenzungen bei Berufsverbänden oder einzelnen Unternehmungen gibt es aber mit grosser Wahrscheinlichkeit schon. In Frankreich wurde dazu eine Publikation veröffentlicht, die diverse Berufe auflistet, die für Gehörlose verboten und schwer zugänglich sind. Im französischen Gesetz ist beispielsweise geregelt, dass Polizisten, Feuerwehr- und Armeeangehörige einen maximalen Hörverlust von 20 dB haben dürfen. Gehörlosen ist es zudem nicht erlaubt, die Schwerlasteraubnis für das Fahren von LKWs und Busse zu absolvieren. Außerdem wird die Zugänglichkeit in diversen Branchen und Berufen erschwert, unverständlich sind vor allem Verbote wie das Arbeiten auf See – auch als Koch oder Mechaniker ist das nicht möglich. Dies ist in einem Dekret zur körperlichen Fitness von Marinepersonal so festgehalten (FSNF, 2018, S. 3-9).

In welchen **Berufsfeldern** Gehörlose und Hörbehinderte am häufigsten tätig sind, hat eine Arbeit aus dem Jahr 2008 in Deutschland erhoben. Von 451 Personen haben 23.1 % ihre Ausbildung im Bereich Technisches Zeichnen/Bauzeichnen/Vermessungstechnik absolviert. 14.6 % davon im kaufmännischen Bereich oder auf der Verwaltung, 12.4 % haben einen Beruf in der Metalltechnik/Mechanik erlernt und 10.4 % im Bereich Grafik/Druck/Gestaltung und Laborberufe/Naturwissenschaftliche/Medizinische Berufe (Eschenhagen, 2008, S. 55). Von den insgesamt 46 Personen die studiert haben, entschieden sich 21.7 % für Architektur/Ingenieurwissenschaften, ebenfalls 21.7 % für Pädagogik und 17.4 % für Betriebswirtschaft. Von 407 befragten Personen sind 79.4 % als Angestellte beschäftigt, lediglich 9.1 % als Abteilungs- oder Projektleiter und 6.4 % als Geschäftsführer/in. Wobei nur 5.2 % als Hilfsarbeiter/innen angestellt sind. Die Mehrheit (61.7 %) davon wurde noch nie befördert. 22.4 % sind einmal und 13.5 % mehrmals aufgestiegen (S. 67). Eine Datenanalyse aus den USA bei 43'500 Personen ergibt, dass in den Bereichen Bau, Produktion und öffentliche Verwaltung Gehörlose überdurchschnittlich und in den Bereichen Bildung, Finanzen und Gesundheit unterdurchschnittlich vertreten sind (Garberoglio, Cawthon, & Bond, 2016, S. 8).

Gemäss Rydberg (2010) belegen diverse Studien, dass Gehörlose ein tieferes **Bruttoeinkommen** erzielen als hörende Personen, da sie häufiger in schlechter bezahlten Jobs arbeiten. Ein Teil der Studien belegt zudem, dass Männer mehr verdienen als Frauen. Das verfügbare Einkommen ist ebenfalls kleiner, als dasjenige der Referenzbevölkerung und gehörlose Personen werden häufiger vom Staat unterstützt, weil sie teilweise eine reduzierte Arbeitskapazität haben (S. 40). Die Studie von Garberoglio, Cawthon, & Bond (2016), welche die Einkommen von 16'500 Personen vergleicht, kommt auf ein leicht tieferes Einkommen für Menschen mit Hörbehinderungen. Wenn diese jedoch eine gute Ausbildung abgeschlossen und Vollzeit angestellt sind, verdienen sie eher leicht mehr als ihre hörenden Kollegen/-innen (S. 7).

Um Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen, müssen auch die Bedingungen in der Schule und in der Ausbildung mitberücksichtigt werden. Faktisch gibt es für Menschen mit Hörbehinderungen in der Schweiz zwar keine Begrenzungen. Trotzdem ist ihre Arbeitslosenquote drei- bis viermal höher, Gehörlose arbeiten häufiger in Positionen mit tieferem Ausbildungsniveau und erhalten weniger Lohn.

## 4 Arbeitsmarkt aus Sicht Arbeitgeber

### 4.1 Herausforderungen und Barrieren bei der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Hörbehinderungen

---

Statistisch repräsentative Umfragen bei Arbeitgebern von Mitarbeitenden mit Hörbehinderungen mit auswertbaren deskriptiven Ergebnissen gibt es praktisch keine. Vorhanden sind eher qualitative Interviews oder Erfahrungsberichte. Forschungsbedarf aus Sicht von Arbeitgebern wird von Punch (2016) bestätigt, welche 21 Artikel zur Arbeitsmarktsituation ausgewertet und verglichen hat (S. 394).

