

Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ

Studie zur Arbeitsmarkt- situation von gehörlosen und hörbehinderten Personen in der Schweiz

Autoren Dr. Anina Hille
Brigitte Roos
Felix Seidel
Prof. Dr. Yvonne Seiler Zimmermann
Prof. Dr. Gabrielle Wanzenried

www.hslu.ch/ifz



Vorwort

In der Schweiz leben rund 10'000 Gehörlose und rund 1'000'000 Menschen mit einer Hörbehinderung. Etwa zehn Prozent der gehörlosen und hörbehinderten Menschen sind in der Schweiz ohne Arbeit. Damit liegt die Arbeitslosenquote drei-bis viermal höher als bei der durchschnittlichen Erwerbsbevölkerung. Auch können viele gehörlose und hörbehinderte Menschen nicht ihren Wunschberuf ausüben.



Als Präsidentin des Schweizerischen Gehörlosenbundes SGB-FSS ist es mir ein besonderes Anliegen, das Potenzial sowie die Fähigkeiten von Gehörlosen und Menschen mit einer Hörbehinderung auf allen Ebenen zu fördern. Es ist von hoher Relevanz, dass Organisationen den Mehrwert von vielfältigen Belegschaften in Bezug auf ihre Fähigkeiten erkennen und damit auch gehörlose und hörbehinderte Menschen in den Arbeitsmarkt einbeziehen.

Die vorliegende Studie soll die aktuelle Situation des Arbeitsmarktes für gehörlose und hörbehinderte Menschen in der Schweiz erstmals aufzeigen. Noch gab es nämlich keine breiten, verlässlichen Daten hierzu. Mittels dieser Studie wurden schweizweit erstmalig mehrere Unternehmen und Personen im direkten Arbeitsumfeld von Gehörlosen zu verschiedenen Fragestellungen befragt. Ziel der Studie ist es, die Situation von Gehörlosen auf dem Arbeitsmarkt zu beleuchten und die Aufmerksamkeit der Organisationen auf die Bedeutung einer vielfältigen Belegschaft vor allem vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des daraus resultierenden Fachkräftemangels zu lenken. Ich freue mich sehr, dass diese Studie im Auftrag des Schweizerischen Gehörlosenbundes SGB-FSS durch das Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ der Hochschule Luzern – Wirtschaft entwickelt und durchgeführt wurde.

Für den Gehörlosenbund SGB-FSS bietet die Studie aufgrund ihrer praxisnahen Online-Umfrage sowie den Interviews, mithilfe derer die aktuelle Arbeitsmarktsituation der gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden in der Schweiz erfasst werden konnte, einen Mehrwert. Für Unternehmen zeigt die Studie auf, wo der Mehrwert und die Herausforderungen bezüglich Beschäftigung und Inklusion von gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden – aus der Sicht von anderen Arbeitgebenden – liegt. Es wird gezeigt, welche Massnahmen aktuell bereits umgesetzt werden, und es wird beantwortet, warum Arbeitgebende gehörlose und hörbehinderte Mitarbeitende einstellen.

Gehörlose und Menschen mit einer Hörbehinderung sind genauso qualifiziert wie hörende Arbeitnehmende und verfügen darüber hinaus noch über ganz eigene Fähigkeiten. Berufe, die früher noch als unzugänglich für gehörlose Personen galten, werden immer weniger. Heutzutage arbeiten Gehörlose in verschiedenen Funktionen, wie z. B. als Journalisten/-innen, Forscher/-innen, Anwälte/-innen und Pilot/-innen. Denn Gehörlose und Menschen mit Hörbehinderungen haben Fähigkeiten, Wissen, Know-how und Wünsche, die genauso vielfältig sind wie diejenigen von Menschen mit gutem Gehör. Diese Studie dient als methodische Unterstützung für Organisationen jeder Grösse, um Ihren Ansatz für die professionelle Inklusion von gehörlosen oder schwerhörigen Menschen in den Kontext der menschlichen Vielfalt zu erleichtern.

Im Namen des SGB-FSS möchte ich mich bei allen, die bei der Erstellung der Studie beteiligt waren, insbesondere bei der Hochschule Luzern und bei den Organisationen, herzlich bedanken. Ich freue mich darauf, dass viele Organisationen diese Studie aktiv verwenden und mehr und mehr Gehörlose und Menschen mit Hörbehinderungen einstellen!

Dr. Tatjana Binggeli
Präsidentin SGB-FSS

Die Studie im Überblick

Statistisch repräsentative Umfragen bei Arbeitgebenden von gehörlosen und hörbehinderten Mitarbeitenden mit auswertbaren deskriptiven Ergebnissen gibt es praktisch keine – nicht nur in der Schweiz, sondern auch im Ausland nicht. Es besteht Forschungsbedarf bezüglich der Arbeitsmarktsituation von gehörlosen und hörbehinderten Menschen aus Perspektive der Arbeitgebenden. Ziel dieser Studie ist es, auf Basis einer quantitativen Erhebung bei Arbeitgebenden qualifizierte Aussagen zur Arbeitsmarktsituation von gehörlosen und hörbehinderten Menschen in der Schweiz zu machen. Welche Chancen und welche Hindernisse sehen sie 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, und mit welchen Massnahmen werden sie unterstützt? Die Stichprobe für die quantitative Untersuchung umfasst 120 Unternehmen (Geschäfts- oder Personalleitende) und 49 Personen aus dem Arbeitsumfeld von gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden. Sie wurden zu obenstehenden und weiteren wichtigen Fragen zum Thema Arbeitsmarkt für gehörlose und hörbehinderte Personen mittels Online-Umfrage befragt. Obwohl die Rücklaufquote aus der Online-Umfrage relativ bescheiden ausgefallen ist, konnten sowohl aus den vorgängig durchgeführten Experteninterviews als auch aus der Online-Umfrage wertvolle Erkenntnisse zur Arbeitsmarktsituation von gehörlosen und hörbehinderten Personen in der Schweiz gewonnen werden. Allerdings ist die Repräsentativität eingeschränkt aufgrund der eher kleinen Stichprobe von 120 Arbeitgebenden und die Schlussfolgerungen müssen mit entsprechender Vorsicht interpretiert werden. Auch der aktuelle Stand der Literatur ist in die Studie integriert.

Die wichtigsten Erkenntnisse der Studie im Überblick:

Attraktives Arbeitspotenzial

Hörbehinderte und gehörlose Menschen sind Leistungsträger/-innen in Betrieben, die hohe Pensen bevorzugen, im Vergleich zu Hörenden vergleichsweise lange beim bzw. bei der Arbeitgebenden bleiben, was eine hohe Loyalität zum bzw. zur Arbeitgebenden erkennen lässt, und sich den Arbeitsbedingungen betreffend Flexibilität anpassen. Verhältnismässig am meisten hörbehinderte und gehörlose Arbeitnehmende sind in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen tätig, gefolgt von akademischen bzw. technischen Berufen. Nebst oben genannten Aspekten ist auch die Stärkung

von Sozialkompetenzen des gesamten Teams eine Kompetenz, die mit Blick auf die digitale Transformation für Arbeitgebende von Vorteil ist. Auch für den Fachkräftemangel besteht ein noch wenig ausgeschöpftes Potenzial, denn hörbehinderte und gehörlose Menschen sind oft gut ausgebildet.

Trotz gleichwertiger Ausbildung zu Hörenden kaum Beförderungen und kaum Führungsfunktionen

Gehörlose und hörbehinderte Arbeitnehmende besitzen im Vergleich zu Hörenden etwa die gleichen Ausbildungen. Knapp die Hälfte der hörbehinderten und gehörlosen Arbeitnehmenden hat eine höhere Ausbildung abgeschlossen. Dabei sind dies anteilmässig leicht mehr Frauen als Männer. Allerdings liegt der Anteil von hörbehinderten und gehörlosen Arbeitnehmenden mit Führungsfunktion und als Führungskräfte unter dem Schnitt von Schweizer Arbeitnehmenden. Die Mehrheit der Gehörlosen/Hörbehinderten wurde noch nie befördert. Dies, obschon die überwiegende Mehrheit der Arbeitgebenden angibt, dass Gehörlose/Hörbehinderte dieselben Möglichkeiten für interne und externe Weiterbildung haben wie Hörende – und die Entwicklungschancen grundsätzlich für alle Mitarbeitenden gleich sein sollten. Dieses Resultat kann ein Hinweis auf eine mögliche Diskriminierung sein.

Arbeitsmodelle – viel Teilzeit bei hohem Pensum

Gehörlose und hörbehinderte Arbeitnehmende arbeiten in der Mehrheit Teilzeit, allerdings zu einem hohen Pensum. Die Mehrheit arbeitet in einem Pensum von 80 Prozent und mehr. Es lassen sich hierbei geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen: Leicht mehr Frauen als Männer haben eine höhere Ausbildung abgeschlossen, und von den Beschäftigten sind knapp 60 Prozent Frauen. Dabei sind weit verbreitet sowohl zeitlich flexible Modelle als auch Modelle ohne zeitliche Flexibilität.

Lohn

Etwas weniger als die Hälfte (45 %) des Samples verdient einen Bruttolohn von CHF 70'000 oder mehr. Betrachtet man nur die Vollzeitarbeitenden, liegt der Anteil jener, die einen Bruttolohn von CHF 70'000 oder mehr verdienen, bei 64 Prozent. Es fällt eine deutliche Differenz zwischen den Geschlechtern auf, Frauen verdienen in der Tendenz weniger.

Personalgewinnung/Berufseinstieg – Rekrutierung unter Potenzial und verhältnismässig tiefe Nutzung von Unterstützung durch Vermittlungsstellen

Grundsätzlich besteht eine grosse Offenheit seitens Arbeitgebenden für die Beschäftigung von hörbehinderten und gehörlosen Menschen. Als häufige Gründe für eine mögliche Anstellung werden genannt: das Abdecken von Bedürfnissen von hörbehinderten und gehörlosen Kunden/-innen, fachliche Qualifikation der Gehörlosen bzw. Hörbehinderten sowie diesen Personen eine Chance zu geben. Aber: Bei der Einstellung wird die Übereinstimmung von Bildungsniveau und Tätigkeit bei Gehörlosen/Hörbehinderten geringer eingeschätzt als bei Hörenden. Die Vermutung liegt nahe, dass sie unter ihrem Potenzial rekrutiert werden. Interessant ist, dass die Mehrheit der gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden einen normalen Bewerbungsprozess für den Berufseinstieg durchläuft und ähnlich oft eine höhere Ausbildung abgeschlossen hat wie hörende Personen. Weiter zeigen die Umfrageergebnisse, dass für den Berufseinstieg das Netzwerk nur eine kleine Rolle spielt und nur wenige dieser Personen von einer Vermittlungsstelle, wie z. B. der IV-Vermittlungsstelle oder Arbeitsintegrationsorganisationen, profitieren.

Chancen und Mehrwert – von erfahrenen Arbeitgebenden lernen

Die Resultate zeigen, dass Arbeitgebende, die noch keine Erfahrungen mit hörbehinderten und gehörlosen Personen gemacht haben, Mehrwert und Chancen einer Anstellung von hörbehinderten oder gehörlosen Personen bezüglich verschiedener Aspekte unterschätzen und auch Vorurteile bestehen. Seitens Arbeitgebenden, die bereits Erfahrungen mit gehörlosen und hörbehinderten Mitarbeitenden gesammelt haben, besteht ein breites Erfahrungsnetzwerk, das genutzt werden kann. Sie entkräften verschiedene Vorurteile und stellen Chancen in den Vordergrund, die noch wenig erfahrene Arbeitgebende nicht kennen. Solche Chancen betreffen Aspekte wie verbesserte Befriedigung von Kundenbedürfnissen (Stichwort: vielfältige Kundschaft), aber auch die hohe Arbeitsmoral und Motivation sowie Loyalität, Zuverlässigkeit, Pflichtbewusstsein und die Flexibilität von hörbehinderten und gehörlosen Personen. Einig sind sich erfahrene wie auch noch mit Hörbehinderten/Gehörlosen unerfahrene Arbeitgebende darin, dass grosse Chancen bezüglich der Leistung eines sozialen Beitrags und der Stärkung von Sozialkompetenz bestehen, wie auch für die Verbesserung des Organisationsimages und der Organisationskultur.

Herausforderungen, Barrieren und Mehraufwand – Hinweis auf Vorurteile, von erfahrenen Arbeitgebenden lernen

Die Einschätzungen bezüglich Hindernissen und Barrieren für eine Anstellung gehörloser und hörbehinderter Personen sind unterschiedlich zwischen Arbeitgebenden, die noch keine gehörlosen oder hörbehinderten Mitarbeitenden beschäftigen, und Arbeitgebenden, die dies tun und entsprechend Erfahrungen gesammelt haben. Die Resultate der Online-Umfrage zeigen, dass Vorurteile bestehen von Arbeitgebenden, die noch keine solchen Personen beschäftigen. Sie sehen die Herausforderungen vor allem in Aspekten wie fehlender Erfahrungsschatz im Umgang mit solchen Personen, Kommunikationsschwierigkeiten und Gefahr von Missverständnissen, Mehrkosten für Anpassungen am Arbeitsplatz und Koordination mit der IV und anderen Stellen oder für längere Einarbeitungszeiten. Interessanterweise schätzen Arbeitgebende, die bereits Gehörlose/Hörbehinderte eingestellt haben, diese Aspekte als weniger stark ausgeprägt kritisch ein und entkräften sie. Es zeigt sich, dass ein breiter Erfahrungsschatz bereits vorhanden ist und von allen genutzt werden sollte.

Stand der Inklusion am Arbeitsplatz

Die Inklusion von hörbehinderten und gehörlosen Arbeitnehmenden in das Arbeitsumfeld gelingt je nach betrachtetem Aspekt unterschiedlich gut. Am weitesten verbreitet in der Eins-zu-eins-Kommunikation sind die Lautsprache und das Lippenlesen, in der Gruppenkommunikation die Gebärdensprache und die Lautsprache. Die Inklusion bei Kaffeepausen und bei der Möglichkeit, an Projekten mitzuarbeiten, scheint besser zu gelingen als das informelle Networking: Nur eine Minderheit scheint zu ausserberuflichen Anlässen von Teamkollegen/-innen eingeladen zu werden und es wird auch vermutet, dass wenig regelmässiger Austausch unter Hörbehinderten/Gehörlosen innerhalb eines Unternehmens stattfindet. Weiter interessant ist, dass Arbeitgebende, die Gehörlose/Hörbehinderte angestellt haben, am häufigsten unterstützende Massnahmen zum Informationsfluss umsetzen, damit alle relevanten Informationen zu den Gehörlosen/Hörbehinderten gelangen. Zudem fördern sie aktiv eine inklusive Organisationskultur.

Es ist weiter zu vermuten, dass ein wenig regelmässiger Austausch unter Hörbehinderten/Gehörlosen innerhalb eines Unternehmens stattfindet als zwischen Hörbehinderten/Gehörlosen und Hörenden. Mit dem Aufbau entsprechender Strukturen für Netzwerke könnten Arbeitgeber hier vermehrt ansetzen.

Interessanterweise würden Arbeitgebende, die noch keine solchen Personen beschäftigen, den Fokus leicht anders auf mögliche Massnahmen setzen. Dies deutet wiederum darauf hin, dass noch unerfahrene Organisationen viel von bereits erfahrenen Arbeitgebenden lernen könnten.

Mögliche Handlungsfelder und Massnahmen

Während einzelne Themenbereiche relativ gut abgedeckt zu sein scheinen, gibt es gemäss den Resultaten verschiedene Aspekte, bei denen Entwicklungspotenzial besteht. Dies sind insbesondere:

– Von den Erfahrungen anderer Arbeitgebenden lernen

Verschiedene Resultate deuten darauf hin, dass noch unerfahrene Organisationen viel von bereits erfahrenen Arbeitgebenden lernen könnten. Denn: Es existiert ein breiter Erfahrungsschatz. Dieser sollte vermehrt genutzt werden, beispielsweise betreffend Einschätzung der Wirkung verschiedener Massnahmen (erfahrene Arbeitgebende betonen beispielsweise die Wichtigkeit von Informations- und Kommunikationsmassnahmen für eine bessere Integration), Unterstützungsdienstleistungen (z. B. Information zu Unterstützungsmassnahmen der IV), aber auch zur Einschätzung von Chancen und Hindernissen in Bezug auf eine Beschäftigung von Gehörlosen/Hörbehinderten. Durch einen gelingenden Erfahrungsaustausch zwischen Arbeitgebenden, die bereits Erfahrungen mit hörbehinderten und gehörlosen Mitarbeitenden gemacht haben, und Arbeitgebenden, die hiermit Neuland betreten, können Vorurteile abgebaut und Chancen erkannt werden.

– Netzwerke – Nutzen und Aufbau von Strukturen

Mit dem Aufbau von Strukturen, die auch beim informellen Networking ansetzen, könnten Arbeitgebende einen wichtigen Unterstützungsbeitrag leisten. Die Studie weist aus, dass nur wenig regelmässiger Austausch unter Hörbehinderten/Gehörlosen innerhalb eines Unternehmens stattfindet wie auch zwischen Hörbehinderten/Gehörlosen und Hörenden. Mit dem Aufbau entsprechender Strukturen für formelle und informelle Netzwerke könnten Arbeitgebende hier vermehrt ansetzen. Ein einfaches Beispiel zur verbesserten Vernet-

zung wäre beispielsweise ein Mentoring- oder Peersystem, das zudem auch beim Aufbau von Know-how zum Thema Hörbehinderung bei Vorgesetzten hilft.

– Massnahmen zur Rekrutierung und Personalentwicklung

Hörbehinderte/Gehörlose sollten bereits früh für die Arbeitsmarktsituation sensibilisiert werden. Arbeitgebende können mit verbesserten Massnahmen in der Rekrutierung dafür sorgen, dass die Nichtübereinstimmung zwischen dem Potenzial der Arbeitnehmenden und der Stelle kleiner wird und dass sie vermehrt für Beförderungen berücksichtigt werden, damit künftig vermehrt gehörlose und hörbehinderte Menschen Führungsfunktionen innehaben werden.

Mehr Informationen mit konkreten Massnahmen, Tipps und Best-Practice-Beispielen zur einfachen Integration von hörbehinderten und gehörlosen Personen in Unternehmen sind im Leitfaden «Entwicklung und Anpassung von Diversity & Inclusion Richtlinien mit Fokus Hörbehinderung» der Hochschule Luzern und des Schweizerischen Gehörlosenbunds (Hille et al. (2019)) festgehalten.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Die Studie im Überblick	3
Inhaltsverzeichnis	7
Abbildungsverzeichnis	8
1 Einleitung	11
2 Methodik und Daten	13
2.1 Ausarbeitung und Struktur der Fragebögen	13
2.2 Erhebung der Daten durch Online-Umfrage	14
2.3 Beschreibung der Stichprobe	14
2.4 Auswertung und Dokumentation der Ergebnisse	17
3 Arbeitsmarkt aus Sicht von gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden – Stand der Forschung	19
3.1 Herausforderungen und Barrieren	19
3.2 Erfolgsfaktoren	20
4 Allgemeine Arbeitsmarktsituation von gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden	23
4.1 Beteiligung am Arbeitsmarkt	23
4.2 Schulbildung	26
4.3 Berufswahl und -einstieg	27
4.4 Entwicklungsmöglichkeiten und Karriere	31
4.5 Entlohnung	33
4.6 Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse	35
5 Beschäftigung und Inklusion von gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden aus Sicht Arbeitgebende	39
5.1 Beschäftigung und Einstellung	39
5.2 Chancen und Mehrwert	41
5.3 Herausforderungen, Barrieren und Mehraufwand	44
5.4 Stand der Inklusion am Arbeitsplatz	48
5.5 Umgesetzte Massnahmen	51
5.6 Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse	56
6 Schlussfolgerungen	59
7 Literaturverzeichnis	63
Autoren	67
Das Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ	68
Ausgewählte Publikationen des Instituts für Finanzdienstleistungen Zug IFZ	69
Disclaimer	70

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Häufigkeitsverteilung nach Branche	14
Abb. 2:	Beschäftigen Sie Gehörlose und/oder Mitarbeitende mit Hörbehinderungen?	15
Abb. 3:	Wie viele Mitarbeitende beschäftigen Sie? (Angabe in Vollzeitäquivalent)	16
Abb. 4:	Aktuelles Arbeitspensum	24
Abb. 5:	Arbeitsmodell Gehörlose	25
Abb. 6:	Anzahl Dienstjahre	25
Abb. 7:	Höchster Bildungsabschluss	27
Abb. 8:	Berufseinstieg	30
Abb. 9:	Position und Hierarchiestufe	30
Abb. 10:	Haben Gehörlose/Hörbehinderte in Ihrer Organisation dieselben Möglichkeiten wie andere Mitarbeitende, interne und externe Weiterbildungen zu besuchen und gefördert zu werden?	32
Abb. 11:	Beförderung	32
Abb. 12:	Bruttogehalt	34
Abb. 13:	Aus welchen Gründen beschäftigen Sie Gehörlose und/oder Mitarbeitende mit Hörbehinderungen? (Unternehmen, die solche Personen bereits beschäftigen)	39
Abb. 14:	Aus welchen Gründen beschäftigen Sie Gehörlose und/oder Mitarbeitende mit Hörbehinderungen? (Unternehmen, die noch keine solche Personen beschäftigen)	40
Abb. 15:	Welche Chancen sehen Sie bei der Beschäftigung von Gehörlosen und/oder Mitarbeitenden mit Hörbehinderungen im Vergleich zu Mitarbeitenden ohne Hörbehinderungen? (Unternehmen, die solche Personen bereits beschäftigen)	42
Abb. 16:	Welchen Mehrwert sehen Sie bei der gehörlosen/hörbehinderten Person im Vergleich zu Mitarbeitenden ohne Hörbehinderungen? (Personen im näheren Arbeitsumfeld)	42
Abb. 17:	Was denken Sie, welche Chancen und welchen Mehrwert bietet Ihnen die Beschäftigung von Gehörlosen/Hörbehinderten im Vergleich zu Mitarbeitenden ohne Hörbehinderungen? (Unternehmen, die noch keine solche Personen beschäftigen)	43
Abb. 18:	Welche Hindernisse sehen Sie bei der Beschäftigung von Gehörlosen und/oder Mitarbeitenden mit Hörbehinderung im Vergleich zu Mitarbeitenden ohne Hörbehinderungen? (Unternehmen, die solche Personen bereits beschäftigen)	45
Abb. 19:	Welche Herausforderungen und welchen Mehraufwand sehen Sie bei der gehörlosen/hörbehinderten Person im Vergleich zu Mitarbeitenden ohne Hörbehinderungen? (Personen im näheren Arbeitsumfeld)	46
Abb. 20:	Was denken Sie, welche Hindernisse, Barrieren und welchen Mehraufwand gibt es bei der Beschäftigung von Gehörlosen und/oder Mitarbeitenden mit Hörbehinderung im Vergleich zu Mitarbeitenden ohne Hörbehinderungen? (Unternehmen, die noch keine solchen Personen beschäftigen)	47

Abb. 21:	Kommunikationsform in Eins-zu-eins-Gesprächen und Gruppendiskussionen (Mehrfachnennung möglich)	48
Abb. 22:	Hörhilfe	49
Abb. 23:	Wie schätzen Sie die Inklusion der gehörlosen/hörbehinderten Person in Ihrem Team/Ihrer Organisation ein im Vergleich zu Mitarbeitenden ohne Hörbehinderungen? Kommt es häufig vor, dass...	49
Abb. 24:	Falls Sie mehrere Gehörlose und/oder Mitarbeitende mit Hörbehinderungen beschäftigen: Vernetzen sich diese Mitarbeitenden untereinander?	49
Abb. 25:	Wie können Ihrer Ansicht nach Gehörlose und/oder Mitarbeitende mit Hörbehinderungen zu einer gelungenen Inklusion beitragen?	50
Abb. 26:	Folgende Massnahmen setzen wir um, um unsere Gehörlosen und/oder Mitarbeitende mit Hörbehinderungen zu inkludieren/fördern und eine gute Zusammenarbeit mit ihnen zu ermöglichen (Unternehmen, die solche Personen bereits beschäftigen)	52
Abb. 27:	Folgende Massnahmen setzen wir um, um unsere Gehörlosen und/oder Mitarbeitende mit Hörbehinderungen zu inkludieren/fördern und eine gute Zusammenarbeit mit ihnen zu ermöglichen (Personen im näheren Arbeitsumfeld)	53
Abb. 28:	Welche Massnahmen würden Sie umsetzen, wenn Sie Gehörlose und/oder Mitarbeitende mit Hörbehinderungen einstellen/welche Massnahmen setzen Sie bereits um? (Unternehmen, die noch keine solche Personen beschäftigen)	54

1 Einleitung

Gehörlose und hörbehinderte Menschen sind vor dem Gesetz gleichgestellt wie hörende Menschen. Das Behindertengleichstellungsgesetz BehiG und die UNO-Behindertenrechtskonvention (UNO-BRK) sollen dies sicherstellen. Art. 27 der UNO-BRK zum Beispiel besagt, dass Arbeitgebende angemessene Vorkehrungen treffen müssen, um Menschen mit Hörbehinderungen eine gleichberechtigte Chance zur Beschäftigung zu bieten. 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. Doch wird dies in der Praxis wirklich so gehandhabt? Die Arbeitslosenquote von Gehörlosen liegt in der Schweiz bei rund zehn Prozent – also drei- bis viermal höher als beim Durchschnitt (Cassis, 2011). Das ist auch international nicht anders. Eine Studie aus Schweden sagt zum Beispiel auch, dass Gehörlose generell häufiger in Positionen eingestellt sind, die ein tieferes Ausbildungsniveau verlangen (Rydberg, 2010, S. 23). Gründe hierfür werden in der Literatur bisher aber kaum genannt.

Der Schweizerische Gehörlosenbund SGB-FSS hat die Hochschule Luzern – Wirtschaft damit beauftragt, im Rahmen des strategischen Handlungsfeldes Arbeit einerseits einen Leitfaden zur Entwicklung und Anpassung von Diversity & Inclusion Richtlinien mit Fokus Hörbehinderung (Hille et al. (2019)) und andererseits eine Arbeitsmarktstudie zur Situation von gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden in der Schweiz durchzuführen.

Ziel der vorliegenden Studie zur Arbeitsmarktsituation von gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden ist es, den Ist-Zustand in der Schweiz sowie die Chancen und Hürden von gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden auf dem Markt mit allen relevanten Aspekten zu erfassen und zu beschreiben. Um mögliche Handlungsfelder zu identifizieren, werden Arbeitgeber, die hörbehinderte Personen eingestellt haben, und solche, die noch keine hörbehinderte Personen angestellt haben, zu den verschiedenen Aspekten befragt. Die Studie soll als Grundlage dazu dienen, um Arbeitgebende, Politik und Gesellschaft auf das Potenzial und die Situation von gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden aufmerksam zu machen. Denn: Aufgrund der Globalisierung, des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels gewinnt bei Arbeitgebenden das Thema «Diversity und Inclusion Management» an Wichtigkeit und es werden vermehrt neue Wege beschritten im Auffinden von bisher noch wenig erschlossenen «Pools von Arbeitnehmenden».

Nach der Aufarbeitung der nationalen und internationalen Literatur zum Stand der Forschung zur Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Hörbehinderungen (Hille et al. (2018)) wurden sechs Gespräche mit Experten/-innen geführt und anschliessend zwei Online-Umfragen bei Schweizer Grossunternehmen und KMU durchgeführt. 120 Unternehmen und 49 Personen aus dem Arbeitsumfeld von gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden haben an den Umfragen teilgenommen.

Die Studie ist wie folgt gegliedert: Kapitel 2 enthält die Beschreibung der Methodik und der Datengrundlagen. In Kapitel 3 wird die Arbeitsmarktsituation aus Sicht von gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden anhand des aktuellen Standes der Literatur und Forschung geschildert. Arbeitnehmende wurden bewusst nicht befragt, da der Fokus in der vorliegenden Studie bei den Arbeitgebenden liegt. In Kapitel 4 wird die allgemeine Arbeitsmarktsituation in der Schweiz beschrieben. Dies beginnt mit der Anzahl und damit der Relevanz von gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden, deren Einstieg in die Arbeitswelt via Schule und Berufswahl sowie deren Entlohnung. Kapitel 5 beschreibt die Situation aus Arbeitgebendensicht. Thematisiert werden die Beschäftigung und Einstellung, Chancen und Mehrwert, Herausforderungen und der Stand der Inklusion, die Massnahmen, die umgesetzt werden sowie Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten von gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden.

2 Methodik und Daten

2.1 Ausarbeitung und Struktur der Fragebögen

Im Vorfeld zur Online-Umfrage wurden zwei Fragebögen ausgearbeitet. Die konkrete Ausarbeitung der Fragebögen erfolgte auf Basis von Erkenntnissen aus der einschlägigen Literatur sowie von Experteninterviews mit Unternehmensvertretenden. Beide daraus entwickelten Fragebögen richten sich an Arbeitgebende: Ein Fragebogen fokussiert auf HR-Fachpersonen und geschäftsführende Personen mit und ohne gehörlose und hörbehinderte Mitarbeitende, der andere Fragebogen richtet sich an Personen aus dem Arbeitsumfeld von gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden.

Ein erster Schritt war die Zusammenstellung der aktuellen Literatur zu den bestehenden Forschungsergebnissen zur Arbeitsmarktsituation von Gehörlosen und Menschen mit Hörbehinderungen auf internationaler Ebene und in der Schweiz. Die Ergebnisse wurden im IFZ Working Paper No. 0027/2019 – Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Hörbehinderungen zusammengefasst, abrufbar unter <https://www.hslu.ch/de-ch/wirtschaft/institute/ifz/mediencorner/medienspiegel-womens-business-und-diversity/>. Die Publikation enthält Informationen zu Begriffen, Gesetzgebung und Institutionen im Themenbereich. Die Arbeitsmarktsituation wird aus allgemeiner Perspektive sowie aus Sicht der Arbeitgebenden und der Arbeitnehmenden beleuchtet.

Anschliessend wurden semistrukturierte Interviews mit insgesamt sechs Unternehmensvertretenden durchgeführt. Der dazu verwendete Gesprächsleitfaden wurde in drei Bereiche unterteilt. Am Anfang wurde von den Gesprächspartnern/-innen eine Einschätzung der Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Hörbehinderungen abgefragt. Danach folgten Fragen zu Entwicklungsmöglichkeiten und dem Potenzial von Menschen mit Hörbehinderung. Am Schluss wurden Thesen getestet, die aufgrund der bisherigen Erkenntnisse des Projektteams aus der Literaturanalyse und Gesprächen für die Erstellung der Arbeitsmarktstudie aufgestellt worden sind. Alle Unternehmensvertretenden haben oder hatten Menschen mit Hörbehinderungen angestellt. Die Auswahl der Unternehmen erfolgte aufgrund bestehender Kontakte der Hochschule Luzern und des Schweizerischen Gehörlosenbundes. Dabei wurde darauf geachtet, dass verschiedene Unternehmensgrößen, Branchen und Jobprofile der Menschen mit Hörbehinderungen berücksichtigt wurden. Leider konnte weder ein Gespräch mit einem Betrieb aus der Westschweiz noch mit einem aus der italienischen Schweiz durchgeführt werden. Insgesamt wurden über 35 Unternehmen angefragt, rund die Hälfte davon aus der Westschweiz. Einige Unternehmen sind jedoch schweizweit bzw. international tätig und decken diese Regionen ebenfalls mit ab. Die Gespräche wurden mit Leitern/-innen HR, Diversity & Inclusion oder Gesundheit durchführt, da diese einen guten Überblick über die Arbeitsmarktsituation haben und bezüglich Entwicklungs- und Förderungsmaßnahmen all ihrer Mitarbeitenden Auskunft geben konnten.

Auf Basis dieser Vorarbeiten und der daraus resultierenden Informationen wurden anschliessend für die Online-Umfrage zwei Fragebögen für unterschiedliche Zielgruppen seitens der Arbeitgebenden erarbeitet. Ein Fragebogen richtet sich an HR-Fachpersonen und Geschäftsführende aus Organisationen mit und ohne gehörlose und hörbehinderte Mitarbeitende. Dieser Fragebogen deckt vor allem Fragen im Bereich Chancen und Herausforderungen bezüglich Beschäftigung von gehörlosen und hörbehinderten Menschen, umgesetzte Massnahmen und Stand der Inklusion am Arbeitsplatz und Entwicklungsmöglichkeiten ab. Der andere Fragebogen richtet sich an Personen aus dem Arbeitsumfeld (Vorgesetzte, Teammitglieder usw.) von gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden. Dieser Fragebogen fragt spezifische Aspekte zu den gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden ab, wie z. B. Ausbildung, Position, Dienstjahre, Beschäftigungsgrad usw.. Zudem wird abgefragt, was der konkrete Mehrwert und die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Anstellung von gehörlosen und hörbehinderten Personen sind, wie gut die Person im Team inkludiert ist, und welche Massnahmen zur Förderung der Zusammenarbeit und Inklusion umgesetzt werden.

Die Fragebögen wurden auf Französisch und Italienisch übersetzt, um die ganze Schweiz befragen zu können.

2.2 Erhebung der Daten durch Online-Umfrage

Die Online-Umfrage wurde via E-Mail-Versand an 10'000 Schweizer KMU verschickt (Geschäftsführende, Personalleitende, Marketingleitende). Dabei wurden der deutsch-, französisch- und italienischsprachige Teil der Schweiz proportional berücksichtigt. Ebenfalls via E-Mail-Versand wurden 700 Schweizer Grossunternehmen (Kontaktierung der CEOs und der Personalleitenden) bedient, viele dieser Unternehmen sind in allen Landesteilen tätig. Die angeschriebenen Personen wurden darauf aufmerksam gemacht, dass zwei Fragebögen existieren, und gebeten, denjenigen Fragebogen für Personen aus dem Arbeitsumfeld nach Möglichkeit weiterzuleiten.

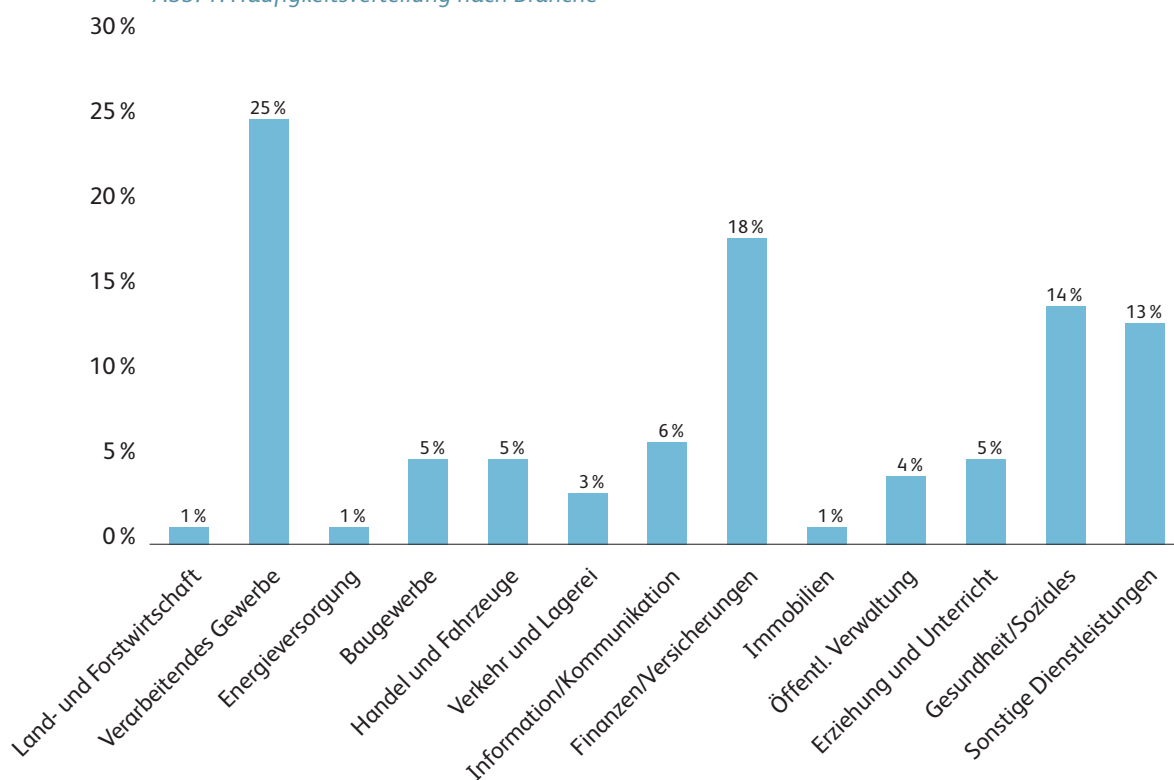
Zusätzlich wurden 45 Gehörlosenorganisationen aus der Deutsch- und Westschweiz angeschrieben mit der Bitte um Verbreitung der Fragebögen. Die Hochschule Luzern und der Schweizerische Gehörlosenbund haben weitere Kanäle genutzt wie Newsletter, Social Media, Homepage usw..

Der Umfragezeitraum dauerte vom 19. August 2019 bis zum 30. November 2019.

2.3 Beschreibung der Stichprobe

Es haben 120 Unternehmen (Geschäfts- oder Personalleitende) und 49 Personen aus dem Arbeitsumfeld von gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden an der Umfrage teilgenommen. Da der Fragebogen nicht von allen Befragten vollständig ausgefüllt wurde, kann die Stichprobenanzahl bei den Ergebnisdarstellungen variieren.

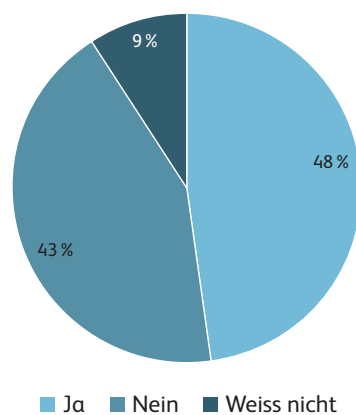
Abb. 1: Häufigkeitsverteilung nach Branche



Anzahl Beobachtungen: 111

Aus [Abb. 1](#) geht die Häufigkeitsverteilung der Stichprobe nach Branchen hervor. Hieraus wird deutlich, dass der Grossteil der Umfrageteilnehmenden aus dem verarbeitenden Gewerbe, aus dem Finanz- und Versicherungsbereich sowie aus dem Bereich Gesundheit und Soziales stammen. Aufgrund der wenigen Beobachtungen ist ein Vergleich zur Vollerhebung schwierig. Der Abgleich zwischen der Erhebung und der Vollerhebung deutet darauf hin, dass in der Studie Finanzen, Industrie/Energie und sonstige Dienstleistungen eher überrepräsentiert und Handel, Reparatur, Immobilien eher unterrepräsentiert sind.

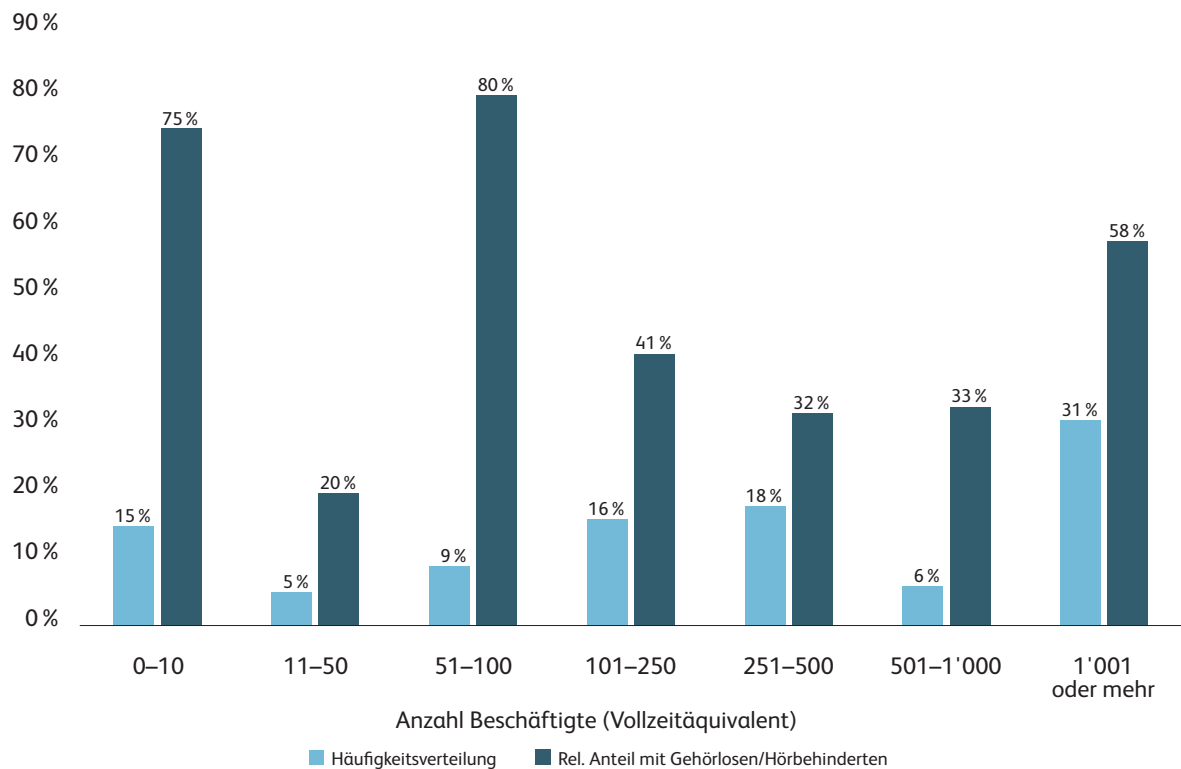
Abb. 2: Beschäftigen Sie Gehörlose und/oder Mitarbeitende mit Hörbehinderungen?



Anzahl Beobachtungen: 120

Aus [Abb. 2](#) geht hervor, dass 48 Prozent der befragten Unternehmen gehörlose oder hörbehinderte Personen beschäftigen. 43 Prozent haben keine gehörlose oder hörbehinderte Personen angestellt und bei neun Prozent weiss die HR-Abteilung nicht, ob sie gehörlose oder hörbehinderte Personen beschäftigen oder nicht.

Abb. 3: Wie viele Mitarbeitende beschäftigen Sie? (Angabe in Vollzeitäquivalent)



Anzahl Beobachtungen: 106

Aus [Abb. 3](#) geht einerseits die Häufigkeitsverteilung nach der Anzahl der total beschäftigten Mitarbeitenden (Angabe in Vollzeitäquivalent) und der relative Anteil der Unternehmen, die in der jeweiligen Klasse Gehörlose oder Hörbehinderte beschäftigen, hervor. Unternehmen mit über 1000 Mitarbeitenden sind am häufigsten (31%) vertreten, gefolgt von Unternehmen, die zwischen 251 und 500 (18%) und solchen zwischen 101 und 250 (16%) Personen beschäftigen. Von den befragten Unternehmen sind total 45 Prozent KMU, definiert als Organisationen mit bis zu 249 Mitarbeitenden, und 55 Prozent Grossunternehmen. Relativ zu ihrer Häufigkeit beschäftigen KMU mit 58 Prozent deutlich häufiger Gehörlose oder Hörbehinderte als Grossunternehmen mit einem relativen Anteil von 47 Prozent. Interessant ist, dass relativ zu ihrer Häufigkeit der Anteil der Kleinunternehmen mit maximal zehn Mitarbeitenden mit 75 Prozent hoch ist. Mit einem Anteil von 80 Prozent beschäftigen relativ betrachtet Unternehmen mit einer Belegschaftsgrösse zwischen 51 und 100 am häufigsten gehörlose oder hörbehinderte Personen.