In der Arbeit von Michlig (2018) wurden drei Arbeitgeber aus der Schweiz interviewt, die gehörlose Mitarbeitende angestellt haben. Diese haben einen Mehraufwand bei der Einstellung von gehörlosen Mitarbeitenden bestätigt, und dieser Mehraufwand muss durch das Verständnis und die Bereitschaft der Vorgesetzten und Mitarbeitenden getragen werden (S. 44). Bei der Befragung von acht Restaurant Managern in den USA war das Ergebnis, dass die Integration am Arbeitsplatz in Ordnung, aber nicht optimal ist. Gründe sind die Stigmatisierung von Gehörlosen und die Ignoranz von angemessenen Vorkehrungen (Sneidermann, 2016, S. 114). Im Rahmen des Projektes «Entwicklung und Anpassung von Diversity-Richtlinien an Hörbehinderungen», welches wie dieses Projekt von der Hochschule Luzern – Wirtschaft im Auftrag des Schweizerischen Gehörlosenbundes (SGB) durchgeführt wird, wurden 12 unpublizierte Interviews mit Arbeitgebern mit und ohne Mitarbeitenden mit Hörbehinderungen durchgeführt. Ein Teil der Arbeitgeber bestätigte, dass die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Hörbehinderungen Mehraufwand verursache. In erster Linie für die etwas längere Einarbeitungszeit, die Kommunikation und Schulung, die Koordination mit der IV sowie zusätzliche Kosten für technische Hilfsmittel und Gebärdendolmetscher/innen (2018, S. 7).

Alle drei Untersuchungen sehen die Kommunikation und die soziale Integration als kritische Faktoren bezüglich der Beschäftigung von gehörlosen Mitarbeitenden. Ein Arbeitgeber sagt im Interview mit Michlig (2018), dass bei der Anstellung sehr wichtig ist, ob die Person in das Team passt und ob sie motiviert ist (S. 34). Gemäss der Untersuchung von Sneidermann (2016) ist es zum Teil ein Problem, dass Gehörlose Ihre Bedürfnisse nicht klar kommunizieren, da sie die Arbeitgeber nicht noch mehr «belasten» möchten. Das kann zu Missverständnissen und unbefriedigenden Situationen am Arbeitsplatz führen (S. 117). Die Kommunikation war bei allen drei Arbeitgebern vor allem am Anfang eine grosse Herausforderung. Nach einer Abstimmungsphase und sobald die Mitarbeitenden sich daran gewöhnt haben, mit der gehörlosen Person langsam, hochdeutsch und in einem gut beleuchteten Raum mit wenig Lärm zu sprechen, ging es jeweils besser. Eine Einschränkung ist auch das Telefonieren und die Rechtschreibung, das war vor allem bei einem Arbeitgeber eine Herausforderung (Michlig, 2018, S. 39-41). In den 12 unpublizierten Interviews aus dem genannten Projekt mit dem SGB wird auch genannt, dass die ad-hoc Kommunikation und der Kundenkontakt schwierig sind. Zudem sind die Erwartungen der Mitarbeitenden mit Hörbehinderungen an sich selbst teilweise sehr hoch. Dabei laufen diese Gefahr, sich zu überarbeiten oder an den eigenen Zielen zu scheitern. Es wird bestätigt, dass bei Arbeitskollegen/innen und Vorgesetzten eine Hemmschwelle vorhanden ist, welche die Integration erschwert. Dabei spielt die Führungskraft eine wichtige Rolle, bei der erfolgreichen Integration im Team (2018, S. 7)

Ein Vorgesetzter in der Befragung von Eschenhagen (2008) merkt zudem an, dass es wichtig sei, die Sicherheit des gehörlosen Mitarbeitenden zu gewährleisten und die Person am richtigen Ort einzusetzen (S. 94). Die Gewährleistung der Arbeitssicherheit wird auch gemäss unpublizierten Interviews, die von der Hochschule Luzern – Wirtschaft durchgeführt wurden, bestätigt (2018, S. 7).

Die grössten Herausforderungen sind die Kommunikation und die soziale Integration von Menschen mit Hörbehinderungen. Vor allem bei Anstellungsbeginn führen diese beiden Schwierigkeiten zu zeitlichem Mehraufwand, der von Vorgesetzten und Mitarbeitenden in Kauf genommen werden muss, um eine langfristig zufriedenstellende Situation herbeizuführen.

## **4.2 Chancen und Mehrwert bei der Beschäftigung von Menschen mit Hörbehinderungen**

In allen vorliegenden dokumentierten Interviews und Erfahrungsberichten sind die Arbeitgeber grundsätzlich zufrieden mit den gehörlosen Mitarbeitenden. Gemäss Eschenhagen (2008) sind Menschen mit Hörbehinderungen häufig genauso gut ausgebildet wie Menschen ohne Behinderungen (S. 54). Die befragten Vorgesetzten gaben an, gehörlose Mitarbeitende vor allem aus Qualifikationsgründen anzustellen (S. 92). Mit Blick auf den Fachkräftemangel, stellen gehörlose Arbeitnehmende deshalb eine nicht zu vernachlässigende Zielgruppe dar.

Bei einem Arbeitgeber, der von Michlig (2018) interviewt wurde, sind gehörlose Mitarbeitende vor allem sehr wertvoll, da diese Organisation viele gehörlose Kunden hat und sich die Kommunikation unter Gehörlosen viel einfacher gestaltet (S. 41). Zudem wird bestätigt, dass die Vielfalt im Team mit einem gehörlosen Mitarbeitenden die soziale und moralische Verantwortung fördere (S. 46). In der Befragung von Eschenhaben (2008) gibt ein Vorgesetzter an, dass gehörlose Mitarbeitende engagierter seien als hörende Mitarbeitende, weil sie damit demonstrieren wollen, dass sie sehr leistungsfähig seien (S. 93). In zwei Erfahrungsberichten aus Bangladesch von Friedner (2013 und 2015) zeigt sich, dass gehörlose Mitarbeitende gute und treue Arbeitnehmende sind. Ausserdem könne das Unternehmen mit ihnen ein Image als fürsorglichen und sozialen Arbeitgeber aufbauen. 12 unpublizierte Interviews der Hochschule Luzern – Wirtschaft, die in einem Vorprojekt durchgeführt wurden, bestätigen dass die Leistung der Mitarbeitenden mit Hörbehinderungen durchschnittlich ist. Hörbehinderte sind gemäss den Unternehmen aber loyaler, haben ein äusserst gutes Gespür für das Zwischenmenschliche, sind visuell stark und flexibel. Ausserdem können Menschen mit Hörbehinderungen dazu beitragen, die Toleranz und den respektvollen Umgang untereinander zu fördern (2018, S. 8).

Mitarbeitende mit Hörbehinderungen fallen grundsätzlich als loyale und motivierte Mitarbeitende auf. Zum Teil bringen sie konkreten Mehrwert, indem sie lange in Unternehmen bleiben und es Ihnen wichtig ist, gute Leistung zu zeigen.

## **4.3 Was können Arbeitnehmende aus Sicht der Arbeitgeber tun?**

Aus Sicht der Arbeitgeber konnten folgende förderliche Faktoren eruiert werden, die das Anstellungsverhältnis erleichtern und gehörlose Mitarbeitende zu wertvollen Arbeitnehmenden machen:

### **Qualifikation**

«Drei von vier Vorgesetzten im Unternehmen eins gaben an, dass man den gehörlosen Mitarbeiter aus Qualifikationsgründen eingestellt habe.» (Eschenhagen, 2008, S. 92)

### **Leistung**

«die meisten hörbehinderten Menschen zwischen 20-35 Jahren einen grossen Mehraufwand leisten müssen, um sich gut integriert zu fühlen» (Michlig, 2018, S. 45)

### **Motivation**

«Wie ist eine Person motiviert, wie kommt er rüber, will er oder macht er einfach nur einen Job.» (Michlig, 2018, S. 34)

### **Kommunikation**

«Dass die Kommunikation ein Schlüsselpunkt darstellt, konnte man aus allen Interviews entnehmen» (Michlig, 2018, S. 45)

### **Soziale Integration**

«Wichtig ist bei allen drei Parteien, dass die Person eine hohe Motivation aufzeigt und dass auch die Sozialkompetenzen gut ausgeprägt sind.» (Michlig, 2018, S. 35)

«Das ist für mich sehr wichtig, dass die Person auch in die Firma passt und in das Team passt» (Michlig, 2018, S. 36)

Eine gute Qualifikation, Leistungsbereitschaft und Motivation wird grundsätzlich von allen Mitarbeitenden erwartet, sind bei Menschen mit Hörbehinderungen aber besonders wichtig, damit diese ihr Handicap kompensieren können. Ein Augenmerk liegt auf den Aspekten Kommunikation und soziale Integration, da dies kritische Faktoren für eine beidseitig zufriedenstellende Beschäftigung sind.

## 5 Arbeitsmarkt aus Sicht Arbeitnehmende

### 5.1 Herausforderungen und Barrieren von Menschen mit Hörbehinderungen auf dem Arbeitsmarkt

---

Menschen mit Hörbehinderungen treffen im Arbeitsleben auf Barrieren und Herausforderungen. Dies beginnt in der Schule und bei der Wahl der Ausbildung. Eine qualitative Befragung in Deutschland im Rahmen des Projektes EGSB (2017) bei 32 gehörlosen Personen ergab, dass sich knapp 80 % der Regelschüler/innen in der Schule nicht gut begleitet fühlten, da nicht auf Ihre Bedürfnisse eingegangen wurde. Andererseits wurde an der Förderschule beispielsweise bemängelt, dass das Bildungsniveau zu tief sei. Gemäss der aktuellen Best-Practice (siehe Kapitel 3) ist der Besuch einer bilingualen Schule in der lautsprachlich und mit Gebäuden kommuniziert wird am förderlichsten. Der Trend zeigt aber klar Richtung Integration in die Regelschule.

Die Studie von Eschenhagen (2008), wo es unter anderem um die Wahl der Ausbildung oder des Studiums geht zeigt, dass fast die Hälfte der Befragten (42.4 %) nicht ihren Wunschberuf gewählt haben. Die häufigsten Gründe dafür waren, dass der Beruf für Gehörlose nicht geeignet sei (24.4 %) und das andere sagten, die Gehörlose Person schaffe das nicht (16.1 %). So erstaunt es nicht, dass 162 Personen nicht mehr auf dem erlernten Beruf arbeiten, wobei 58 davon nach der Ausbildung oder der Kündigung keine Arbeit mehr erhalten haben. (S. 57). Gemäss einer Umfrage bei 54 gehörlosen Absolventen/-innen einer australischen Universität ging hervor, dass 20 % in die Selbstständigkeit wechselten, da dies weniger Probleme mit sich bringt (Punch, Hyde & Power, 2007, online).

Weitere Barrieren entstehen bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz oder eine Stelle. Ecknauer, 2016 führte fünf qualitative Interviews mit Menschen mit Hörbehinderungen. Diese gaben an, dass Personen aus dem hörenden Umfeld sehr wichtig seien, wenn es beispielsweise darum geht, eine Bewerbung zu korrigieren oder einen Anruf entgegenzunehmen. Ebenfalls seien Schlüsselpersonen wie Lehrer, ehem. Vorgesetzte, usw. wichtig, die ihre Beziehungen spielen lassen, um einen potenziellen Arbeitgeber von den Fähigkeiten des Hörbehinderten zu überzeugen (S. 55-58).