2.4 Auswertung und Dokumentation der Ergebnisse

Die Auswertung und Dokumentation der Ergebnisse erfolgt in den folgenden Kapiteln der vorliegenden Studie. Die Arbeitsmarktsituation wird aus allgemeiner Perspektive, aus Sicht von Arbeitgebenden sowie aus Sicht von Personen, die mit gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden zusammenarbeiten, beleuchtet. Der Fokus dieser Studie liegt aber auf der Sicht der Arbeitgebenden, solche, die bereits hörbehinderte Personen eingestellt haben und solche, die noch keine hörbehinderten Personen beschäftigen. Die folgenden Kapitel enthalten einerseits die quantitativen Ergebnisse der Online-Umfrage und sind andererseits angereichert mit den qualitativen Ergebnissen aus der Literaturrecherche und den Interviews mit HR-Fachpersonen. Kapitel 3 enthält keine quantitativen Ergebnisse, da nur Arbeitgebende befragt wurden. Die Ergebnisse der Online-Umfrage werden mittels deskriptiver Statistiken ausgewertet. Es ist zu beachten, dass aufgrund der relativ kleinen Stichprobe die Ergebnisse mit entsprechender Vorsicht zu interpretieren sind.



3 Arbeitsmarkt aus Sicht von gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden – Stand der Forschung

Das vorliegende Kapitel fasst den aktuellen Stand der Forschung zusammen in Bezug auf die Herausforderungen und Erfolgsfaktoren für gehörlose und hörbehinderte Arbeitnehmende auf dem Arbeitsmarkt – aus der Perspektive von gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden.

3.1 Herausforderungen und Barrieren

Menschen mit Hörbehinderungen treffen im Arbeitsleben auf Barrieren und Herausforderungen.

Eine erste Barriere für den Einstieg ins Arbeitsleben ist die Ausbildung. Generell zeigt der aktuelle Trend in der Schweiz für Kinder/Jugendliche mit Behinderung Richtung verbesserte Integration in die Regelschule. Genau dies ist aber für hörbehinderte und gehörlose Kinder/Jugendliche eine Herausforderung: In einer hörenden Umgebung können sie nicht alle sozialen Kompetenzen erlernen, da bei der Integration in die Regelschule oft einzelne gehörlose Kinder oder Jugendliche eingeschult werden – und nicht eine Gruppe solcher Kinder/Jugendlicher. Dabei geht vergessen, dass diese dann in der hörenden Umgebung nicht alle sozialen Kompetenzen erlernen können, da ihnen der soziale Austausch mit Hörbehinderten/Gehörlosen fehlt. Für Gehörlose/Hörbehinderte kann deshalb das Setting in der Regelschule Barrieren aufbauen (CRPD, 2016). Der Trend zur Integration in Regelklassen ist eine Rahmenbedingung, welche eine Barriere für die Arbeitsmarktintegration von hörbehinderten und gehörlosen Personen darstellen kann.

Diese Beobachtung wird gestützt durch eine qualitative Befragung in Deutschland im Rahmen des Projektes EGSB (2017) bei 32 gehörlosen Personen. Diese ergab, dass sich knapp 80 Prozent 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 (Hennies & Hofmann, 2017) ist der Besuch einer bilingualen Schule, in der lautsprachlich und mit Gebärden kommuniziert wird, am förderlichsten. Das 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. Bilingualität ist insbesondere mit Blick auf die Entwicklung von linguistischen und kognitiven Kompetenzen wichtig.

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 dass 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). Aus einer Umfrage bei 54 gehörlosen Absolventen/-innen einer australischen Universität ging hervor, dass 20 Prozent 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 für 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/-innen, ehemalige Vorgesetzte usw. wichtig, die ihre Beziehungen spielen lassen, um potenzielle Arbeitgebende 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 zugetraut 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 (Arbeitgebende 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 Prozent bereits einmal Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt haben (62% durch Arbeitskollegen/-innen, 53% durch das Management und 37% während eines Vorstellungsgesprächs). 25 Prozent der Schüler/-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 sei. 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 Prozent der Befragten finden, dass die Einstellung von Arbeitgebenden gegenüber Gehörlosen eine Barriere darstelle (RNID (2006)). 55 Prozent der befragten Personen sagten, dass sie sich sozial isoliert fühlen und 26 Prozent davon werden gar gemobbt an ihrem Arbeitsplatz.

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

- Stress und Müdigkeit bei Tätigkeiten, die viel Konzentration verlangen
- Fehlende Kenntnisse zu Unterstützungsmöglichkeiten seitens Arbeitgebenden, aber auch seitens der Gehörlosen selbst
- Fehlende Kenntnisse bei Arbeitgebenden und Arbeitskollegen/-innen zum Umgang und zur Kommunikation mit Gehörlosen
- Abhängigkeit der Gehörlosen von der sozialen Unterstützung von Arbeitskollegen/-innen und Vorgesetzten

3.2 Erfolgsfaktoren

Im Rahmen unterschiedlicher 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, 2017). Zum beruflichen Erfolg trägt entsprechend bei, wenn

- ... 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» zu sein («Self-Advocacy»).
- ... sich eine gute kommunikative Kompetenz (Lautsprache oder Deutsche Gebärdensprache), und eine gute Schriftsprache (Lesen und Schreiben) entwickeln konnte und die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen vorhanden ist.

Ecknauer (2016) identifizierte die folgenden Erfolgsfaktoren, die zur Integration und zu 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. 39 ff.)

4 Allgemeine Arbeitsmarktsituation von gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden

Dieses Kapitel geht folgender Frage nach: Wie sieht die Arbeitsmarktsituation für gehörlose und hörbehinderte Personen in der Schweiz aus, und wie stellt sich diese im Vergleich zu hörenden Personen dar? Die aktuelle Situation wird dargestellt anhand folgender fünf Bereiche: Beteiligung am Arbeitsmarkt (Kapitel 4.1), Schulbildung (Kapitel 4.2), Berufswahl und -einstieg (Kapitel 4.3), Entwicklungsmöglichkeiten und Karriere (Kapitel 4.4) sowie Entlohnung (Kapitel 4.5). Die dem Kapitel zugrundeliegenden Informationen stammen aus drei Quellen: (i) aus der aktuellen Literatur, (ii) aus qualitativen Experteninterviews mit sechs befragten HR-Fachpersonen (siehe Kapitel 2.1) und (iii) aus der Online-Umfrage bei 49 Personen aus dem Arbeitsumfeld von gehörlosen und hörbehinderten Personen (siehe Kapitel 2.2). Wo immer Statistiken zur Grundgesamtheit der Hörenden aufgezeigt werden, sind die Ergebnisse mit Vorsicht zu geniessen, da die Stichprobe zu den Gehörlosen/Hörbehinderten der Online Umfrage klein ist (siehe Kapitel 2.4). Dies gilt insbesondere auch für Vergleiche von Gehörlosen/Hörbehinderten mit Daten des Bundesamtes für Statistik für die Hörenden zugrunde liegt.

4.1 Beteiligung am Arbeitsmarkt

Literatur und qualitative Experteninterviews

Gemäss Schätzung des Bundesamts für Statistik (BFS) hatten im Jahr 2012 ca. 61'550 Menschen ab 15 Jahren eine Einschränkung des Hörvermögens schweren Grades (BFS, 2017a, 2017c, online). Organisationen wie der Schweizerische Gehörlosenbund gehen von rund 10'000 Menschen aus, die seit Geburt gehörlos sind und von ca. einer Million Menschen mit Hörbehinderungen insgesamt. Die aktuellen Daten des Bundesamts für Statistik sind mit vielen Unsicherheiten behaftet und aus den Daten lassen sich keine repräsentativen Aussagen ableiten. Der Schweizerische Gehörlosenbund hat in einem Pilotprojekt mit dem Amt Statistik Stadt Zürich diese Daten analysiert und entsprechende Beobachtungen festgehalten (siehe: https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/statistik/publikationen-angebote/publikationen/webartikel/2019-08-30_Gebaerdensprache-Hoerbeeintrachtigung-und-Hoerhilfen_Sind-robuste-Aussagen-moeglich.html). Mit steigendem Alter nimmt die Anzahl Menschen mit Hörbehinderungen stark zu. Rund 20 Prozent der Menschen ab 65 Jahren sind betroffen. Im erwerbstätigen Alter befinden sich gemäss diesen Schätzungen rund 500'000 Menschen mit einer Hörbehinderung.

Gemäss einer Interpellation von Ignazio Cassis an den Bundesrat im Jahr 2011 liegt die Arbeitslosenquote von Gehörlosen in der Schweiz bei rund zehn Prozent – also drei- bis viermal höher als bei der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung. 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. Auch jüngere Personen trifft es häufiger als ältere Personen. Diverse Studien belegen auch, dass eine gute Ausbildung einen positiven Effekt auf die Beschäftigung hat (Rydberg, 2010, S. 24). Generell sind Gehörlose aber häufiger in Positionen angestellt, die ein tiefes Ausbildungsniveau verlangen (S. 23).

Im Vorfeld der Umfrage wurden sechs Gespräche mit HR-Fachpersonen geführt, die gehörlose oder hörbehinderte Arbeitnehmende angestellt haben oder hatten. Die meisten können gemäss deren Erfahrungen nicht bestätigen, dass Gehörlose oder Hörbehinderte häufiger Teilzeit arbeiten.

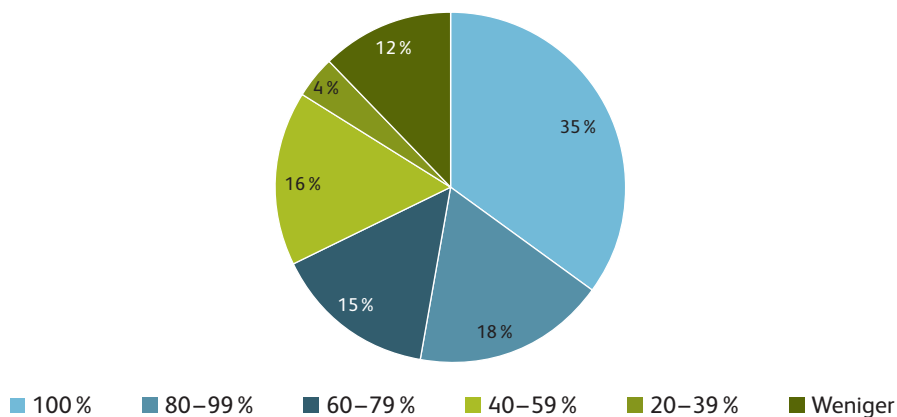
Quantitative Auswertungen der Online-Umfrage

Die quantitativen Auswertungen der Online-Umfrage zeigen, dass hörbehinderte und gehörlose Menschen Leistungsträger/-innen in Betrieben sind, die:

- mehrheitlich Pensen über 80% bevorzugen
- im Vergleich zu Hörenden vergleichsweise lange beim Arbeitgebenden bleiben, was eine hohe Loyalität zum Arbeitgebenden erkennen lässt
- sich den Arbeitsbedingungen betreffend Flexibilität anpassen

Insbesondere die Erkenntnisse zum Thema Pensum sind interessant. Es zeigt sich, dass Unterschiede bestehen zwischen hörbehinderten und gehörlosen Personen und hörenden Personen. Verglichen mit den gesamtschweizerischen Arbeitnehmenden arbeiten weniger gehörlose und hörbehinderte Personen Vollzeit. Männer arbeiten hierbei häufiger Vollzeit als Frauen. Aber: Gehörlose und hörbehinderte Personen arbeiten zwar öfter Teilzeit als Hörende, dies aber im Vergleich zur hörenden Arbeiterschaft überdurchschnittlich häufig mit einem Pensum von 80 Prozent und höher. Interessanterweise sind dies vermehrt Frauen als Männer. Nur gerade weniger als ein Drittel der hörbehinderten und gehörlosen Personen arbeitet in einem Pensum von 60 Prozent oder weniger. Dabei arbeiten etwa gleich viele von ihnen in zeitlich flexiblen Modellen wie in Modellen ohne zeitliche Flexibilität. Dies deckt sich in etwa mit BFS-Daten zur hörenden Arbeitnehmerschaft. Interessant ist, dass sich Gehörlose/Hörbehinderte durch langjährige Betriebszugehörigkeit auszeichnen. Sie bleiben vergleichsweise lange bei den gleichen Arbeitgebenden angestellt. Dies lässt eine hohe Loyalität erkennen.

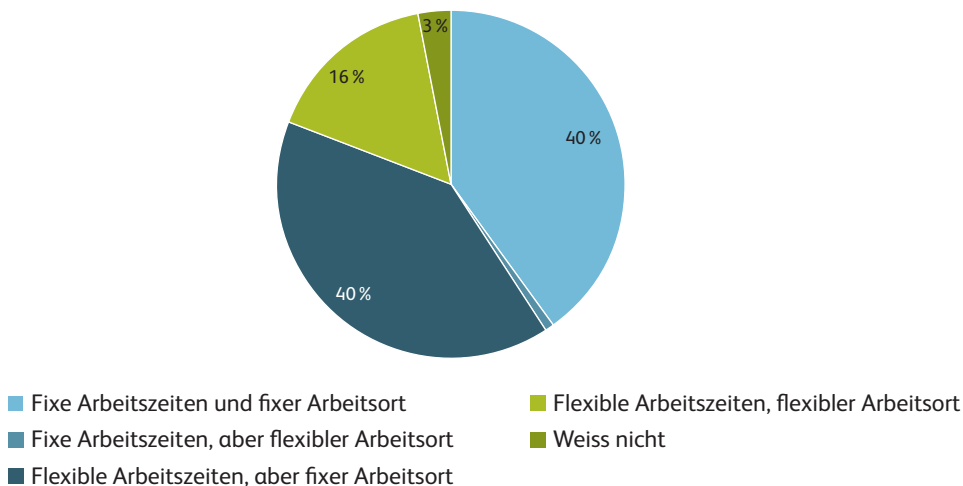
Abb. 4: Aktuelles Arbeitspensum



Anzahl Beobachtungen: 68

Wie aus [Abb. 4](#) hervorgeht, arbeiten lediglich 35 Prozent der Gehörlosen oder Hörbehinderten Vollzeit. Dies ist deutlich weniger als gesamtschweizerisch über alle Gruppen von Arbeitnehmenden hinweg. Gemäss BFS arbeiten in der Schweiz rund 82 Prozent der erwerbstätigen Männer und 41 Prozent der erwerbstätigen Frauen in Vollzeitstellen (SAKE, 2019). Teilzeitarbeit scheint damit unter Arbeitnehmenden mit einer Hörbehinderung im Vergleich zur Schweizer Arbeitsbevölkerung vermehrt verbreitet zu sein. Interessant ist, dass aber über 50 Prozent der gehörlosen oder hörbehinderten Erwerbstätigen mit einem Pensum von 80 Prozent oder mehr arbeiten. Von den Beschäftigten dieser Gruppe sind die Mehrheit Frauen (60% Frauen, 40% Männer). Nur bei der Vollzeitbeschäftigung ist der Anteil von Männern (67%) deutlich höher als jener bei den Frauen (15%).

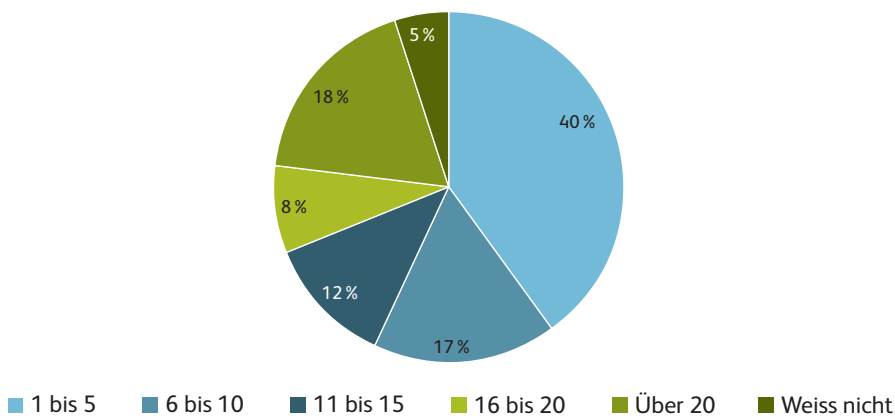
Abb. 5: Arbeitsmodell Gehörlose



Anzahl Beobachtungen: 68

Wie aus *Abb. 5* hervorgeht, arbeiten 40 Prozent der Gehörlosen/Hörbehinderten der befragten Unternehmen in Arbeitsmodellen ohne Flexibilität bezüglich Zeit und Ort. 40 Prozent arbeiten in Modellen, die eine flexible Arbeitszeit, aber keine Flexibilität bezüglich des Ortes gewähren. Dies entspricht in etwa aktuellen Zahlen zu Hörenden (BFS, 2018). 16 Prozent der Gehörlosen/Hörbehinderten haben sowohl bei der Arbeitszeit als auch bei dem Arbeitsort Flexibilität.

Abb. 6: Anzahl Dienstjahre



Anzahl Beobachtungen: 65

Wie aus *Abb. 6* hervorgeht, arbeiten 40 Prozent der Gehörlosen/Hörbehinderten bis zu fünf Jahre beim gleichen Arbeitgebenden, 18 Prozent sind sogar über 20 Jahre beim gleichen Arbeitgebenden angestellt. Vergleichsweise sieht schweizweit über alle Gruppen von Erwerbstätigen die Betriebszugehörigkeit folgendermassen aus (SAKE, 2017b): 13 Prozent arbeiten zwischen drei bis fünf Jahre beim gleichen Arbeitgebenden und 52 Prozent über fünf Jahre. Leider gibt es keine Angaben zu noch länger andauernder Betriebszugehörigkeit.

4.2 Schulbildung

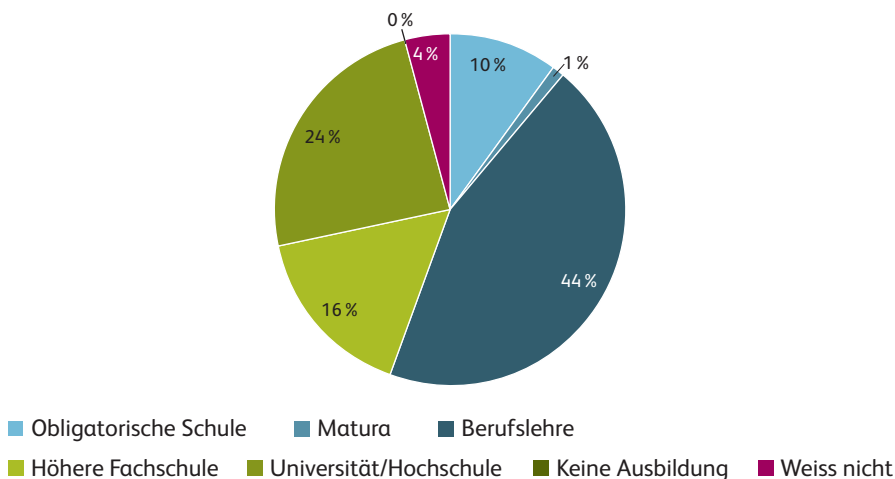
Literatur und qualitative Experteninterviews

Voraussetzung für den Beginn einer beruflichen Tätigkeit und Laufbahn ist die Schulbildung. In der Deutschschweiz gibt es fünf Primarschulen, vier davon mit einer Oberstufe und einer Berufsfachschule, speziell für Menschen mit Hörbehinderungen. Zudem gibt es in Zürich eine bilinguale Sekundarschule, wo Schüler/-innen mit und ohne Hörbehinderungen in Gebärdensprache und in Lautsprache unterrichtet werden (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 Kommunikationsarten und Sprachen sehr gut entwickelten (Hennies & Hofmann, 2017, S. 31). In der Schweiz zeigt sich klar eine Tendenz weg von der Sonderschule hin zur Integration in die Regelschule. Dieser Trend ist allerdings nicht ausschliesslich als positiv anzusehen, insbesondere mit Blick auf die Integration von isolierten gehörlosen und hörbehinderten Kindern/Jugendlichen. Gemäss Experten/-innen gelingt die Schulbildung besser, wenn mehrere hörbehinderte und gehörlose Kinder/Jugendliche als Gruppe integriert werden und sich so untereinander austauschen können. Die gesamte Anzahl von Sonderschülern/-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-Behindertenrechtskonvention (Art. 24) aus, dass insbesondere Kinder mit Kommunikationsformen und -mitteln unterrichtet werden sollen, die für die/den Einzelne/n 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 hörbeeinträchtigte Personen ihren Bildungsabschluss angaben. Dabei war das Ergebnis, dass deutlich mehr regulär Hörende (24.4%, 2008) als Menschen mit Hörbehinderungen (14.7%, 2008) die Fachhochschul- oder Hochschulreife erreichen (Eschenhagen, 2008, S. 54, und Statistisches Bundesamt, online).

Quantitative Auswertungen der Online-Umfrage

Die quantitativen Auswertungen der Online-Umfrage zeigen, dass knapp die Hälfte der hörbehinderten und gehörlosen Arbeitnehmenden eine höhere Ausbildung abgeschlossen hat. Dabei sind dies anteilmässig leicht mehr Frauen als Männer. Gehörlose und hörbehinderte Arbeitnehmende sind im Vergleich zu Hörenden etwa gleich gut ausgebildet.