Während einer Ausbildung oder Tätigkeit am Arbeitsplatz gibt es regelmässig weitere Barrieren zu überwinden. Weber (1983) nennt folgende Herausforderungen aus Sicht der Arbeitnehmenden:

- Beweisen müssen, dass man mehr leisten kann, als dass einem zugewiesen wird
- Leistungsfähigkeit muss hart erarbeitet werden
- Durch Rationalisierungsmassnahmen und Teamarbeit können häufig keine interessanten Tätigkeiten ausgeführt werden, da mehr Zeit aufgewendet werden müsste, um Gehörlose ins Team miteinzubeziehen
- Zwischenmenschliche Beziehungen mit gehörlosen Mitarbeitenden werden nicht genügend gepflegt
- Durchhaltevermögen und Anstrengungsbereitschaft von Gehörlosen wird oft bis an die Grenze strapaziert

Popescu-Willigmann (2014) beschreiben die Barrieren noch etwas allgemeiner:

- Kommunikative Barrieren am Arbeitsplatz
- Eignung für berufliche Positionen wird infrage gestellt wegen Hörbehinderung
- Berufseinstieg wird durch Hörbehinderung stark erschwert
- Menschen ohne Behinderung werden bevorzugt
- Allgemeine Vorbehalte gegenüber Menschen mit einer Hörbehinderung (Arbeitgeber wollen keinen „Mehraufwand“)
- Unwissenheit über Hörbehinderung
- Stigma Hörbehinderung ("taub und doof")
- Fehlen von positiven hörbehinderten Arbeitnehmenden (S.149)
- Beruflicher Aufstieg ist besonders schwierig (S. 108)

Hinzu kommt, dass gemäss einer Befragung von 437 Gehörlosen in England 56 % bereits einmal Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt haben (62% durch Arbeitskollegen/innen, 53 % durch das Management und 37 % während eines Vorstellungsgespräches). 25 % der Teilnehmer/innen haben gar bereits aufgrund dessen gekündigt (Total Jobs, 2016, S. 20-22). Bestätigt wird dies von einer Umfrage in Australien, bei der eine Person angibt, sie erhalte Antworten von hörenden Kollegen/innen, als wäre sie «frech oder dumm» oder «abrupt und laut». Ebenfalls wird erwähnt, dass die soziale Integration schwierig ist. Eine Person sagt, dass sie nicht damit gerechnet hatte, dass sie «Klatsch und Tratsch» sowie Networking-Möglichkeiten verpassen würde. (Punch, Hyde & Power, 2007, online). Auch eine Untersuchung bei 870 Personen mit Hörbehinderungen in den UK ergab, dass 59 % der Befragten finden, dass die Einstellung von Arbeitgebern gegenüber Gehörlosen eine Barriere darstelle. 55 % der befragten Personen sagten, dass sie sich sozial isoliert fühlen und 26 % davon werden gar gemobbt an ihrem Arbeitsplatz.

Punch (2016) hat außerdem 21 Artikel zur Arbeitsmarktsituation von Gehörlosen untersucht und verglichen. Die wichtigsten Barrieren und Hindernisse sind:

- Stress und Müdigkeit bei Tätigkeiten die viel Konzentration verlangen.
- Fehlende Kenntnisse zu Unterstützungsmöglichkeiten seitens Arbeitgeber und aber auch bei den Gehörlosen selbst.
- Fehlende Kenntnisse bei Arbeitgebern und Arbeitskollegen/-innen zum Umgang und zur Kommunikation mit Gehörlosen
- Abhängigkeit der Gehörlosen von der sozialen Unterstützung von Arbeitskollegen/-innen und Vorgesetzten. (S. 392-395)

Arbeitnehmende mit Hörbehinderungen sehen sich mit diversen Herausforderungen und Barrieren in der Schule, am Arbeitsplatz und auch in der Familie konfrontiert. Das beginnt damit, dass Personen aus ihrem Umfeld, Vorgesetzte oder Mitarbeitende ihnen nicht alles zutrauen oder sie gar für dumm halten. Hinzu kommt, dass sie am Arbeitsplatz häufig diskriminiert werden, dass Mitmenschen nur wenig über die Hörbehinderung wissen oder dass sie, vor allem wenn es um den beruflichen Aufstieg geht, kaum berücksichtigt werden.

## **5.2 Erfolgsfaktoren für Menschen mit Hörbehinderungen auf dem Arbeitsmarkt**

Im Rahmen von unterschiedlichen Befragungen wurden Erfolgsfaktoren für die Inklusion von Menschen mit Hörbehinderungen in den Arbeitsmarkt evaluiert. In 32 qualitativen Interviews in Deutschland wurden folgende Punkte eruiert, die zu beruflichem Erfolg beitragen (EGSB, online):

- ... ein offener, positiver Umgang und eine aktive Auseinandersetzung mit der eigenen Hörbehinderung stattgefunden haben bzw. stattfindet;
- ... gute Rahmenbedingungen vorhanden sind und mit Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen eine Zusammenarbeit „auf Augenhöhe“ erfahren wird;
- ... in der Biografie der gehörlosen und schwerhörigen Menschen die Entwicklung bestimmter Persönlichkeitsmerkmale wie Selbstvertrauen, Beharrlichkeit, Ausdauer und Optimismus gefördert wurde;
- ... gehörlose und schwerhörige Menschen gelernt haben, gut für sich selbst und für das Gelingen des beruflichen Werdegangs zu sorgen und darüber ihr eigener „Fürsprecher“ sein („Self-Advocacy“);
- ... sich eine gute kommunikative Kompetenz (Lautsprache oder Deutsche Gebärdensprache), und eine gute Schriftsprache (Lesen und Schreiben) entwickeln konnten und die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen vorhanden ist.

Ecknauer, 2016 identifizierte die folgenden Erfolgsfaktoren, welche zur Integration und dem erfolgreichen Bestehen im Arbeitsmarkt beitragen sollen:

Persönliche Kompetenzen

- Motivation
- Selbstständigkeit
- Offenheit

#### Privates Umfeld

- Umfeld mit Hörgeschädigten
- Hörendes Umfeld

#### Ausbildung

- Art der Ausbildung
- Vernetzung der Schlüsselpersonen

#### Angepasster Umgang mit der Hörbehinderung

- Einstellung gegenüber der eigenen Hörbehinderung
- Kommunikation über Hörbehinderung
- Kommunikation am Arbeitsplatz
- Sicht der Vorgesetzten über Hörbehinderung (S. 63)

Die Erfolgsfaktoren aus Sicht der Arbeitnehmenden decken sich nicht ganz mit den Erwartungen seitens der Arbeitgeber. Arbeitnehmende nennen die Aspekte Qualifikation und Leistung nicht. Wichtiger ist es gemäss Personen mit Hörbehinderungen, offen über die Hörbehinderung zu kommunizieren und auf andere Personen zuzugehen. Ebenfalls zentral sind eine gut entwickelte Persönlichkeit mit Selbstvertrauen, Ausdauer und Optimismus.

### **5.3 Was können Arbeitgeber aus Sicht der Arbeitnehmenden tun?**

In diversen Leitfäden, die an Arbeitgeber gerichtet sind und in den meisten Fällen von Gehörlosenorganisationen erstellt worden sind, befinden sich Massnahmen und Empfehlungen für die Inklusion von Menschen mit Hörbehinderungen in den Arbeitsmarkt. Hier folgt eine nicht abschliessende Übersicht mit zusammengetragenen Empfehlungen und Massnahmen. Die Empfehlungen und Massnahmen sind gegliedert nach den sieben Handlungsfeldern im Personalmanagement nach Böhm, Baumgärtner & Dwertmann (2013): Rekrutierung, Arbeitsplatzgestaltung/-anpassung, Arbeitszeitmodelle, Weiterbildung und Karrieremanagement, Gesundheitsmanagement, Führung und Kultur und Supported Employment (externe Integrationsdienstleister) (S. 7).

#### Rekrutierung

- Bewusstes Ansprechen von Menschen mit Hörbehinderung bei der Jobausschreibung, indem die richtigen Kanäle gewählt werden, alternative Kontaktmöglichkeiten angeboten werden und das Wording überprüft wird (z.B. Betonung auf Fähigkeiten, Statement zu Chancengleichheit) (Hill et al., 2017, S. 10)
- Sicherstellung eines fairen Bewerbungsprozesses, indem vor dem Gespräch bei Bewerber/in abgeklärt wird, ob spezielle Vorkehrungen bzgl. Kommunikation, Zugang, usw. notwendig sind (Hill et al., 2017, S. 11)
- Anpassungen von Jobprofilen in Betracht ziehen, um die Bedürfnisse der Menschen mit Hörbehinderungen erfüllen zu können (z.B. Tätigkeiten wo eher wenig mündliche Kommunikation mit externen Personen notwendig ist). (Hill et al., 2017, S. 9 / Informationszentrum für gutes Hören, S. 3)
- Bei Bewerbungsgesprächen mit Menschen mit Hörbehinderungen auf einen hellen Raum achten, auf eine gut sichtbare Sitzposition, genügend Zeit aufgrund der Übersetzung des Gehörlosen-Dolmetschers einberechnen und den Fokus auf die Fähigkeiten des/der Kandidaten/in richten, nicht auf dessen/deren Behinderung (Hill et al., 2017, S. 12)

#### Arbeitsplatzgestaltung/- anpassung

- Menschen mit Hörbehinderungen benötigen ein angepasstes, visuelles Arbeitsumfeld (z.B. das richtige Licht, Arbeitsplatz nicht gegen eine Wand) (Grant, 2005, S. 25 / Hill et al., 2017, S. 9).
- Überprüfen der Anzahl Geräuschquellen und der Einrichtung des Büros, um ein angenehmes akustisches Klima herzustellen (Hill et al., 2017, S. 15). Laut Praktikern ist das vor allem relevant für Menschen mit einem Hörgerät, aber grundsätzlich auch für Menschen ohne Hörbehinderung.
- Kommunikationssupport (z.B. via Dolmetscher, technische Hilfsmittel), um Menschen mit Hörbehinderungen über ihre Rechte am Arbeitsplatz zu informieren, für Meetings und weitere wichtige Besprechungen (Grant, 2005, S. 25 / Hill et al., 2017, S. 9).
- Kenntnisse des Arbeitgebers über Unterstützungsmassnahmen von Seiten des Staates und externen Organisationen sowie individuelle Besprechung mit den Mitarbeitenden mit Hörbehinderungen zu diesem Thema (Punch, 2016, S. 392).

### **Arbeitszeitmodelle**

- Flexible Arbeitszeiten oder Freizeit für Termine in Zusammenhang mit der Hörschädigung (Hill et al., 2017, S. 9). Flexible Arbeitszeiten oder Freizeit für die Wahrnehmung von Terminen im Zusammenhang mit der Gesundheit sind auch für Menschen ohne Behinderungen wertvoll.