Abb. 7: Höchster Bildungsabschluss



Anzahl Beobachtungen: 68

Wie aus [Abb. 7](#) hervorgeht, hat die überwiegende Mehrheit der Gehörlosen bzw. Hörbehinderten eine Berufsschule abgeschlossen (44%), gefolgt von einem Abschluss an einer Universität/Hochschule (24%) und einer höheren Fachschule (16%). Bei vier Prozent ist den Personen aus dem direkten Arbeitsumfeld nicht bekannt, welche Ausbildung die/der Gehörlose bzw. Hörbehinderte abgeschlossen hat. Ohne diese vier Prozent haben insgesamt 42 Prozent eine höhere Ausbildung (Universität/Fachhochschule oder höhere Fachschule) abgeschlossen. Anteilsmässig gibt es bei Frauen mit 44 Prozent einen höheren Anteil an Personen mit höherer Ausbildung als bei Männern, bei denen es 38 Prozent sind. Im Vergleich dazu haben hörende Arbeitnehmende leicht häufiger einen Tertiärabschluss (42% gemäss SAKE [2019]).

4.3 Berufswahl und -einstieg

Literatur und qualitative Experteninterviews

Gehörlose und Hörbehinderte können grundsätzlich jeden Job ausüben – im Schweizer Gesetz gibt es dazu keine Einschränkungen, abgesehen vom Bundesgerichtsurteil mit BGE 9C_292/2016 zum Staplerfahren. Grenzen oder Begrenzungen bei Berufsverbänden oder einzelnen Unternehmungen gibt es aber mit grosser Wahrscheinlichkeit schon. Gemäss Hille et. al (2018) wurde beispielsweise in Frankreich 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 Dezibel haben dürfen. Gehörlosen ist es zudem nicht erlaubt, die Schwerlasttauglichkeit für das Fahren von Lastkraftwagen und Bussen zu erlangen. 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.»

Beim Einstieg in den Arbeitsmarkt haben Menschen mit Hörbehinderungen grundsätzlich dieselben Möglichkeiten wie Hörende (direkter Einstieg, Praktika, Berufsschule usw.). Es gibt diverse Gehörlosenorganisationen und andere Institutionen, die beim Einstieg unterstützen, 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 jedoch diverse Unterstützungsmassnahmen, wie z. B. Unterstützung bei Weiterbildungen, technische Hilfsmittel oder die Kostenübernahme von Gebärdendolmetschern/-innen an (BFSUG, 2018, S. 3).

Ein wichtiges Anliegen für mehrere der befragten HR-Fachpersonen ist, dass gehörlose/schwerhörige Personen bereits in der Grundschule bzw. als Teenager bezüglich des Themas Aus- und Weiterbildungen sensibilisiert werden. Grundsätzlich ist es wichtig, dass ein Beruf ausgewählt wird, der gefällt und in dem die eigenen Fähigkeiten entsprechend genutzt werden können. Der Aufbau von Fachwissen ist zentral. Um die späteren Jobchancen zu erhöhen, sollten in die Wahl der Ausbildung bereits Überlegungen zur Hörbehinderung miteinbezogen werden und auf Gebiete fokussiert werden, in denen später auch reelle Jobchancen bestehen. Die Konzentration der Gehörlosen auf die eigenen Stärken ist hierbei ein wesentlicher Aspekt, um die Jobchancen zu erhöhen.

Bezüglich des Bewerbungsprozesses gehen zwei in den Interviews befragte Unternehmen davon aus, dass das Bewerbungsverfahren bei Personen mit Hörbehinderungen nicht immer über den Standardprozess läuft. Eine Person vermutet, dass dies vermehrt in Zusammenarbeit mit Institutionen geschieht. Die andere fügt an, dass das Know-how über Menschen mit Hörbehinderungen bei HR-Fachpersonen fehlt. Es wird erwähnt, dass ein Mentoring- oder Peersystem beim Berufseinstieg hilfreich sein könnte. Eine Person fügt an, dass sich Menschen mit Hörbehinderungen gemäss eigener Erfahrung gar nicht erst bewerben.

Ergänzend zu erwähnen sind die folgenden Feststellungen basierend auf den zusätzlich zur Online-Umfrage durchgeführten Experteninterviews. Bezüglich der Art der Anstellung von Gehörlosen wird dabei von zwei von sechs HR-Fachpersonen verneint, dass Personen mit einer Hörbehinderung vermehrt in Bürojobs und als Hilfsarbeitskräfte tätig sind. Eine Person meint, es wäre sinnvoll, wenn mehr Gehörlose/Schwerhörige in technischen Berufen arbeiten würden. Dort können sie ihre Stärken (visuell/analytisch) einsetzen, und es wird tendenziell weniger telefoniert, mehr dokumentiert und per E-Mail kommuniziert. Bezüglich der Führungskompetenzen von Gehörlosen schätzen alle in den Experteninterviews befragten HR-Fachpersonen die Situation so ein, dass Arbeitnehmende mit Hörbehinderungen deutlich weniger oft eine Führungsposition innehaben. Gemäss der Experteninterviews schätzen dies die meisten als schwierig ein. Allerdings fügen zwei befragte Personen ein, dass das entsprechende Team damit einverstanden und die Kommunikation im Team funktionieren müsste. Ein Unternehmen zeigt, «dass es geht», und bringt ein Beispiel eines langjährigen Mitarbeitenden mit Führungsfunktion, der schwerhörig ist. Eine andere Person erzählt von einem Verwaltungsrats-Mitglied, das schwerhörig war, aber sehr viel Erfahrung im Umgang damit hatte. Bezüglich der Stärken von Gehörlosen wird gemäss der Einschätzungen deutlich, dass Gehörlose/Schwerhörige besser Stimmungen wahrnehmen können und eine schnelle Auffassungsgabe haben, was wichtige Eigenschaften für die Führungstätigkeit darstellen. Eine zentrale Erkenntnis der Umfrage ist, dass vier befragte HR-Fachpersonen die Übereinstimmung von Bildungsniveau und Tätigkeit bei Gehörlosen/Hörbehinderten geringer einschätzen als bei Hörenden. Sie vermuten, dass diese Stellen unter ihrem Ausbildungsniveau annehmen müssen. Der Hinweis, dass eine Weiterbildung für Gehörlose anstrengender sein kann, birgt die Gefahr, dass Gehörlose/Hörbehinderte abgekoppelt werden und nicht an internen Weiterbildungsmassnahmen teilnehmen. Gemäss den Experteninterviews bestehen demnach verschiedene Barrieren, die die Karrieren von Gehörlosen beeinflussen:

- Gehörlose/Hörbehinderte werden tendenziell unter ihrem Potenzial rekrutiert, da sie sich wegen erhöhtem Druck bezüglich potenzieller Arbeitslosigkeit gezwungen sehen, den Job anzunehmen, auch wenn dieser nicht ihrem Potenzial entspricht.
- Es besteht aufgrund der Barrieren in der beruflichen Weiterbildung die Gefahr, dass Gehörlose/Hörbehinderte von internen Weiterbildungen ausgeschlossen werden.

Insbesondere das letztgenannte Hindernis stellt vor dem Hintergrund der Halbwertszeit des Wissens und des lebenslangen Lernens ein erhebliches Problem bei dem Karriereweg von Gehörlosen/Hörbehinderten dar.

Zwei Personen sehen dies anders. Eine Person sagt, dass Gehörlose die Ausbildung klar nach den Fähigkeiten und zukünftigen Berufschancen auswählen und damit nicht unter dem Bildungsniveau arbeiten müssen. Eine andere Person sieht eher auf der Aus- und Weiterbildungsseite Probleme. Da eine Aus- und Weiterbildung aufgrund erschwerender äusserer Faktoren für eine gehörlose/schwerhörige Person anstrengender ist, bleiben diese eher auf tiefem Bildungsniveau, dies trifft jedenfalls auf einen konkret erlebten Fall eines Mitarbeitenden zu.

In welchen Berufsfeldern Gehörlose und Hörbehinderte am häufigsten tätig sind, hat eine Arbeit aus dem Jahr 2008 in Deutschland erhoben. Von 451 Personen (Eschenhagen, 2008, S. 55) haben:

- 23.1 Prozent ihre Ausbildung im Bereich Technisches Zeichnen/Bauzeichnen/Vermessungstechnik absolviert
- 14.6 Prozent davon im kaufmännischen Bereich oder auf der Verwaltung
- 12.4 Prozent haben einen Beruf in der Metalltechnik/Mechanik erlernt
- 10.4 Prozent im Bereich Grafik/Druck/Gestaltung und Laborberufe/naturwissenschaftliche/medizinische Berufe

Von den insgesamt 46 Personen, die studiert haben, entschieden sich

- 21.7 Prozent für Architektur/Ingenieurwissenschaften
- 21.7 Prozent für Pädagogik
- 17.4 Prozent für Betriebswirtschaft

Betreffend Anstellungs- und Hierarchieverhältnis sind von den 407 befragten Personen

- 79.4 Prozent Angestellte
- 9.1 Prozent Abteilungs- oder Projektleiter
- 6.4 Prozent Geschäftsführer/-in
- 5.2 Prozent Hilfsarbeiter/-innen

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).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Vermutung besteht, dass verschiedene Barrieren die Karriere von hörbehinderten und gehörlosen Personen beeinflussen:

- Anstellung unter dem Potenzial (Mismatch Ausbildung/Jobprofil)
- Verhältnismässig weniger berufliche Weiterbildungen

Insbesondere vor dem Hintergrund der Digitalisierung, des demografischen Wandels und des dadurch bedingten Fachkräftemangels sind diese Barrieren zentral, da sie die Arbeitsmarktfähigkeit der Personen beeinflussen. Ein mögliches Handlungsfeld ist die frühe Sensibilisierung von gehörlosen und hörbehinderten Personen für diese Aspekte wie auch beispielsweise bereits in der Grundschule bezüglich Aus- und Weiterbildung sowie Berufswahl.

Quantitative Auswertungen der Online-Umfrage

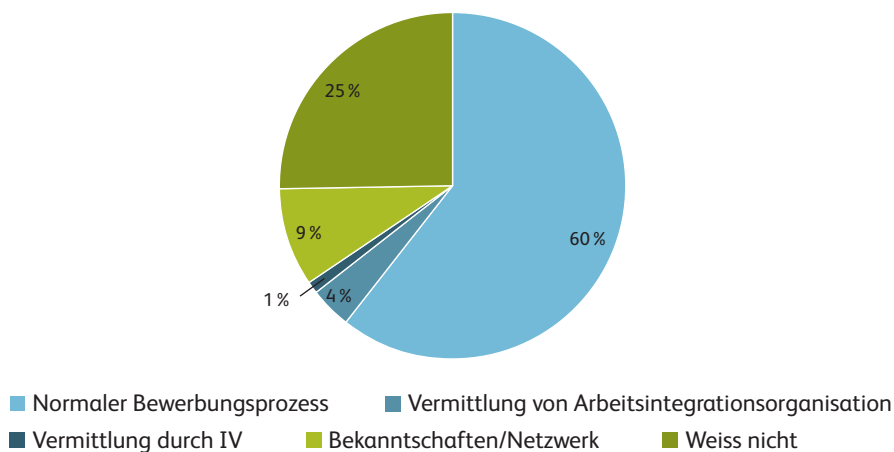
Die Ergebnisse der Online-Umfrage zeigen, dass betreffend Berufswahl und Berufseinstieg noch grosses Potenzial besteht. Konkret zeigen die Resultate, dass ...

- die Mehrheit der gehörlosen und hörbehinderten Personen einen normalen Bewerbungsprozess durchlaufen hat, um die Stelle zu bekommen.
- das Netzwerk dabei nur eine kleine Rolle spielt und nur wenige profitieren für den Berufseinstieg konkret von einer Vermittlungsstelle wie der IV-Vermittlungsstelle oder Arbeitsintegrationsorganisationen.
- verhältnismässig am meisten hörbehinderte und gehörlose Arbeitnehmende in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen tätig sind, gefolgt von akademischen bzw. technischen Berufen. Weniger vertreten sind sie in der verarbeitenden Industrie.
- der Anteil von hörbehinderten und gehörlosen Arbeitnehmenden mit Führungsfunktion und als Führungskräfte unter dem Schnitt von Schweizer Arbeitnehmenden liegt.

Diese Resultate zeigen mögliche Handlungsfelder und Massnahmen auf:

- Eine bessere Information der Arbeitgeber seitens Vermittlungsstellen zu bestehenden Unterstützungsmassnahmen könnte eine Verbesserung herbeiführen.
- Massnahmen zur besseren Vernetzung und Nutzung von Netzwerken können unterstützend wirken. Ein einfaches Mentoring- oder Peersystem kann hierbei beispielsweise bereits unterstützend wirken. Dies hilft auch beim Aufbau von Know-how zum Thema Hörbehinderung bei Vorgesetzten.

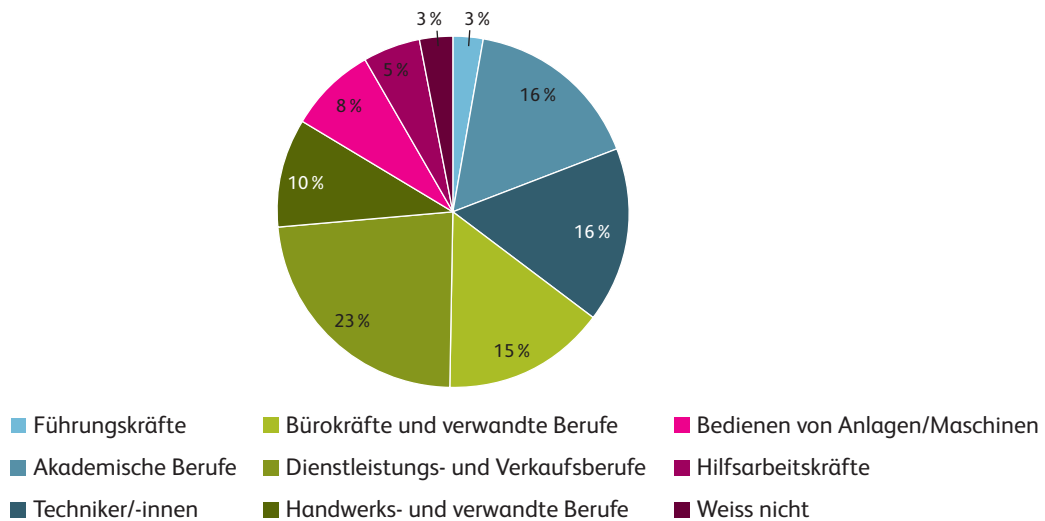
Abb. 8: Berufseinstieg



Anzahl Beobachtungen: 68

Wie aus [Abb. 8](#) hervorgeht, haben 60 Prozent aller gehörlosen und hörbehinderten Personen einen normalen Bewerbungsprozess durchlaufen, um die Stelle zu bekommen. Es muss allerdings beachtet werden, dass bei jeder vierten der befragten gehörlosen oder hörbehinderten Personen, die direkt im Umfeld der Gehörlosen/Hörbehinderten arbeiten, unbekannt ist, wie die Person zu der Anstellung gekommen ist. Der Anteil jener, die durch Bekanntschaften/Netzwerk zu einer Arbeit gekommen sind, liegt bei neun Prozent. Interessant ist, dass die Umfrageergebnisse ausweisen, dass nur wenige Personen von einer Vermittlungsstelle beim Berufseinstieg konkret profitieren können (4% von Arbeitsintegrationsorganisationen und 1% von der IV-Vermittlungsstelle) und die Mehrheit einen normalen Bewerbungsprozess durchläuft.

Abb. 9: Position und Hierarchiestufe



Anzahl Beobachtungen: 61

Wie aus [Abb. 9](#) hervorgeht, ist basierend auf der Auswertung der Online-Umfrage die Mehrheit der Gehörlosen/Hörbehinderten in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen tätig (23%), gefolgt von akademischen bzw. technischen Berufen (je 16%). Der Anteil der Führungskräfte beträgt in der vorliegenden Stichprobe drei Prozent. Dagegen sind von der Gesamtbevölkerung der Arbeitnehmenden in der Schweiz gemäss BFS (SAKE 2019d) sieben Prozent in der Unternehmensleitung tätig, und 26 Prozent haben eine Führungsfunktion inne.

4.4 Entwicklungsmöglichkeiten und Karriere

Literatur und qualitative Experteninterviews

Gemäss einer Studie aus Deutschland mit 407 befragten Hörbehinderten wurde die Mehrheit dieser Personen (61.7%) noch nie befördert. 22.4% Prozent sind einmal und 13.5 Prozent mehrmals aufgestiegen (Eschenhagen, 2008, S. 67). Im Gegensatz dazu befürworten alle HR-Fachpersonen in den von der Hochschule Luzern durchgeführten Experteninterviews, dass Gehörlose/Hörbehinderte befördert werden sollen, wenn sie die inhaltlichen Anforderungen erfüllen. Dies, obschon die quantitative Auswertung der Online-Umfrage zeigt, dass die Mehrheit noch nie befördert wurde. Eine Person fügt an, dass der Grund für weniger Personen mit Hörbehinderungen in Führungsfunktionen daran liegen könnte, dass diese vermehrt in Teilzeit arbeiten. Was die Entwicklungschancen betrifft, sind grundsätzlich alle befragten HR-Fachpersonen der Meinung, dass diese für alle Mitarbeitenden gleich sein sollten. Drei Unternehmen erwähnen explizit, dass dafür aber kein Extraaufwand betrieben wird. Bei einem Unternehmen ist der Anspruch zwar da, dass die Entwicklungschancen für alle gleich sind, ein konkreter Fall beweist aber, dass dem nicht so ist. Zwei befragte Personen sagen, dass im Talentpool kein Unterschied zwischen Gehörlosen und Hörenden gemacht wird. Zwei andere Personen meinen, dass auch von Arbeitgebendenseite Unterstützung geboten werden müsse. Bezüglich Ausschöpfung des Potenzials werden unterschiedliche Antworten gegeben. Zwei Personen sagen, dass es bei Gehörlosen/Schwerhörigen besser ausgeschöpft werden könnte. Eine andere sagt, dass es in ihrem Unternehmen grundsätzlich ausgeschöpft sei. Und eine weitere Person fügt an, dass es wichtig sei, dass Gehörlose/Hörbehinderte auch bereit sind, Jobs zu erledigen, in denen ihre Vorteile zum Zug kommen können (z. B. hohe Konzentrationsfähigkeit, Visuelles, Analytisches, Fokussieren).

Quantitative Auswertungen der Online-Umfrage

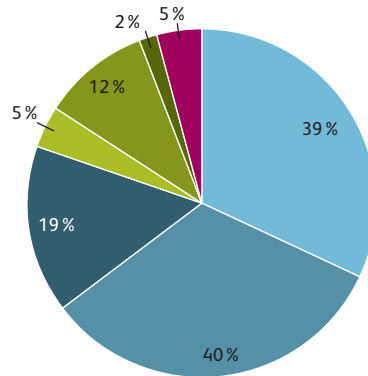
Dieser Abschnitt geht der Frage nach, welche Massnahmen Arbeitgebende zur Inklusion und Förderung von hörbehinderten und gehörlosen Mitarbeitenden umsetzen. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Arbeitgebende, die Gehörlose/Hörbehinderte angestellt haben, am häufigsten unterstützende Massnahmen zum Informationsfluss umsetzen, damit alle relevanten Informationen zu den Gehörlosen/Hörbehinderten gelangen. Dazu gehören auch Regeln bei Teammeetings. Weiter fördern sie aktiv eine inklusive Organisationskultur.

Zudem interessant sind die Resultate bezüglich Beförderungen. Es lässt sich festhalten, dass ...

- die Mehrheit der Gehörlosen/Hörbehinderten noch nie befördert wurde.
- dies so ist, obschon die überwiegende Mehrheit der Arbeitgebenden angibt, dass Gehörlose/Hörbehinderte dieselben Möglichkeiten für interne und externe Weiterbildung haben wie Hörende und die Entwicklungschancen grundsätzlich für alle Mitarbeitenden gleich sein sollten.

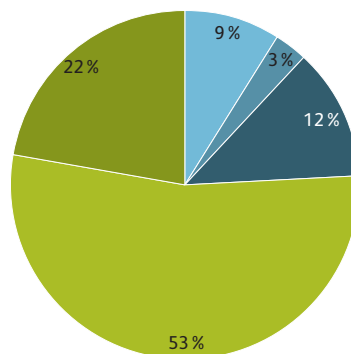
Dieser Punkt ist insofern interessant, als dass die Resultate aus Kapitel 4 zeigen, dass hörbehinderte und gehörlose Menschen in etwa die gleiche Ausbildungsstufe haben wie Hörende, aber im Vergleich zu Hörenden in Führungsfunktionen untervertreten sind und kaum gefördert werden. Hier kann es sich um einen Hinweis auf bestehende Benachteiligungen bzw. Diskriminierung handeln.

Abb. 10: Haben Gehörlose/Hörbehinderte in Ihrer Organisation dieselben Möglichkeiten wie andere Mitarbeitende, interne und externe Weiterbildungen zu besuchen und gefördert zu werden?



- Ja, wir stellen die notwendigen Hilfsmittel dazu zur Verfügung (z. B. Gebärdendolmetscher).
- Ja, aber sie müssen sich selber um spezielle Bedürfnisse kümmern.
- Ja, von ihnen kommen aber weniger Anfragen/Anträge für Weiterbildungen.
- Nein, Weiterbildungen mit Präsenzunterricht können nicht besucht werden.
- Andere Antwort
- Weiss nicht
- Keine Antwort

Abb. 11: Beförderung



- Schon über 2 Mal
- Wurde 2 Mal befördert
- Wurde 1 Mal befördert
- Wurde noch nie befördert
- Weiss nicht

Die Stichprobe zeigt, dass bei der überwiegenden Mehrheit der Arbeitgebenden Gehörlose/Hörbehinderte dieselben Möglichkeiten für interne und externe Weiterbildung haben (vgl. Abb. 10). Hierbei geben 39 Prozent aller befragten Unternehmen an, dass sie für die Weiterbildung die notwendigen Hilfsmittel, wie beispielsweise einen Gebärdendolmetscher, zur Verfügung stellen. Bei 40 Prozent der Unternehmen müssen sich hierbei die Gehörlosen/Hörbehinderten selber um spezielle Bedürfnisse kümmern. Nur bei fünf Prozent aller Unternehmen können Gehörlose/Hörbehinderte nicht an einem Präsenzunterricht teilnehmen.

Aus Abb. 11 geht hervor, wie hoch der Anteil der Beförderungen von Gehörlosen/Hörbehinderten ist. Befragt wurden dabei Personen im näheren Arbeitsumfeld von Gehörlosen/Hörbehinderten. Es fällt auf, dass der Anteil jener, die nicht wissen, ob die betroffene Person bereits befördert worden ist, mit 22 Prozent relativ hoch ist. Werden diese 22 Prozent nicht berücksichtigt, sind 69 Prozent der Gehörlosen/Hörbehinderten noch nie befördert worden. Von der verbleibenden Stichprobe wurden 16 Prozent einmal, vier Prozent zweimal und elf Prozent mehr als zweimal befördert.

4.5 Entlöhnung

Literatur und qualitative Experteninterviews

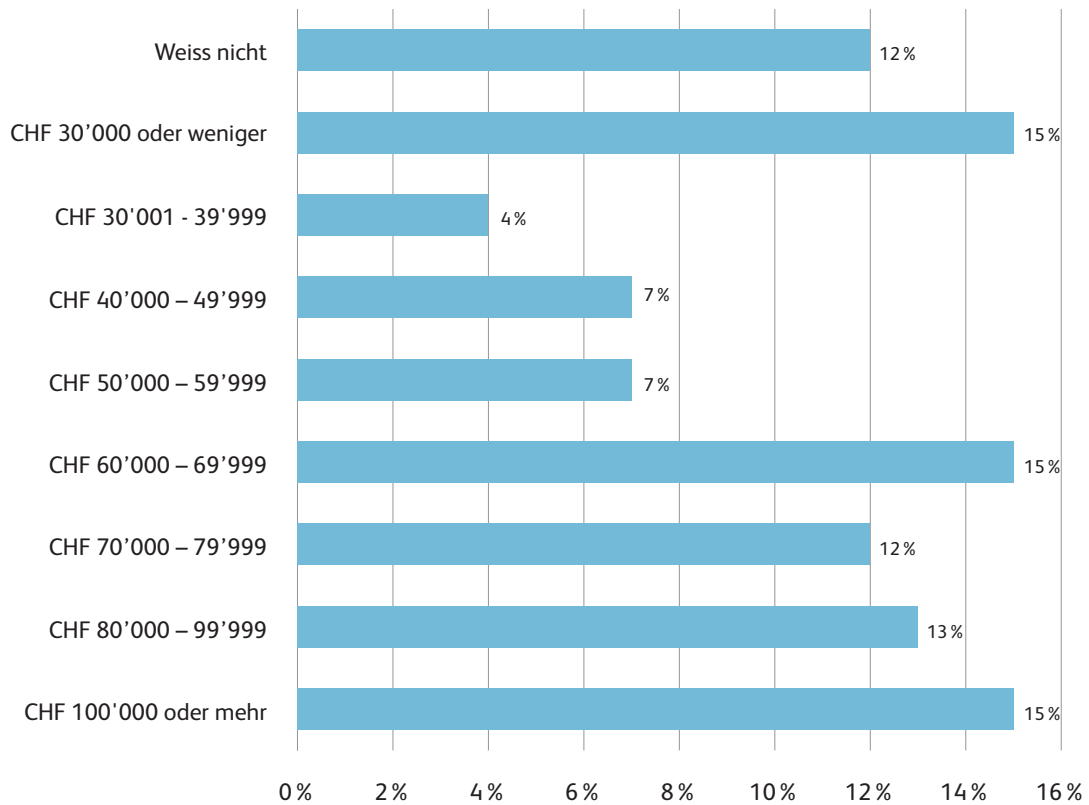
Gemäss Rydberg (2010) belegen diverse Studien, dass Gehörlose ein tieferes Bruttoeinkommen erzielen als hörende Personen, da sie häufiger in schlechter bezahlten Jobs arbeiten. Ein Teil der Studien belegt zudem, dass Männer mehr verdienen als Frauen. Das verfügbare Einkommen ist ebenfalls kleiner als 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 haben und Vollzeit angestellt sind, verdienen sie eher leicht mehr als ihre hörenden Kollegen/-innen (S. 7).

Ergänzend sind die Aussagen aus den sechs qualitativen Interviews mit HR-Experten/-innen interessant. Auf die Frage «Verdienen Gehörlose/Schwerhörige weniger als Hörende?» antwortet eine HR-Fachperson konkret, dass sich Gehörlose/Schwerhörige vermutlich weniger getrauen, etwas zu fordern, da sie befürchten, sonst nicht angestellt zu werden. Drei Personen sagen, dass dies auf die Funktionsstufe ankomme, dort herrsche vermutlich also Lohngleichheit, was die Tätigkeitsbereiche angeht. Andererseits kann die Frage so interpretiert werden, dass Gehörlose/Schwerhörige häufiger Berufe ausüben oder in Funktionen angestellt sind, die auf einem tieferen Lohnniveau angesiedelt sind. Davon gehen fünf der Befragten aus. Die sechste Person meint, dass in ihrem Unternehmen alle nach GAV angestellt seien, macht aber keine konkrete Aussage zur zweiten Frage. Vier Befragte denken, dass der Lohnunterschied zwischen Mann und Frau bei Hörenden, Schwerhörigen und Gehörlosen gleich gross ist.

Quantitative Auswertungen der Online-Umfrage

Aus den Resultaten der Online-Umfrage lässt sich festhalten, dass etwas weniger als die Hälfte (45%) der Stichprobe einen Bruttojahreslohn von CHF 70'000 oder mehr verdient. Betrachtet man nur die Vollzeitarbeitenden, liegt der Anteil jener, die einen Bruttojahreslohn von CHF 70'000 oder mehr verdienen, bei 64 Prozent. Es fällt eine deutliche Differenz zwischen den Geschlechtern auf. Bei den Männern ist der Anteil jener, die jährlich CHF 70'000 oder mehr verdienen, höher als derjenige bei den Frauen. Ein Vergleich mit Schweizer Bruttolohn Daten vom BFS ist insofern schwierig, weil hier die Branchenrepräsentativität, Funktionsstufe und das Pensum korrekterweise berücksichtigt werden müsste. Dieser Vergleich ist bei der Stichprobe von 69 Hörbehinderten/Gehörlosen wenig sinnvoll.

Abb. 12: Bruttojahreslohn



Anzahl Beobachtungen: 68

Aus [Abb. 12](#) geht die Verteilung der Gehälter der Gehörlosen und Hörbehinderten Personen hervor. In zwölf Prozent aller Fälle wissen die Personen aus dem näheren Umfeld der gehörlosen oder hörbehinderten Person nicht, wie viel diese verdient. Von jenen, deren Lohn bekannt ist, erhalten etwas weniger als die Hälfte (45%) einen Bruttojahreslohn von CHF 70'000 oder mehr. Betrachtet man nur die Vollzeitarbeitenden, liegt der Anteil jener, die einen Bruttojahreslohn von CHF 70'000 oder mehr haben, bei 64 Prozent. Über alle in der Stichprobe enthaltenen Gehörlosen oder Hörbehinderten ist bei den Männern der Anteil jener, die CHF 70'000 oder mehr verdienen, mit 52 Prozent höher als derjenige bei den Frauen mit 41 Prozent. Dies bezieht alle möglichen Pensen mit ein. Ein Vergleich mit Schweizer Bruttolohn Daten vom BFS ist insofern schwierig, weil hier die Branchenrepräsentativität und das Pensum korrekterweise berücksichtigt werden müsste. Der monatliche Zentralwert des Bruttolohns liegt für die Gesamterwerbsbevölkerung gemäss BFS (2018) bei knapp CHF 6000.

4.6 Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse

Dieses Kapitel beleuchtet die allgemeine Arbeitsmarktsituation von gehörlosen und hörbehinderten Personen aus Sicht der Arbeitgebenden und Personen aus dem Arbeitsumfeld von Gehörlosen/Hörbehinderten. Wo sinnvoll wird teilweise mit Statistiken zur Grundgesamtheit der Schweizer Erwerbsbevölkerung verglichen. Solche Vergleiche sind aber mit grosser Vorsicht zu geniessen, da die Stichprobe zur Situation der Gehörlosen/Hörbehinderten klein ist und nicht jene Repräsentativität spiegelt, die den Daten zur gesamten Schweizer Erwerbsbevölkerung des Bundesamts für Statistik (BFS) zugrunde liegt.

Attraktives Arbeitspotenzial vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der Digitalisierung

Gehörlose/Hörbehinderte verfügen über attraktives Arbeitspotenzial, auch im Hinblick auf bisher wenig genutztes Arbeitspotenzial. Sie zeichnen sich aus durch Aspekte wie hohe Loyalität, hohe Konzentrationsfähigkeit, Stärkung von Sozialkompetenzen eines Teams. Dies sind Kompetenzen, die mit Blick auf die digitale Transformation für Arbeitgebende von Vorteil sein können. Auch hinsichtlich Fachkräftemangel besteht ein auszuschöpfendes Potenzial, Gehörlose/Hörbehinderte sind oft gut ausgebildet.

Beteiligung am Arbeitsmarkt – attraktive Eckdaten von Gehörlosen/Hörbehinderten

Die quantitativen Auswertungen der Online-Umfrage zeigen, dass hörbehinderte und gehörlose Menschen Leistungsträger/-innen in Betrieben sind, die hohe Pensen bevorzugen, im Vergleich zu Hörenden vergleichsweise lange beim Arbeitgebenden bleiben, was eine hohe Loyalität zum Arbeitgebenden erkennen lässt, und sich den Arbeitsbedingungen betreffend Flexibilität anpassen. Verhältnismässig am meisten hörbehinderte und gehörlose Arbeitnehmende sind in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen tätig, gefolgt von akademischen bzw. technischen Berufen. Weniger vertreten sind sie in der verarbeitenden Industrie.

Kaum Führungsfunktionen trotz gleichwertiger Ausbildung

Gehörlose und hörbehinderte Arbeitnehmende besitzen im Vergleich zu Hörenden etwa die gleichen Ausbildungen. Knapp die Hälfte der hörbehinderten und gehörlosen Arbeitnehmenden hat eine höhere Ausbildung abgeschlossen. Dabei sind dies anteilmässig leicht mehr Frauen als Männer. Allerdings liegt der Anteil von hörbehinderten und gehörlosen Arbeitnehmenden mit Führungsfunktion und als Führungskräfte unter dem Schnitt von Schweizer Arbeitnehmenden. Dieser Punkt in Kombination mit dem nächsten Punkt von wenig Beförderungen kann ein Hinweis auf eine mögliche Diskriminierung sein.

Wenig Beförderungen

Die Mehrheit der Gehörlosen/Hörbehinderten wurde noch nie befördert. Dies, obschon die überwiegende Mehrheit der Arbeitgebenden angibt, dass Gehörlose/Hörbehinderte dieselben Möglichkeiten für interne und externe Weiterbildung haben wie Hörende – und die Entwicklungschancen grundsätzlich für alle Mitarbeitenden gleich sein sollten. Bezüglich Weiterbildung bestehen für Gehörlose/Hörbehinderte aber verschiedene Barrieren.

Rekrutierung unter Potenzial und verhältnismässig tiefe Nutzung von Unterstützung durch Vermittlungsstellen

Bei der Einstellung wird die Übereinstimmung von Bildungsniveau und Tätigkeit bei Gehörlosen/Hörbehinderten geringer eingeschätzt als bei Hörenden. Die Vermutung liegt nahe, dass sie unter ihrem Potenzial rekrutiert werden. Zudem nutzen sie für die Rekrutierung kaum ihr Netzwerk oder Vermittlungsstellen wie IV-Vermittlungsstellen oder Arbeitsintegrationsorganisationen. Die meisten von ihnen durchlaufen einen normalen Rekrutierungsprozess.

Mögliche Handlungsfelder und Massnahmen

Mögliche Handlungsfelder, um vermehrt Gehörlose/Hörbehinderte in den Arbeitsmarkt einzubinden und oben genannten Hindernissen und Barrieren aktiv zu begegnen, sind:

- die frühe Sensibilisierung von gehörlosen und hörbehinderten Personen für diese Aspekte wie auch beispielsweise bereits in der Grundschule bezüglich Aus- und Weiterbildung sowie Berufswahl.
- eine bessere Information an Arbeitgebende seitens Vermittlungsstellen zu bestehenden Unterstützungsmassnahmen.
- Massnahmen zur besseren Vernetzung und Nutzung von Netzwerken wie beispielsweise ein einfaches Mentoring- oder Peersystem, das zudem auch beim Aufbau von Know-how zum Thema Hörbehinderung bei Vorgesetzten hilft. Auch Kapitel 5 weist auf die wichtige unterstützende Bedeutung von Netzwerken hin.

Wichtig ist festzuhalten, dass ein breiter Erfahrungsschatz von Unternehmen besteht, die Hörbehinderte/Gehörlose angestellt haben. Dieser sollte vermehrt genutzt werden. So setzen diese Arbeitgebenden beispielsweise am häufigsten unterstützende Massnahmen zum Informationsfluss um, damit alle relevanten Informationen zu den Gehörlosen/Hörbehinderten gelangen. Dazu gehören beispielsweise Regeln in Teammeetings.

5 Beschäftigung und Inklusion von gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden aus Sicht Arbeitgebende

Wie sehen Arbeitgebende die Beschäftigung und Inklusion von gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden? Diese Frage wird in der bisherigen Literatur kaum beantwortet. Aus diesem Grund wurden im Rahmen der Online-Umfrage 120 Arbeitgebende mit und ohne Mitarbeitende mit Hörbehinderungen dazu befragt. Im Rahmen dieser Umfrage wurden bei den Arbeitgebenden neben HR-Fachpersonen auch Personen aus dem Arbeitsumfeld wie direkte Vorgesetzte oder Teammitglieder befragt. Die Ergebnisse sind nach den Kategorien Beschäftigung und Einstellung, Chancen und Mehrwert, Herausforderungen, Barrieren und Mehraufwand, Stand der Inklusion am Arbeitsplatz, umgesetzte Massnahmen sowie Entwicklungsmöglichkeiten und Karriere gegliedert. Wo sinnvoll, werden die quantitativen Auswertungen der Online-Umfrage mit Literatur und Erkenntnissen aus den qualitativen Experteninterviews ergänzt. Dies ist jeweils entsprechend gekennzeichnet. Äusserst wertvoll sind allfällige Unterschiede zwischen den Antworten von Arbeitgebenden, die noch keine hörbehinderten oder gehörlosen Personen beschäftigen, und solchen, die bereits solche angestellt und entsprechende Erfahrungen gesammelt haben. Bislang gibt es keine entsprechende Unterscheidung in der Literatur. Sie erlaubt es, mögliche Vorurteile, Anreize für die Anstellung von hörbehinderten und gehörlosen Personen sowie Handlungsansätze zu identifizieren.

5.1 Beschäftigung und Einstellung

Quantitative Auswertungen der Online-Umfrage

Unsere Umfrageergebnisse zeigen, dass seitens der Arbeitgebenden eine grosse Offenheit für die Beschäftigung von Menschen mit einer Hörbehinderung besteht. Dies sowohl bei Arbeitgebern, die bereits solche Personen beschäftigen, als auch bei jenen, die noch keine angestellt haben. Von den 120 Arbeitgebenden in der Stichprobe beschäftigen knapp die Hälfte (48%) Gehörlose oder hörbehinderte Arbeitnehmende (vgl. Abb. 2). Von jenen 48 Prozent würden 79 Prozent der befragten HR-Verantwortlichen bei Gelegenheit weitere Gehörlose oder hörbehinderte Personen anstellen. 21 Prozent wissen auf diese Frage keine Antwort oder wollen keine Antwort geben. Von den 49 befragten Personen im direkten Umfeld von Gehörlosen/Hörbehinderten würden 77 Prozent bei Gelegenheit wiederum solche Personen einstellen. Zwei Prozent der Befragten würden dies nicht mehr wollen. Der Rest der Befragten weiss es nicht oder möchte auf die Frage nicht antworten. Von den Unternehmen, die keine Gehörlosen oder Hörbehinderte beschäftigen, antworten auf die Frage, ob sie sich grundsätzlich vorstellen können, solche Personen anzustellen, 67 Prozent mit Ja, 11 Prozent mit Nein, und der Rest weiss auf diese Frage keine Antwort oder will keine geben.

Abb. 13: Aus welchen Gründen beschäftigen Sie Gehörlose und/oder Mitarbeitende mit Hörbehinderungen? (Unternehmen, die solche Personen bereits beschäftigen)

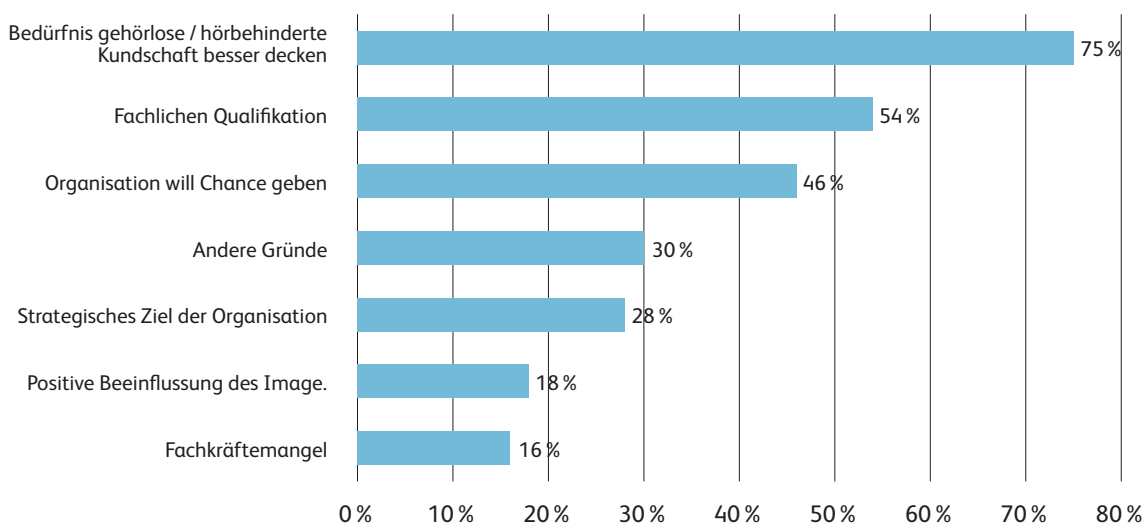
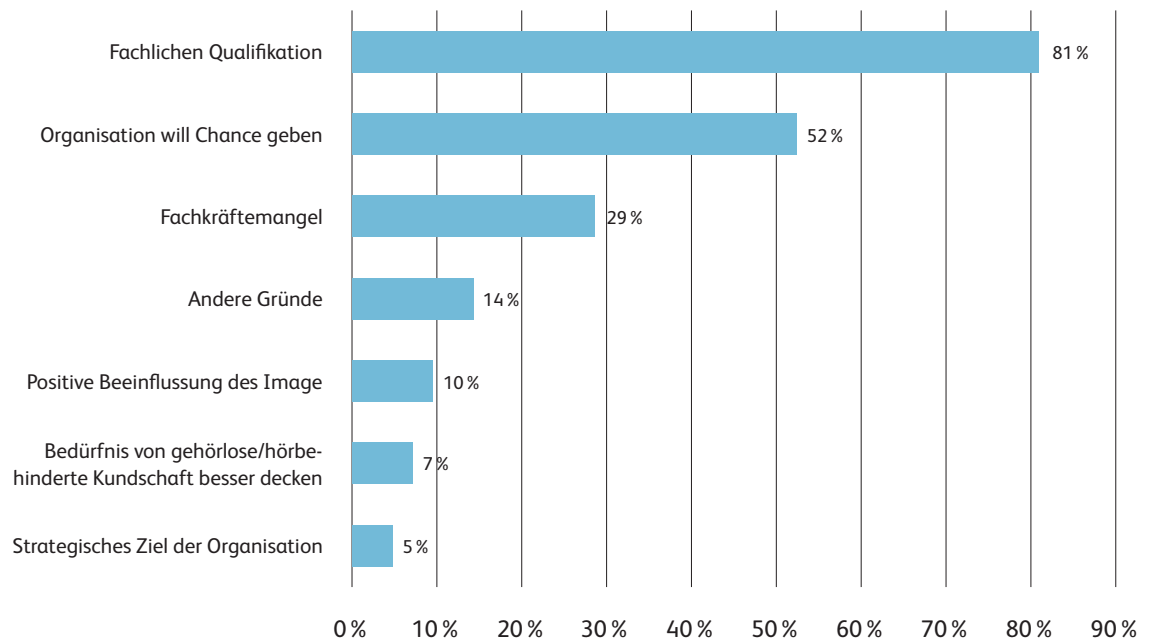


Abb. 14: Aus welchen Gründen beschäftigen Sie Gehörlose und/oder Mitarbeitende mit Hörbehinderungen? (Unternehmen, die noch keine solche Personen beschäftigen)



Aus der [Abb. 13](#) und der [Abb. 14](#) gehen die genannten Gründe für eine Anstellung einer gehörlosen oder hörbehinderten Person hervor. Es fällt auf, dass von denjenigen Unternehmen, die bereits Gehörlose oder Hörbehinderte einstellen, dies am häufigsten aus dem Grund gemacht wird, um die Bedürfnisse von den gehörlosen/hörbehinderten Kunden besser zu decken (75%). Interessant ist, dass die weiteren genannten Gründe sich in der Reihenfolge von Unternehmen mit und ohne Hörbehinderte nicht unterscheiden: die fachliche Qualifikation, gefolgt von dem Bedürfnis, den Gehörlosen/Hörbehinderten eine Chance zu geben. Während der Fachkräftemangel bei Unternehmen mit Gehörlosen/Hörbehinderten eine eher untergeordnete Rolle spielt, liegt dieser Grund bei Unternehmen ohne solche Personen auf Platz drei der genannten Gründe. Insbesondere Arbeitgebende ohne hörbehinderte Arbeitnehmende sehen also einen Mehrwert in einer potenziellen Anstellung, um dem Fachkräftemangel aktiv zu begegnen.