### **Weiterbildung und Karrieremanagement**

- Ausbildung der Arbeitgeber und Führungskräfte zur Inklusion von Menschen mit Hörbehinderungen (Grant, 2005, S. 25 / Punch, 2016, S. 394)
- Regelmässige Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden zur Förderung der Zusammenarbeit mit Menschen mit Hörbehinderungen (Grant, 2005, S. 26 / Eschenhagen, 2008, S. 106 / Hill et al., 2017, S. 14)
- Erlernen von mindestens einiger einfacher Gebärdensprache, damit kurze Gespräche unkomplizierter geführt werden können (Grant, 2005, S. 26 / Eschenhagen, 2008, S. 106)
- Beförderungen auch für Menschen mit Hörbehinderung in Betracht ziehen (Grant, 2005, S. 26)

### **Gesundheitsmanagement**

- Überprüfung des Gehörs beim regelmässigen Gesundheits-Check bei allen Mitarbeitenden die an Arbeitsplätzen mit hoher Lärmbelastung arbeiten, da eine Hörbehinderung bei älteren Mitarbeitenden relativ häufig schleichend eintritt (Hill et al., 2017, S. 15).
- Supportprozess für Menschen mit eintretender Hörbehinderung, welcher Massnahmen zur Verbesserung der Situation prüft und umsetzt (anderes Büro, angepasste Tätigkeiten, Hilfsmittel, etc.) (Hill et al., 2017, S. 15)
- Nutzung von Instrumenten wie IMBA (Instrument für Fachkräfte der beruflichen Rehabilitation und Integration) oder REP (ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil) zur Prüfung der Fähigkeiten von Menschen mit Hörbehinderungen und deren Übereinstimmung mit Jobprofilen (IQPR, online / Compasso, online)

### **Führung und Kultur**

- Bewusstsein, dass es unterschiedliche Stufen und Ausprägungen von Hörbehinderung gibt und deswegen auch unterschiedliche Bedürfnisse (Hill et al., 2017, S. 10)
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden, idealerweise bevor eine Person mit Hörbehinderung angestellt wird, um diese über den Umgang mit Personen mit Hörbehinderungen zu informieren (Hill et al., 2017, S. 16).
- Implementierung von regelmässigen Feedbackgesprächen mit Menschen mit Hörbehinderungen, damit

diese Bescheid geben können, ob sie sich gut integriert fühlen (Grant, 2005, S. 25)

- Offene Kommunikation über die Entlohnung und zeigen von Wertschätzung, damit sich Menschen mit Hörbehinderungen nicht benachteiligt fühlen (Grant, 2005, S. 26 / Eschenhagen, 2008, S. 106)
- Sicherstellung das alle relevanten Informationen zu den Menschen mit Hörbehinderungen gelangen (Grant, 2005, S. 25)
- Aktive Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur, damit Menschen mit Hörbehinderungen nicht diskriminiert und ignoriert werden (Grant, 2005, S. 25)
- Vermitteln der Informationen zu informellen Regeln in der Unternehmenskultur (z.B. Handhabung Geburtstagsgeschenke) (Grant, 2005, S. 25)
- Zur Verfügung stellen einer Aufstellung über alle unternehmensinternen Abkürzungen und Redewendungen (Grant, 2005, S. 25). Das ist für alle Mitarbeitenden hilfreich.
- Einführung von einigen Regeln bei Teammeetings, damit sich Menschen mit Hörbehinderungen daran beteiligen können (nicht durcheinandersprechen, Augenkontakt, angepasstes Sprechtempo) (Hill et al., 2017, S. 16)
- Unterlagen zu Sitzungen im Vor- und Nachhinein (Traktanden, Protokoll, weitere Unterlagen) wenn möglich schriftlich verschicken (Informationszentrum für Gutes Hören, S. 4)
- Förderung einer lockeren Atmosphäre, indem Kaffee- und Mittagspausen gemeinsam verbracht werden oder Spass gemacht wird, der von allen verstanden wird (Grant, 2005, S. 25 / Eschenhaben, 2008, S. 106).
- Erstellung und Implementierung von Richtlinien gegen Mobbing und Durchsetzung dieser Richtlinien (Grant, 2005, S. 25).
- Ernennung von verantwortlichen Personen für Menschen mit Hörbehinderungen, welche den Informationsfluss sicherstellen und beispielsweise bei Feuerwehralarm-Übungen für die Sicherheit der Menschen zuständig sind (Grant, 2005, S. 25). Jedoch klare Definition der Aufgaben der verantwortlichen Personen, damit dieser nicht plötzlich die allgemeine Ansprechperson für die Person mit einer Hörbehinderung wird.
- Ein klares Anforderungsprofil der Aufgaben und regelmässiges Nachfragen über den aktuellen Stand hilft, aufgrund von erschwerter Kommunikation, Missverständnisse zu minimieren (Grant, 2005, S. 25 / Eschenhagen, 2008, S. 106).

### **Supported Employment**

- Inanspruchnahme der Dienstleistungen von externen Anbietern. Eine Übersicht für die Schweiz bietet die Mitgliederliste des Vereins «Supported Employment» unter <https://www.supportedemployment-schweiz.ch/Organisation/Mitglieder/PeRBh/>.