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass ...

- seitens der Arbeitgebenden eine grosse Offenheit für die Beschäftigung von Menschen mit einer Hörbehinderung besteht – seitens Arbeitgebenden, die bereits hörbehinderte Menschen beschäftigen wie auch seitens Arbeitgebenden, die dies noch nicht tun.
- Während die grosse Mehrheit der Arbeitgebenden, die hörbehinderte Menschen beschäftigen, als Hauptgrund hierfür das Abdecken von vielfältigen Kunden und Kundenbedürfnissen angeben, sieht die Mehrheit jener Arbeitgebenden, die noch keine solchen Personen beschäftigen, vor allem deren fachliche Qualifikation und «diesen Personen eine Chance zu geben» als Beweggründe für eine potenzielle Anstellung.
- Ausserdem stellen Arbeitgebende Gehörlose/Hörbehinderte aufgrund strategischer Ziele der Organisation sowie dem Argument des Unternehmensimages und damit auch der gesteigerten Arbeitgeberattraktivität ein.
- Weniger als ein Drittel der Arbeitgebenden gibt als Grund für eine Anstellung an, damit dem Fachkräftemangel aktiv zu begegnen.

5.2 Chancen und Mehrwert

Literatur und qualitative Experteninterviews

In den vorliegenden Interviews und Erfahrungsberichten sind die Arbeitgebenden 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 eine grosse gehörlose Kundschaft 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 Eschenhagen (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 fürsorglicher und sozialer Arbeitgeber aufbauen. Zwölf unpublizierte Interviews der Hochschule Luzern – Wirtschaft (Hille et al. (2018)), 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 unter allen Mitarbeitenden zu fördern (2018, S. 8).

Zusätzliche Chancen/Mehrwerte, die von den befragten HR-Fachpersonen genannt wurden, sind die positive Auswirkung auf das Employer Branding sowie die Förderung des Integrationsverständnisses und einer besseren Unternehmenskultur. Diese Chancen und dieser Mehrwert stimmen auch mit den in der Online-Umfrage eruierten Mehrwerten überein.

Quantitative Auswertungen der Online-Umfrage

Von grossem Interesse ist die Frage, welche Chancen und Mehrwerte die Arbeitgeber und das Arbeitsumfeld von hörbehinderten Personen in der Online-Umfrage sehen, und ob es allfällige Unterschiede gibt zwischen der Einschätzung von Arbeitgebenden, die bereits Erfahrung haben und solchen, die noch keine solchen Personen eingestellt haben. Die folgenden Auswertungen suggerieren, dass Arbeitgeber, die noch keine Erfahrungen mit hörbehinderten und gehörlosen Personen gemacht haben, Mehrwert und Chancen bezüglich den nachfolgenden Aspekten unterschätzen im Vergleich zu jenen, die Erfahrungen gemacht haben: verbesserte Befriedigung von Kundenbedürfnissen, die hohe Arbeitsmoral und Motivation sowie Loyalität, Zuverlässigkeit, Pflichtbewusstsein und die Flexibilität von hörbehinderten und gehörlosen Personen. Einig sind sich die beiden Arbeitgebendengruppen, dass grosse Chancen bezüglich der Leistung eines sozialen Beitrags und der Stärkung von Sozialkompetenz bestehe. Beide Gruppen sehen auch eine grosse Chance bezüglich Verbesserung des Organisationsimages und der Organisationskultur.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Arbeitgebende mit Erfahrung in der Anstellung von hörbehinderten und gehörlosen Personen die Bedeutung der folgenden Punkte als wichtig erachten:

- Bessere Befriedigung der Kundenbedürfnisse: Die hörbehinderte Kundschaft ist vielfältig und schätzt ein auf ihre Bedürfnisse angepasstes Offering einer Firma.
- Die fachliche Qualifikation, die hohe Arbeitsmoral, Motivation, Loyalität und Zuverlässigkeit von hörbehinderten Personen werden äusserst geschätzt und entsprechend ausgeschöpft.

- Arbeitgeberattraktivität, Organisationsbranding, Organisationsimage und Social Responsibility werden als zentral erachtet.
- Die Stärkung der Sozialkompetenz des gesamten Teams steht im Mittelpunkt. Diese Kompetenz ist insbesondere im Hinblick auf die digitale Transformation eine Kompetenz, die in Zukunft an Wichtigkeit gewinnen wird.

Abb. 15: Welche Chancen sehen Sie bei der Beschäftigung von Gehörlosen und/oder Mitarbeitenden mit Hörbehinderungen im Vergleich zu Mitarbeitenden ohne Hörbehinderungen? (Unternehmen, die solche Personen bereits beschäftigen)

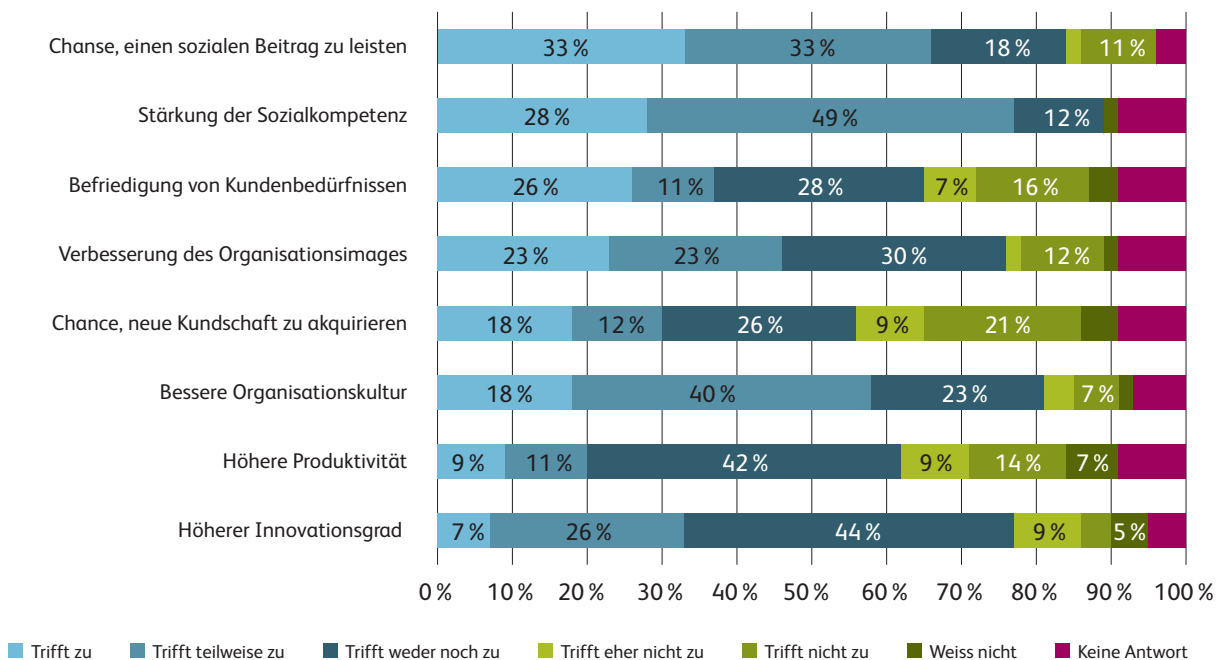


Abb. 16: Welchen Mehrwert sehen Sie bei der gehörlosen/hörbehinderten Person im Vergleich zu Mitarbeitenden ohne Hörbehinderungen? (Personen im näheren Arbeitsumfeld)

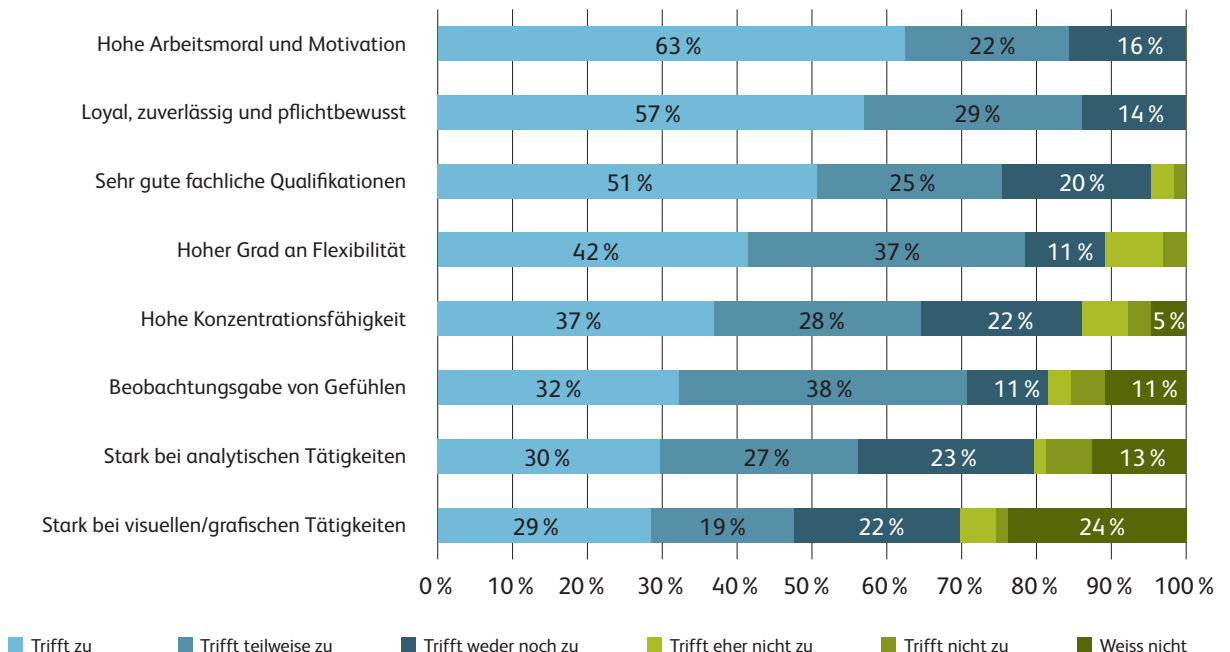
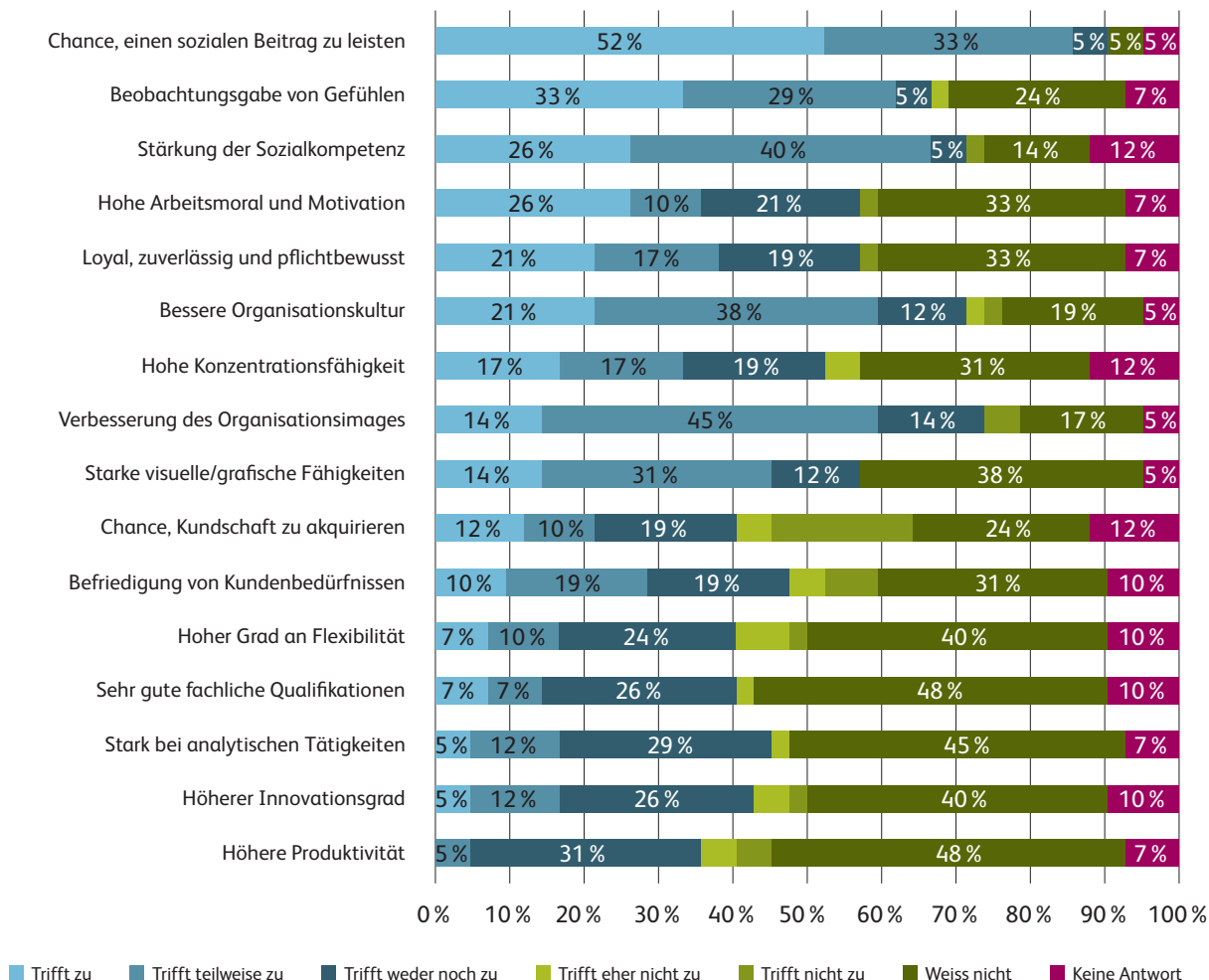


Abb. 17: Was denken Sie, welche Chancen und welchen Mehrwert bietet Ihnen die Beschäftigung von Gehörlosen/Hörbehinderten im Vergleich zu Mitarbeitenden ohne Hörbehinderungen? (Unternehmen, die noch keine solche Personen beschäftigen)



Wie aus Abb. 15 hervorgeht, sehen die HR-Verantwortlichen von Unternehmen, die Gehörlose/Hörbehinderte angestellt haben, am häufigsten die Chance, einen sozialen Beitrag für die Gesellschaft leisten zu können (33%). Am zweithäufigsten sehen diese Unternehmen die Chance, die Sozialkompetenzen von allen Mitarbeitenden zu stärken (28%). Personen im direkten Arbeitsumfeld von Gehörlosen/Hörbehinderten sehen den Mehrwert mehrheitlich in der hohen Arbeitsmoral und Motivation (63%) dieser Personen, gefolgt von Loyalität, Zuverlässigkeit und Pflichtbewusstsein (57%) (vgl. Abb. 16). Interessant ist, dass sich diese Sichtweise von denjenigen Unternehmen unterscheidet, die keine Gehörlosen/Hörbehinderten angestellt haben (vgl. Abb. 17). Während die grosse Mehrheit des Arbeitsumfeldes von hörbehinderten und gehörlosen Arbeitnehmenden angibt, dass diese eine hohe Arbeitsmoral und Motivation haben, loyal, zuverlässig und pflichtbewusst sind, sehr gute fachliche Qualifikationen ausweisen sowie einen hohen Grad an Flexibilität besitzen, so verdeutlichen die Resultate, dass die Arbeitgebende, die noch keine Erfahrungen diesbezüglich gemacht haben, diese Chancen unterschätzen. Arbeitgebende, die bereits gehörlose oder hörbehinderte Arbeitnehmende beschäftigen, stellen zudem auch insbesondere den Mehrwert der Kundennähe und die Befriedigung der Kundenbedürfnisse in den Mittelpunkt.¹ Hinsichtlich Verbesserung des Arbeitgeberimages und der Organisationskultur sehen aber auch sie in etwa gleich ausgeprägt Chancen wie jene, die bereits Erfahrung gesammelt haben.

¹ Es kann jedoch vermutet werden, dass Unternehmen, die Hörbehinderte/Gehörlose angestellt haben, auch vermehrt hörbehinderte/gehörlose Kunden haben.

5.3 Herausforderungen, Barrieren und Mehraufwand

Literatur und qualitative Experteninterviews

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

In der Arbeit von Michlig (2018) wurden drei Arbeitgebende aus der Schweiz interviewt, die gehörlose Mitarbeitende angestellt haben. Diese haben einen Mehraufwand bei der Einstellung von gehörlosen Mitarbeitenden bestätigt und gesagt, dass dieser Mehraufwand durch das Verständnis und die Bereitschaft der Vorgesetzten und Mitarbeitenden getragen werden muss (S. 44). Bei der Befragung von acht Restaurantmanagern 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», die, wie dieses Projekt, von der Hochschule Luzern – Wirtschaft im Auftrag des Schweizerischen Gehörlosenbundes (SGB) durchgeführt wurde, wurden zwölf unpublizierte Interviews mit Arbeitgebenden mit und ohne Mitarbeitende mit Hörbehinderungen gemacht. Ein Teil der Arbeitgebenden bestätigte, dass die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Hörbehinderungen Mehraufwand verursache. In erster Linie fällt der Mehraufwand an für die etwas längere Einarbeitungszeit, die Kommunikation und Schulung, die Koordination mit der IV sowie zusätzliche Kosten für technische Hilfsmittel und Gebärdendolmetschende (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 Arbeitgebenden nicht noch mehr «belasten» möchten. Das kann zu Missverständnissen und unbefriedigenden Situationen am Arbeitsplatz führen (S. 117). Die Kommunikation war bei allen drei Arbeitgebenden 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 sind auch das Telefonieren und die Rechtschreibung, das war vor allem bei einem Arbeitgeber eine Herausforderung (Michlig, 2018, S. 39-41). In den zwölf unpublizierten Interviews aus dem genannten Projekt mit dem Schweizerischen Gehörlosenbund 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). Interessant ist, dass in den Experteninterviews auch zwei der befragten HR-Fachpersonen die Meinung vertreten, dass die grösste Herausforderung bei der Beschäftigung von Menschen mit Hörbehinderungen nicht der Mehraufwand bei der Zusammenarbeit und die Kommunikationsschwierigkeiten sind, sondern die eigene (arbeitgeberseitige) Offenheit und Flexibilität sowie das Unwissen und die fehlende Erfahrung.

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 den unpublizierten Interviews der Hochschule Luzern – Wirtschaft bestätigt (Hille et al. (2018), S. 7).

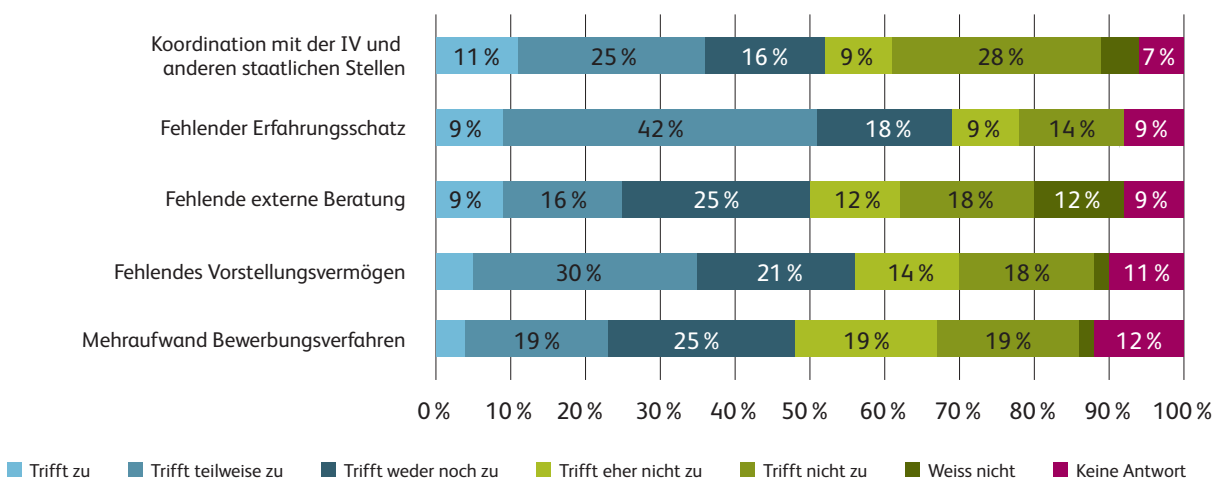
Quantitative Auswertungen der Online-Umfrage

Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit der Frage, welche Herausforderungen und Hindernisse bei der Beschäftigung von hörbehinderten und gehörlosen Personen die Arbeitgebenden und das Arbeitsumfeld gemäss Online-Umfrage sehen und ob es allfällige Unterschiede gibt zwischen der Einschätzung von Arbeitgebenden, die bereits Erfahrung haben, und solchen, die noch keine solchen Personen eingestellt haben. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Einschätzungen bezüglich Hindernisse und kritischer Faktoren unterschiedlich sind zwischen Arbeitgebenden, die noch keine gehörlosen oder hörbehinderten Mitarbeitenden beschäftigen und Arbeitgebenden, die dies tun und entsprechend Erfahrungen gesammelt haben.

Die Auswertungen der Befragten zeigen, dass – ähnlich wie beim Thema «Chancen und Mehrwert» – Vorurteile bestehen von Arbeitgebenden, die noch keine solchen Personen beschäftigen. So beantworten diese Arbeitgebenden die Fragen viel homogener und dezidierter, als solche, die Gehörlose/Hörbehinderte beschäftigen. Jene ohne Erfahrung sehen die Herausforderungen vor allem in den folgenden Aspekten. Fehlender Erfahrungsschatz im Umgang mit solchen Personen, Kommunikationsschwierigkeiten und Gefahr von Missverständnissen, Mehrkosten für Anpassungen am Arbeitsplatz und Koordination mit der IV und anderen Stellen, Längere Einarbeitungszeiten.