Leitfäden zur Inklusion von Menschen mit Hörbehinderungen in Unternehmen mit Empfehlungen und Massnahmen existieren vor allem im englischsprachigen Raum. Es fehlen aber systematische Konzepte, wie die Inklusion von Menschen mit Hörbehinderungen in den Arbeitsmarkt angegangen werden kann.

## 6 Schlussbemerkungen

Um 10'000 gehörlose Menschen und rund 500'000 Menschen mit Hörbehinderungen im erwerbstätigen Alter leben in der Schweiz. Die Arbeitslosenquote von Gehörlosen liegt mit rund 10 % drei- bis viermal höher als beim Durchschnitt (Cassis, 2011).

Viele Gehörlose sehen sich als linguistische und kulturelle Minderheit, nicht als Menschen mit Behinderungen. Denn mit der Gebärdensprache können sich gehörlose Menschen barrierefrei verstständigen und fühlen sich nicht eingeschränkt. Da aber nur sehr wenige hörende Menschen die Gebärdensprache beherrschen, entstehen im sozialen Umfeld und am Arbeitsplatz Barrieren, die es zu überwinden gilt. Deswegen schliesst die UNO-Behindertenrechtskonvention auch diverse Massnahmen für Menschen mit Hörbehinderungen ein.

Barrieren erleben Menschen mit Hörbehinderungen bereits bei der Wahl der Schule und der Ausbildung. Obwohl beispielsweise bei der Integration in die Regelschule Fortschritte gemacht werden, wird das bilinguale Konzept (Laut- und Gebärdensprache zusammen) erst in einer Sekundarschule umgesetzt. Bei der Suche eines Arbeits- oder Ausbildungsplatzes werden diese umso konkreter. Auch beim Einkommen zeigt sich, dass gehörlose Personen weniger verdienen als hörende Personen.

Arbeitnehmende können diese Barrieren und ihre Herausforderungen deutlich klarer aufzeigen, als dies Arbeitgeber können. Von der Arbeitnehmenden-Seite gibt es dazu deutlich mehr Untersuchungen und Berichte. Diese stammen aber selten aus der Schweiz, sondern aus Ländern wie Deutschland, Australien, UK, den USA, etc. **Ein systematischer Beschrieb der Arbeitsmarktsituation, aufgeschlüsselt nach verschiedenen Faktoren wie Unternehmensgrösse, Branche und Funktionen, für Menschen mit Hörbehinderungen aus Sicht der Arbeitgeber fehlt in der Schweiz.**

Die Erfolgsfaktoren, um im ersten Arbeitsmarkt zu bestehen, die aus den Befragungen mit Gehörlosen eruiert worden sind, stimmen grösstenteils mit der Nennung von Herausforderungen der Arbeitgeber zur Integration von Menschen mit Hörbehinderungen überein. Die grössten Herausforderungen und gleichzeitig auch Erfolgsfaktoren sind die mündliche Kommunikation sowie die Offenheit und Motivation der Arbeitnehmenden. **Auf Arbeitgeberseite gibt es zu Barrieren und Herausforderungen sowie Chancen und Mehrwert aber keine systematische Untersuchung, sondern nur wenige Erfahrungsberichte und Interviews.** Auch im internationalen Vergleich lassen sich praktisch keine Studien/Literatur finden.

**Ebenfalls fehlen systematische Konzepte, wie die Inklusion von Menschen mit Hörbehinderungen in den Arbeitsmarkt angegangen werden kann.** Leitfäden mit Massnahmen und Empfehlungen existieren diverse, vor allem im englischsprachigen Raum. **Welche Massnahmen und Empfehlungen von Schweizer Arbeitgebern in der Praxis erfolgreich umgesetzt werden, ist aber nicht klar.**

# Literaturverzeichnis

Beratung für Schwerhörige und Gehörlose BFSUG (Hrsg.). (2018). Merkblatt Arbeitswelt [Merkblatt].

Böhm, S., Baumgärtner, M. & Dwertmann, D. (Hrsg.). (2013). *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung. Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt*. Berlin Heidelberg: Springer Gabler.

Bundesamt für Statistik BFS. (2017a). *Menschen mit Behinderungen*. Abgerufen am 24.07.2018 von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/behinderungen.html>

Bundesamt für Statistik BFS. (2017c). *Ständige Wohnbevölkerung nach Alter, Kanton, Bezirk und Gemeinde, 2010-2016*. Abgerufen am 24.07.2018 von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/standentwicklung/bevoelkerung.assetdetail.3202996.html>

*Bundesgerichtsentscheid 9C\_292/2016* vom 20. September 2016.

*Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen [BehiG]* vom 13. Januar 2002 (Stand 1. Januar 2017), SR 151.3.

*Bundesgesetz über die Invalidenversicherung [IVG]* vom 19. Juni 1959 (Stand 1. Januar 2018), SR 831.20.

Cassis, I. (2011). *Interpellation 11.3900: Berufliche Integration von gehörlosen Menschen fördern*. Bern.

CSD. (ohne Datum). *Take a look at the numbers below. Imagine how changes in perceptions and attitude about Deaf people could drastically change the data*. Abgerufen am 13.12.2018 von <https://www.csd.org/about/statistics/>

Ecknauer, J. (2016). *Förderlichen Faktoren für das Bestehen im ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit einer Hörbehinderung in der Schweiz* [Bachelorarbeit]. Luzern: HSLU.