Interessanterweise schätzen Arbeitgebende, die bereits Gehörlose/Hörbehinderte eingestellt haben, oben genannte Hindernisse als weniger stark ausgeprägt kritisch ein und entkräften sie. Dies zeigt, dass der Erfahrungsschatz der Arbeitgebenden, die Erfahrung mit solchen Arbeitnehmenden gemacht haben, aktiv genutzt werden sollte. Sie können Vorurteile entkräften. Die Entkräftung umfasst beispielsweise oft genannte Hürden wie Mehrkosten und Koordination mit der IV und anderen Stellen oder eine längere Einarbeitungszeit. Arbeitgeber, die hörbehinderte oder gehörlose Personen angestellt haben, stufen solche Hindernisse deutlich weniger als zutreffend oder teilweise zutreffend ein.

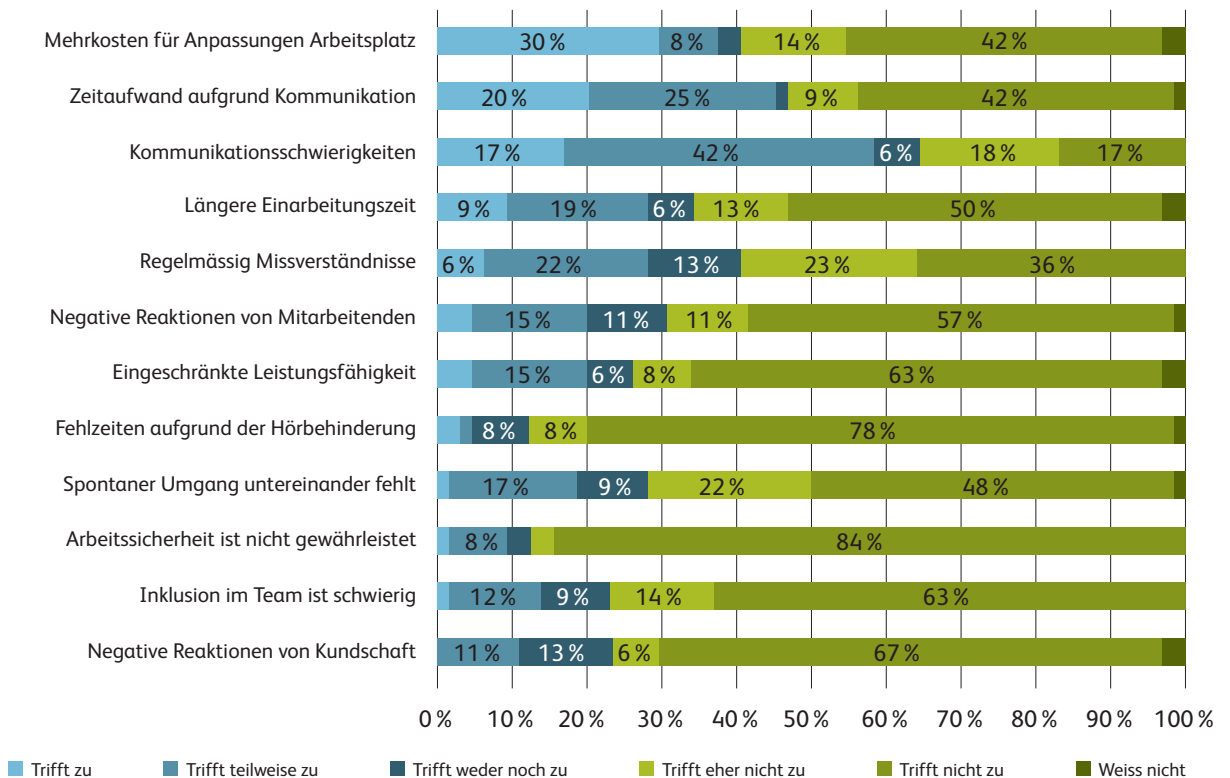
Abb. 18: Welche Hindernisse sehen Sie bei der Beschäftigung von Gehörlosen und/oder Mitarbeitenden mit Hörbehinderung im Vergleich zu Mitarbeitenden ohne Hörbehinderungen? (Unternehmen, die solche Personen bereits beschäftigen)



Aus *Abb. 18* geht hervor, wie häufig HR-Verantwortliche von Unternehmen mit Gehörlosen/Hörbehinderten verschiedenen möglichen Hindernissen zustimmen, die im Zusammenhang mit Gehörlosen/Hörbehinderten entstehen können. Am häufigsten stimmen diese Unternehmen dem Mehraufwand und der Koordination mit der IV und anderen staatlichen Behörden als kritische Faktoren zu (11%). Berücksichtigt man allerdings auch jene Stimmen, die diesem Hindernis nur teilweise zustim-

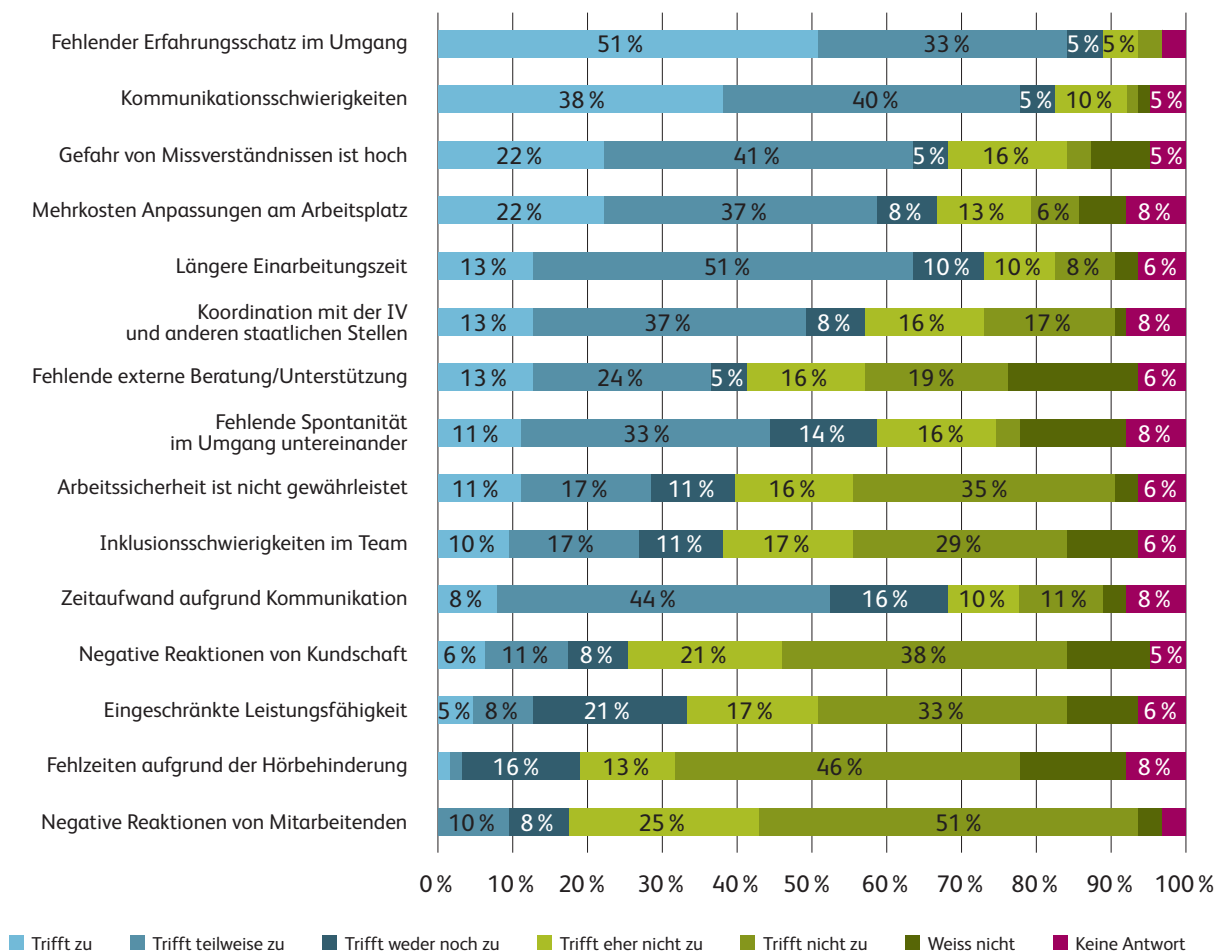
men oder nicht zustimmen, fällt auf, dass ungefähr gleich viele Unternehmen kein Problem bzw. ein Problem damit haben (total 37% bzw. 36%). Unternehmen machen hierbei wohl unterschiedliche Erfahrungen. Einigkeit besteht dagegen bezüglich des kritischen Faktors eines fehlenden Erfahrungsschatzes im Umgang mit Gehörlosen/Hörbehinderten. 51 Prozent der Befragten stimmen diesem Hindernis mindestens teilweise zu. Dagegen sieht die Mehrheit der befragten Unternehmen keinen Mehraufwand beim Bewerbungsverfahren (38% nicht zutreffend oder teilweise nicht zutreffend gegenüber 23% zutreffend oder teilweise zutreffend).

Abb. 19: Welche Herausforderungen und welchen Mehraufwand sehen Sie bei der gehörlosen/hörbehinderten Person im Vergleich zu Mitarbeitenden ohne Hörbehinderungen? (Personen im näheren Arbeitsumfeld)



Die Befragung der Personen, die im näheren Arbeitsumfeld von Gehörlosen/Hörbehinderten arbeiten, ergibt, dass die Personen aus dem näheren Arbeitsumfeld den genannten Hindernissen meist nicht oder eher nicht zustimmen (vgl. Abb. 19). Insbesondere hat die überwiegende Mehrheit der befragten Personen keine Hindernisse bezüglich negativer Reaktionen von Kunden/-innen oder Schwierigkeiten bei der Inklusion im Team festgestellt. Ebenfalls sehen die meisten kein Problem bezüglich der Arbeitssicherheit. Auch dem Vorbehalt einer längeren Einarbeitungszeit stimmt die Mehrheit der Personen aus dem Arbeitsumfeld nicht zu (Angabe «Trifft nicht zu» oder «Trifft eher nicht zu»). Bezieht man die Stimmen mit ein, die teilweise zustimmen oder teilweise nicht zustimmen, liegt das grösste Hindernis für die Personen aus dem Arbeitsumfeld in der Kommunikation und dem entsprechenden Zeitaufwand für die Kommunikation. Dem kritischen Faktor Kommunikation stimmen insgesamt 59 Prozent zu oder teilweise zu.

Abb. 20: Was denken Sie, welche Hindernisse, Barrieren und welchen Mehraufwand gibt es bei der Beschäftigung von Gehörlosen und/oder Mitarbeitenden mit Hörbehinderung im Vergleich zu Mitarbeitenden ohne Hörbehinderungen? (Unternehmen, die noch keine solchen Personen beschäftigen)



Die Antworten auf die Fragen nach den Hindernissen beantworten Unternehmen, die keine Gehörlosen/Hörbehindertenbeschäftigten, viel homogener bzw. dezidierter als jene, die solche beschäftigen (vgl. Abb. 20). Daraus lässt sich schliessen, dass gewisse Vorurteile gegenüber Gehörlosen/Hörbehinderten vorhanden sind. So stimmt beispielsweise die Mehrheit zu oder teilweise zu, dass es zu Kommunikationsschwierigkeiten kommen kann oder, dass die Gefahr von Missverständnissen hoch sei. Auch erwartet die Mehrheit der Befragten Mehrkosten für die Arbeitsplatzsicherheit, für längere Einarbeitungszeiten und einen Mehraufwand für die Koordination mit der IV und anderen staatlichen Behörden. Dagegen erwartet die Mehrheit der Befragten keine negativen Reaktionen von Kunden/-innen oder Schwierigkeiten bei der Inklusion im Team. Die letzten beiden Punkte stimmen mit den Erfahrungen von Unternehmen, die Gehörlose/Hörbehinderte angestellt haben, überein. Allerdings zeigen sich Unterschiede in der Einschätzung dieser unterschiedlichen Arbeitgebendengruppen in Bezug auf Themen wie Einarbeitungszeit oder Mehrkosten für Anpassungen am Arbeitsplatz. Arbeitgebende, die gehörlose oder hörbehinderte Personen beschäftigen, erachten diese kritischen Faktoren weniger häufig als zutreffend.

5.4 Stand der Inklusion am Arbeitsplatz

Literatur und qualitative Experteninterviews

Betreffend Inklusion bestätigen alle in den Experteninterviews befragten HR-Fachpersonen, dass gehörlose/hörbehinderte Arbeitnehmende neben der Arbeitszeit weniger Kontakt zu Arbeitskollegen/-innen haben. Zwei Personen fügen an, dass sich leider nicht nur Hörende, sondern auch Gehörlose/Hörbehinderte zurückziehen. Am Arbeitsplatz sehen die befragten Personen aber nicht, dass gehörlose/hörbehinderte Arbeitnehmende weniger in Projekte involviert würden, vor allem bei digitalen internationalen Projekten sei dies gar kein Problem. Gemäss den Befragten kommuniziert die Mehrheit der Gehörlosen/Hörbehinderten im Unternehmen in Lautsprache und trägt ein Hörgerät oder Cochlea-Implantat. Dass gehörlose/hörbehinderte Mitarbeitende mit einer offenen und flexiblen Haltung gegenüber neuen Kommunikationssituationen zur Inklusion beitragen können, bestätigen alle Befragten. Wobei angefügt wird, dass auch das Unternehmen und das Team offen sein müssen.

Quantitative Auswertungen der Online-Umfrage

Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit der Inklusion von hörbehinderten und gehörlosen Mitarbeitenden am Arbeitsplatz. Die Ergebnisse aus der Befragung zeigen, dass diese je nach betrachtetem Aspekt unterschiedlich gut gelingt. Am weitesten verbreitet in der Eins-zu-eins-Kommunikation sind die Lautsprache und das Lippenlesen, in der Gruppenkommunikation die Gebärdensprache und die Lautsprache. Dabei trägt die Mehrheit der Hörbehinderten/Gehörlosen eine Hörhilfe. Die Inklusion bei Kaffeepausen und bei der Möglichkeit, an Projekten mitzuarbeiten, scheint besser zu gelingen als das informelle Networking: Nur eine Minderheit scheint zu ausserberuflichen Anlässen von Teamkollegen/-innen eingeladen zu werden und es wird auch vermutet, dass wenig regelmässiger Austausch unter Hörbehinderten/Gehörlosen innerhalb eines Unternehmens stattfindet. Die Resultate deuten darauf hin, dass ein zentraler Aspekt für eine bessere Inklusion von Gehörlosen/Hörbehinderten ein verbesserter informeller Austausch unter den Mitarbeitenden ist (einerseits zwischen Hörenden und Gehörlosen/Hörbehinderten, andererseits aber auch unter Gehörlosen/Hörbehinderten). Arbeitgebende können hier mit der einfachen und konkreten Massnahme eines Aufbaus entsprechender Strukturen für informelle und/oder auch formelle Netzwerke ansetzen.

Abb. 21: Kommunikationsform in Eins-zu-eins-Gesprächen und Gruppendiskussionen (Mehrfachnennung möglich)

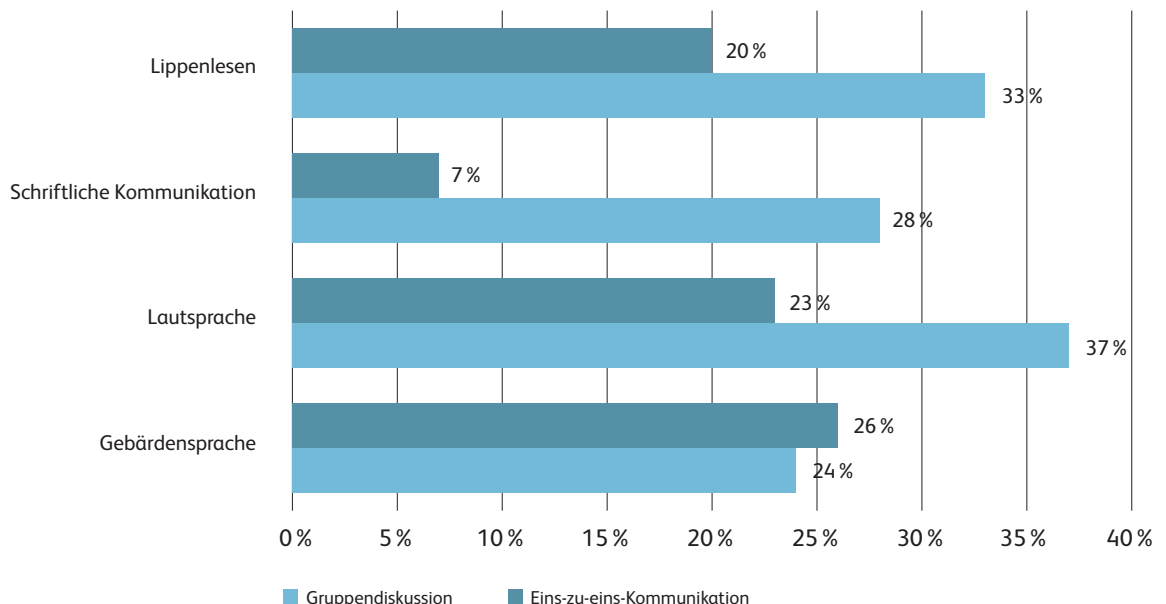


Abb. 22: Welche technischen Hörhilfen werden verwendet?

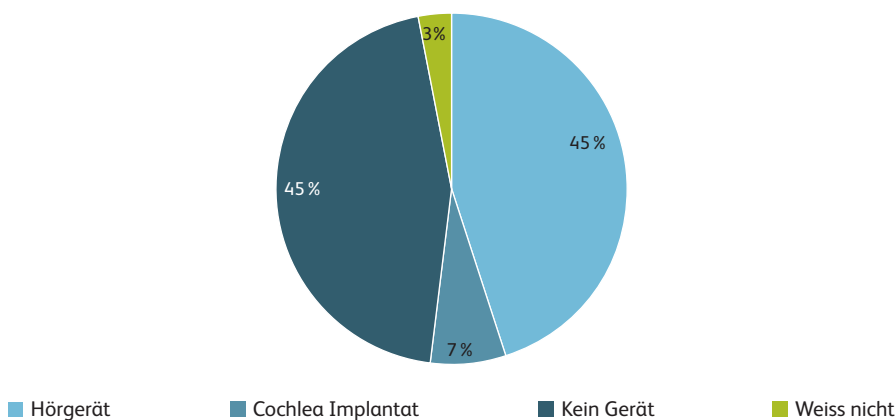


Abb. 23: Wie schätzen Sie die Inklusion der gehörlosen/hörbehinderten Person in Ihrem Team/Ihrer Organisation ein im Vergleich zu Mitarbeitenden ohne Hörbehinderungen? Kommt es häufig vor, dass...

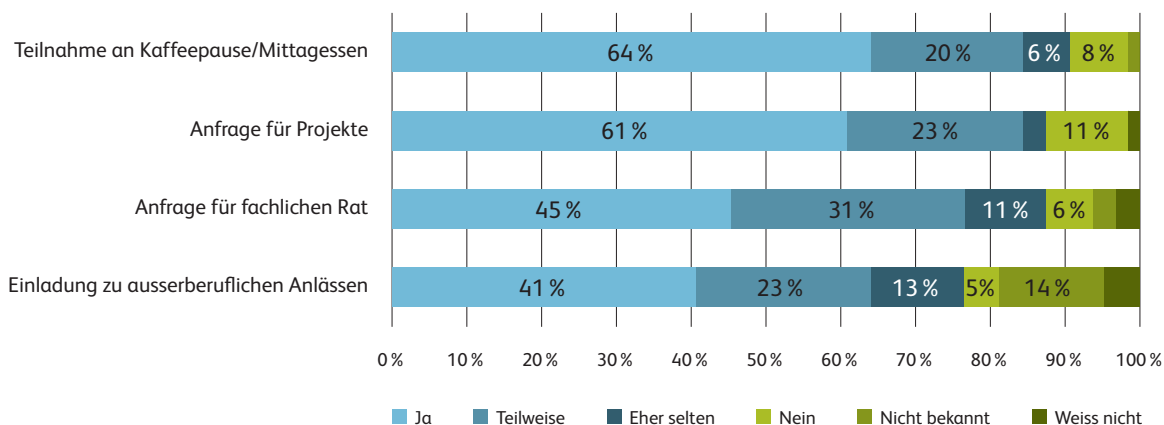


Abb. 24: Falls Sie mehrere Gehörlose und/oder Mitarbeitende mit Hörbehinderungen beschäftigen: Vernetzen sich diese Mitarbeitenden untereinander?