EGSB. (ohne Datum). *Erfolgreiche gehörlose und schwerhörige Menschen im Beruf. Wie haben sie es geschafft?*. Abgerufen am 17.12.2018 von <http://www.egsb-projekt.de/projekt/ausgangslage>

Eschenhagen, O. (2008). Gehörlose Menschen im Berufsleben – Erkenntnisse aus einer Online- und Unternehmensbefragung. Darmstadt: IAD.

Friedner, M. (2013). Producing «Silent Brewmasters»: Deaf Workers and Added Value in India's Coffee Cafés. *Anthropology of Work Review*, 34, doi: 10.1111/awr.12005.

Friedner, M. (2015). Deaf bodies and corporate bodies: new regimes of value in Bangalore's business process outsourcing sector. *Journal of the Royal Anthropological Institute*, 21, S. 313-329.

FSNF. (2018). Métier interdits et les sourds. Abgerufen am 14.12.2018 von <http://www.fnsf.org/wp-content/uploads/2018/06/M % C3 % A9tiers-interdits-et-les-Sourds.pdf>

Garberoglio, C., Cawthon, S. & Bond, M. (2016). *Deaf People and Employment in The United States: 2016*. National Deaf Center.

Hennies, J. & Hofmann, K. (2017). Bilinguale Frühförderung: Aktuelle Trends in Deutschland. In M. Zaborniak-Sobczak, K. Bienkowska & E. Tominska. *Selected issues of early-development support and education of children and youth with hearing impairment – comparative analysis on the example of five European countries (30-48)*. Warsaw: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej.

Hill, S., Wicks, R., Cook, L., Regan, C., Fleming, S. & Hards, S. (2017). *What works: hearing loss and employment*. A

- guide for employers to support people with hearing loss in the workplace [Guide]. Departement of Work and Pensions & NHS.*
- Hochschule Luzern – Wirtschaft. (2018). *Dokumentation und Auswertung der Experteninterviews mit Unternehmensvertreter/innen aus Organisationen mit und ohne Mitarbeitende mit Hörbehinderungen.* [Unveröff. Bericht], Luzern.
- Inclusion Handicap. (2017). *Schattenbericht. Bericht der Zivilgesellschaft anlässlich des ersten Staatenberichtsverfahrens vor dem UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen.* Bern.
- Leybold-Johnson, I. (2018). Was gehörlöse Kinder brauchen. Abgerufen am 13.12.2018 von [https://www.swisinfo.ch/ger/gesellschaft/schulbildung\\_was-gehoerlose-kinder-brauchen/44381404](https://www.swisinfo.ch/ger/gesellschaft/schulbildung_was-gehoerlose-kinder-brauchen/44381404)
- Leonhardt, A. (2010). Einführung in die Hörgeschädigtenpädagogik (3. Aufl.). München: Ernst Reinhardt.
- Michlig, V. (2018). *Arbeitsintegration von Menschen mit Hörbehinderung in den 1. Arbeitsmarkt aus Sicht der Arbeitgeber. Wie erleben Vorgesetzte die Integration von Menschen mit einer Hörbehinderung am Arbeitsplatz?* Ried-Brig: Hochschule für Soziale Arbeit.
- Pro audito. (ohne Datum). *Schulen für Hörgeschädigte.* Abgerufen am 12.12.2018 von <http://www.pro-audito.ch/informationen/links/schulen.html>
- Punch, R., Hyde, M. & Power, D. (2007). Career and Workplace Experiences of Australian University Graduates Who Are Deaf or Hard of Hearing. *Deaf Studies and Deaf Education*, 12 (4), S. 504-517.
- Punch, R. (2016). Employment and Adults Who Are Deaf or Hard of Hearing: Current Status and Experiences of Barriers, Accommodation, and Stress in the Workplace. *American Annals of the Deaf*, 161 (3), S. 384-397.
- RNID. (2006). *Opportunity blocked.* The employment experiences of deaf and hard of hearing people. London.
- Rydberg, E. (2010). *Deaf people and the labour market in Sweden.* Örebro: Örebro University
- Schweizerischer Gehörlosenbund SGB-FSS. (2018). *Parallelbericht des Schweizerischen Gehörlosenbundes SGB-FSS. Über die Situation von Menschen mit einer Hörbehinderung in der Schweiz. An das UNO – Komitee für die Rechte von Menschen mit Behinderungen.* Zürich.
- Schweizerischer Gehörlosenbund SGB-FSS. (ohne Datum). *Factsheet Gehörlöse und Hörbehinderte.* Zürich.
- Sneidermann, H. (2016). *Managing Workers Who Are Deaf: A Phenomenological Investigation of Hearing Supervisors.* Chicago: Loyola University.
- Statistisches Bundesamt. (ohne Datum). *Bildungsstand. Bevölkerung nach Bildungsabschluss in Deutschland.* Abgerufen am 13.12.2018 von <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Bildungsstand/Tabellen/Bildungsabschluss.html>
- The National Association of the Deaf (NAD). (ohne Datum). *Reasonable Accommodation for Deaf Employees Under the Americans with Disabilities Act.*
- Übereinkommen über die Rechte für Menschen mit Behinderungen [UNO-BRK] vom 15. Mai 2018, SR 0.109.*
- Willoughby, L. (2011). Sign Language Users' Education and Employment Levels: Keeping Pace with Changes in the Genral Australan Population? *The Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 16 (3), S. 401-413. doi: <https://doi.org/10.1093/deafed/enq067>
- World Federation of the Deaf (WFD). (2018). *Complementary or diametrically opposed: Situating Deaf Communities within "disability" vs "cultural and linguistic minority" constructs: POSITION PAPER.* Helsinki.