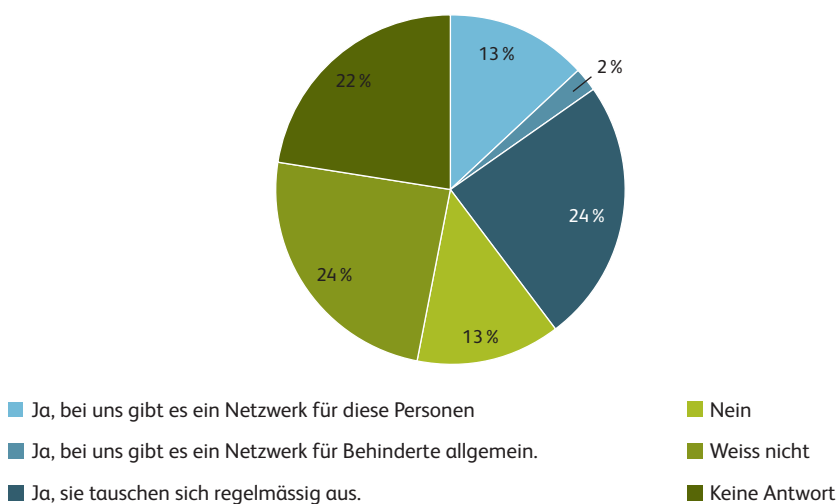
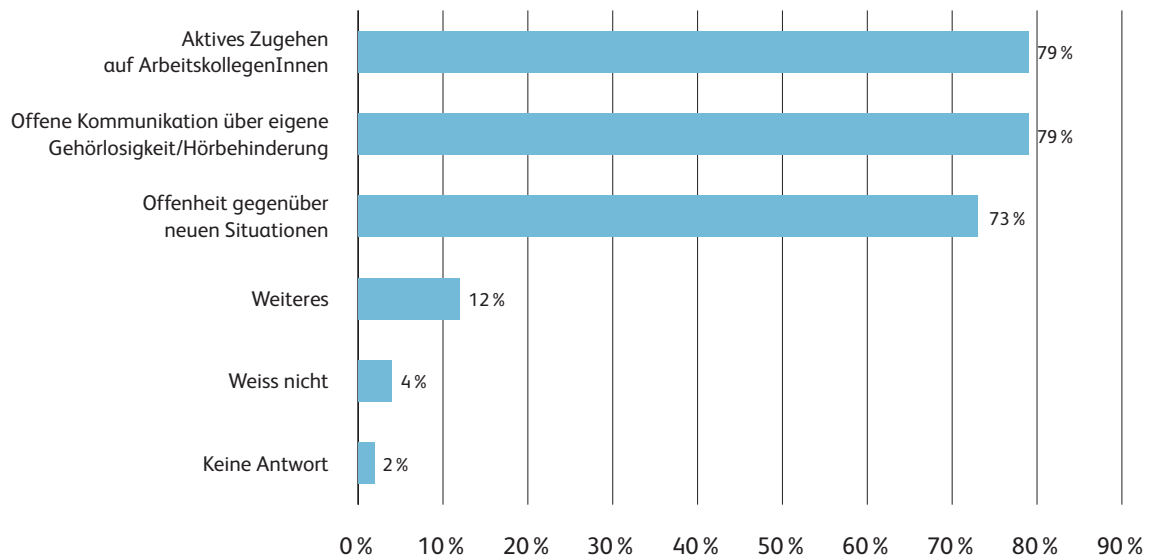


Abb. 25: Wie können Ihrer Ansicht nach Gehörlose und/oder Mitarbeitende mit Hörbehinderungen zu einer gelungenen Inklusion beitragen?



Betreffend Kommunikationsformen geht aus [Abb. 21](#) hervor, dass bei Eins-zu-eins-Gesprächen am Arbeitsplatz am häufigsten die Lautsprache verwendet wird, während in Gruppendiskussionen am häufigsten Gebärdensprache eingesetzt wird. Aus [Abb. 22](#) geht hervor, dass die Mehrheit der hörbehinderten/gehörlosen Personen eine Hörhilfe wie ein Hörgerät oder ein Cochlea-Implantat trägt. 45 Prozent der Stichprobe tragen aber gar keine Hörhilfe. Aus der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus [Abb. 23](#) kann abgeleitet werden, wie gut die Inklusion von Gehörlosen/Hörbehinderten aufgrund unserer Stichprobe einzuschätzen ist. Die Mehrheit der Arbeitgebenden antwortet, dass die Gehörlosen/Hörbehinderten an Kaffeepausen teilnehmen und angefragt werden, um an Projekten mitzuarbeiten. Dagegen stimmen nur 41 Prozent der befragten Arbeitgebenden der Aussage zu, dass diese Personen von Teamkollegen/-innen zu ausserberuflichen Anlässen eingeladen werden. Allerdings muss hier berücksichtigt werden, dass viele der befragten Personen im näheren Arbeitsumfeld diese Frage nicht beantworten können oder wollen. Während die Vernetzung der Gehörlosen/Hörbehinderten mit Hörenden nur mässig zu gelingen scheint, so scheint sie auch unter Gehörlosen/Hörbehinderten innerhalb eines Arbeitgebenden noch Potenzial zu haben. Aus [Abb. 24](#) geht hervor, dass sich bei der Mehrheit der Unternehmen, die Gehörlose/Hörbehinderte eingestellt haben, die Mehrheit der Personen nicht regelmässig untereinander austauscht. Lediglich 24 Prozent geben an, dass ein regelmässiger Austausch stattfindet. Allerdings ist der Anteil der befragten HR-Verantwortlichen, die entweder nicht wissen, ob sich die Personen vernetzten oder keine Antwort geben, mit 46 Prozent vergleichsweise hoch. Die Mehrheit der Arbeitgebenden bietet kein Netzwerk für diese Personen oder für Behinderte allgemein an. [Abb. 25](#) zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der HR-Verantwortlichen mit 79 Prozent bzw. 73 Prozent der Meinung sind, dass die Gehörlosen/Hörbehinderten ihre Inklusion durch ein aktives Zugehen auf andere Mitarbeitende, eine offene Kommunikation über die Behinderung sowie durch allgemeine Offenheit gegenüber neuen Situationen fördern können. Es wird jedoch erwähnt, dass die Offenheit auch von den Mitarbeitenden ohne Hörbehinderung ausgehen muss und gegenseitige Toleranz bestehen soll.

5.5 Umgesetzte Massnahmen

Quantitative Auswertungen der Online-Umfrage

Dieser Abschnitt geht der Frage nach, welche Massnahmen Arbeitgebende zur Inklusion und Förderung von hörbehinderten und gehörlosen Mitarbeitenden umsetzen. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Arbeitgebende, die Gehörlose/Hörbehinderte angestellt haben, am häufigsten unterstützende Massnahmen zum Informationsfluss umsetzen, damit alle relevanten Informationen zu den Gehörlosen/Hörbehinderten gelangen. Dazu gehören auch Regeln bei Teammeetings. Weiter fördern sie aktiv eine inklusive Organisationskultur.

Interessanterweise würden Arbeitgebende, die noch keine solchen Personen beschäftigen, den Fokus leicht anders auf mögliche Massnahmen setzen. So liegt die Sicherstellung des Informationsflusses bei ihnen beispielsweise im untersten Drittel der priorisierten Massnahmen. Dies deutet wiederum darauf hin, dass noch unerfahrene Organisationen viel von bereits erfahrenen Arbeitgebenden lernen könnten.

Abb. 26: Folgende Massnahmen setzen wir um, um unsere Gehörlosen und/oder Mitarbeitende mit Hörbehinderungen zu inkludieren/fördern und eine gute Zusammenarbeit mit ihnen zu ermöglichen (Unternehmen, die solche Personen bereits beschäftigen):

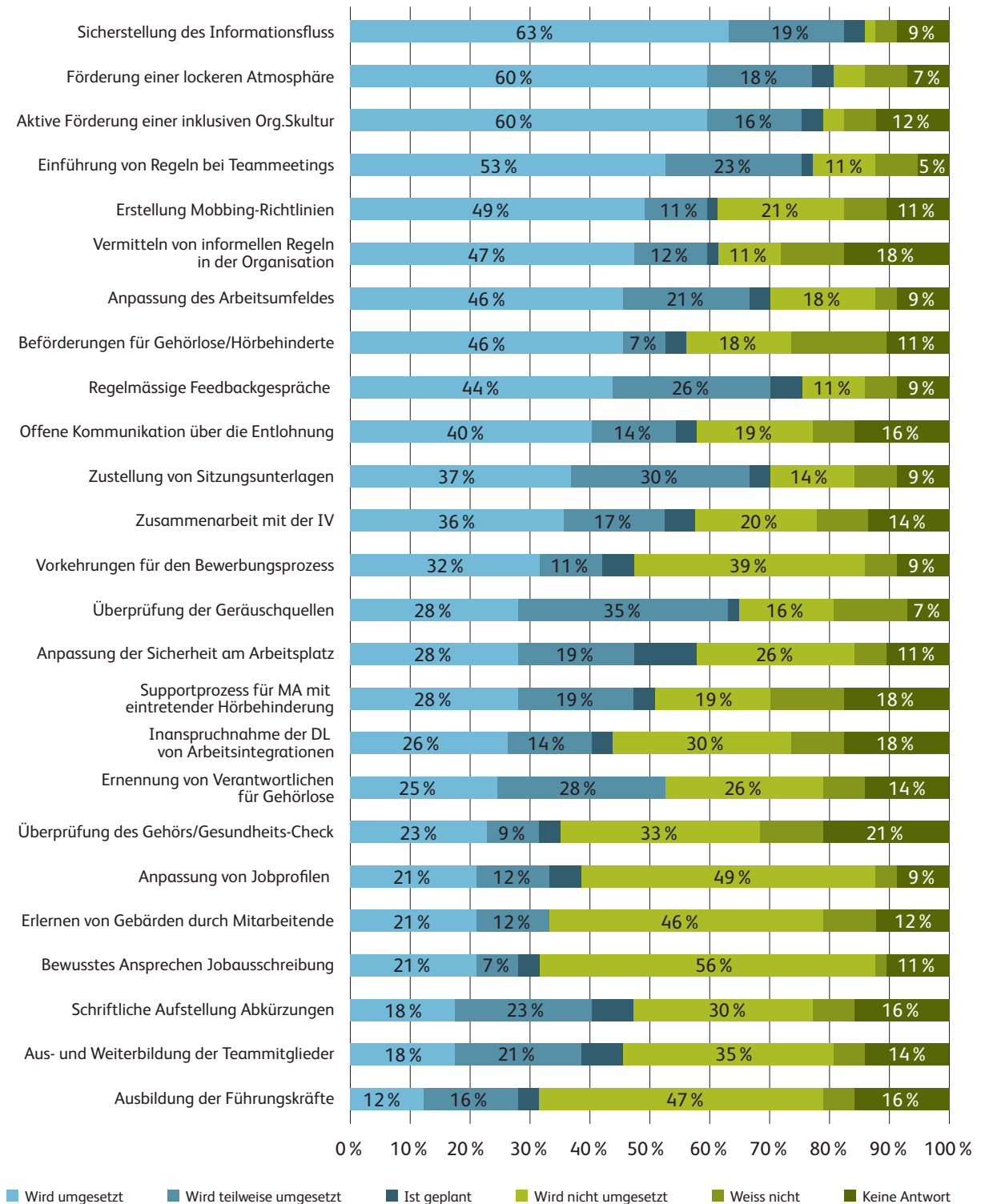


Abb. 27: Folgende Massnahmen setzen wir um, um unsere Gehörlosen und/oder Mitarbeitende mit Hörbehinderungen zu inkludieren/fördern und eine gute Zusammenarbeit mit ihnen zu ermöglichen (Personen im näheren Arbeitsumfeld):

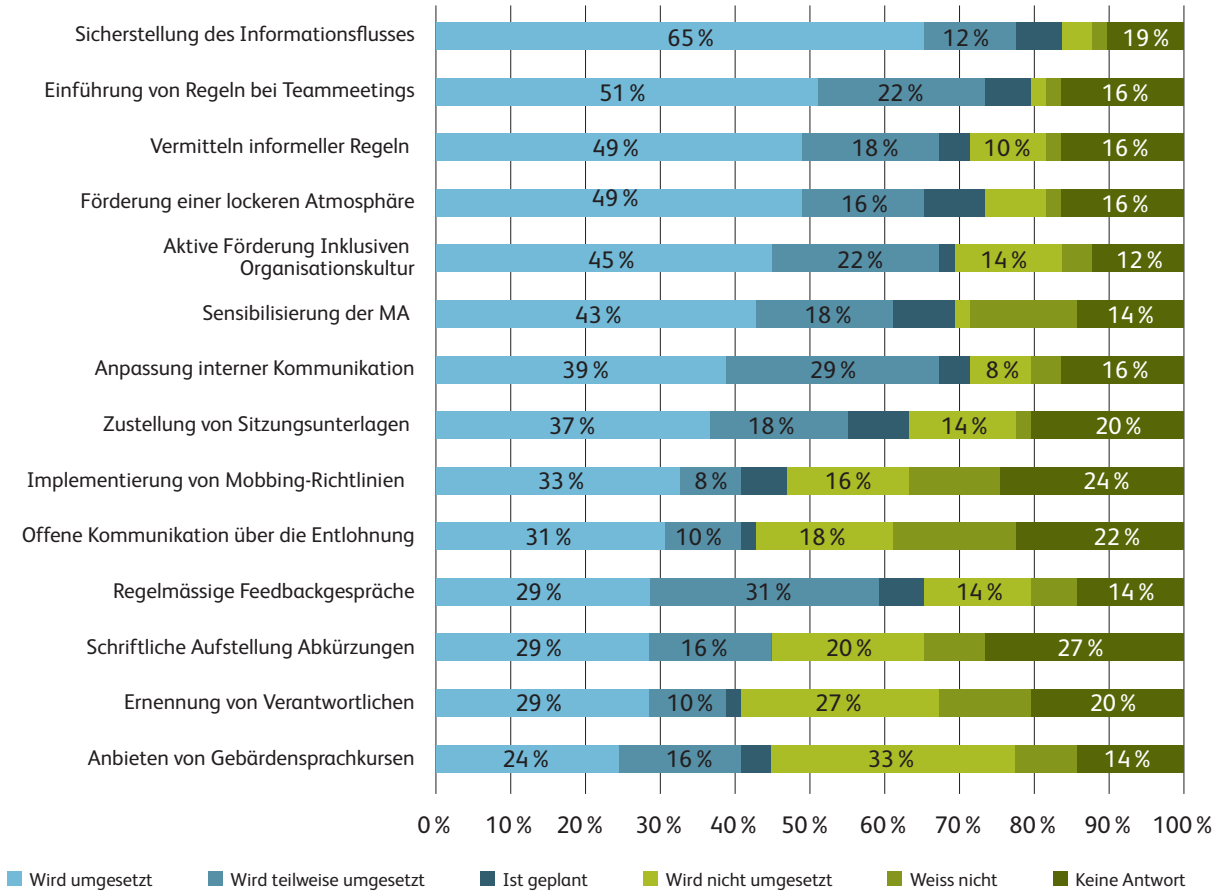


Abb. 28: Welche Massnahmen würden Sie umsetzen, wenn Sie Gehörlose und/oder Mitarbeitende mit Hörbehinderungen einstellen/welche Massnahmen setzen Sie bereits um? (Unternehmen, die noch keine solche Personen beschäftigen)

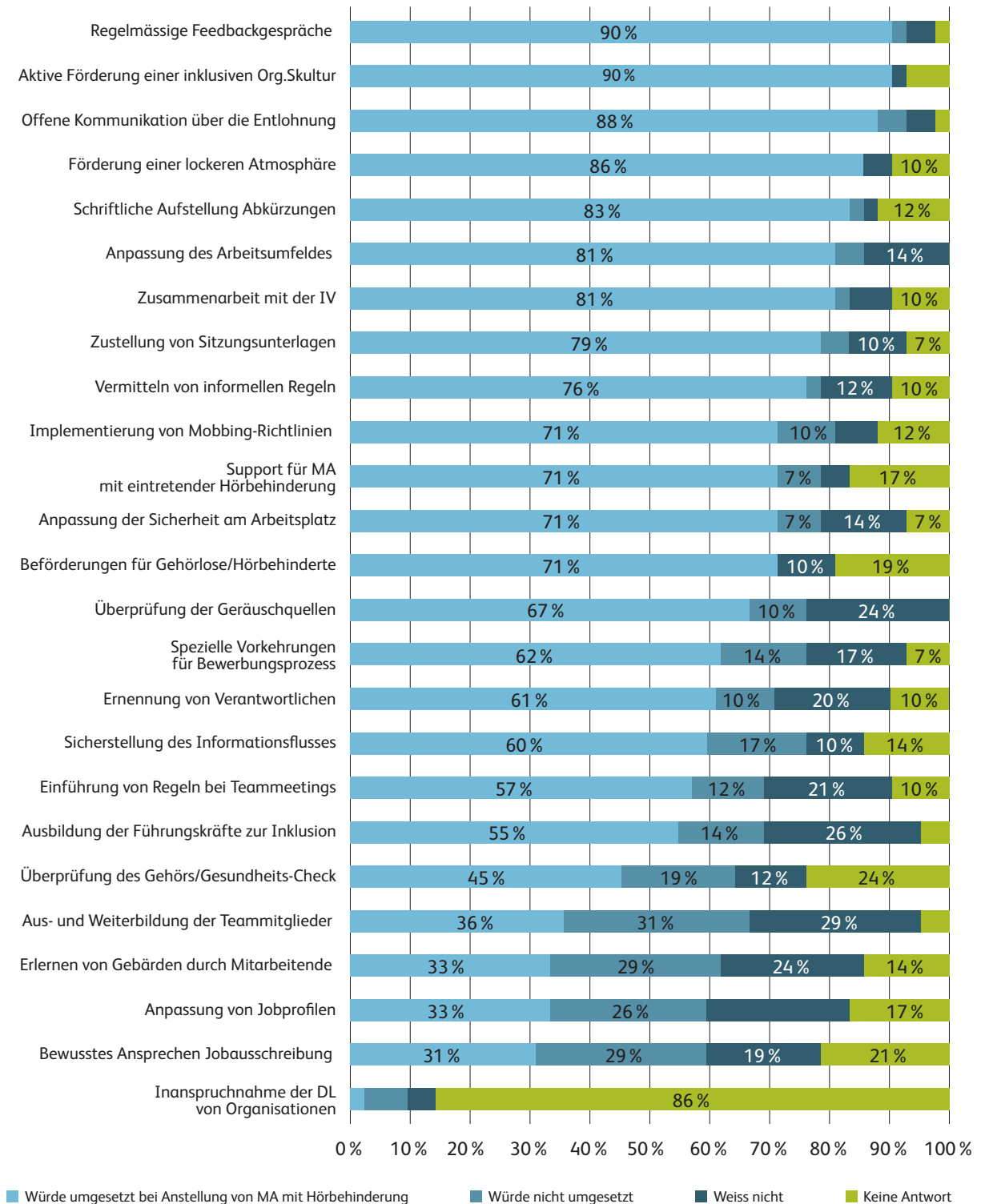


Abb. 26 zeigt, welche Massnahmen Unternehmen mit Gehörlosen/Hörbehinderten zur Inklusion dieser Personen bzw. zur Förderung umgesetzt haben. Am häufigsten wird sichergestellt, dass alle relevanten Informationen zu den Gehörlosen/Hörbehinderten gelangen. Dies wird auch von den Personen, die im näheren Arbeitsumfeld tätig sind, bestätigt (vgl. *Abb. 27*). Des Weiteren geben die befragten HR-Verantwortlichen zur überwiegenden Mehrheit an, dass sie eine lockere Atmosphäre sowie eine inklusive Organisationskultur fördern, damit Gehörlose/Hörbehinderte nicht diskriminiert/ignoriert werden. Unter den am häufigsten umgesetzten Massnahmen befindet sich die Einführung von Regeln bei Teammeetings und in der Organisationskultur und dies wird sowohl seitens der HR-Verantwortlichen als auch seitens Personen aus dem näheren Arbeitsumfeld bestätigt.

Massnahmen, die eher selten umgesetzt werden, betreffen die Anpassung von Jobprofilen und auch die Ausbildung von Teammitgliedern sowie von Führungskräften. Bei der Mehrheit der Unternehmen werden bei einer Jobausschreibung Gehörlose/Hörbehinderte nicht bewusst angesprochen. Auch werden bei relativ vielen Unternehmen (47%) Führungspersonen nicht für eine Inklusion von Gehörlosen/Hörbehinderten ausgebildet. Des Weiteren fällt auf, dass nur eine Minderheit der Vorgesetzten und Mitarbeitenden die Gebärdensprache erlernt.

Es fällt auf, dass Arbeitgebende, die noch keine gehörlosen oder hörbehinderten Personen beschäftigen, den Fokus der Massnahmen leicht anders setzen. Die Mehrheit dieser befragten Unternehmen würde als Massnahme bei der Einstellung von Gehörlosen und/oder Mitarbeitenden mit Hörbehinderungen regelmässig Feedbackgespräche zu deren Situation am Arbeitsplatz durchführen und aktiv eine offene Organisationskultur fördern, damit Gehörlose/Hörbehinderte nicht diskriminiert/ignoriert werden. Auch gewichten sie die Massnahme der Zusammenarbeit mit der IV höher als Arbeitgebende, die bereits Hörbehinderte/Gehörlose beschäftigen. Die Sicherstellung des Informationsflusses, welches die am häufigsten umgesetzte Massnahme seitens mit Hörbehinderten/Gehörlosen erfahrenen Arbeitgebenden ist (seitens HR wie auch Personen aus dem Arbeitsumfeld), erachten Arbeitgebende ohne Erfahrung als weitaus weniger prioritär für eine allfällige Umsetzung. Wie Unternehmen, die bereits Gehörlose/Hörbehinderte beschäftigen, würden auch sie bei einer Jobausschreibung Gehörlose/Hörbehinderte nicht bewusst ansprechen. Auch würden sie das Jobprofil vielfach nicht für Gehörlose/Hörbehinderte anpassen.

5.6 Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse

Dieses Kapitel beleuchtet die Beschäftigung und Inklusion von gehörlosen und hörbehinderten Personen aus Sicht der Arbeitgebenden. Die Erhebung der Online-Umfrage hat hierbei zwischen Antworten unterschieden von Arbeitgebenden, die noch keine hörbehinderten oder gehörlosen Personen beschäftigen und solchen, die es bereits tun und entsprechende Erfahrungen gesammelt haben. Dieser in der Literatur zum Thema neue Ansatz erlaubt die Identifikation von möglichen vorhandenen Vorurteilen zu Hörbehinderten/Gehörlosen sowie zu potenziellen Handlungsfeldern. Die Resultate der Online-Umfrage suggerieren, dass Organisationen, die noch keine hörbehinderten und gehörlosen Personen beschäftigen, viel vom vorhandenen Erfahrungsschatz von Arbeitgebenden, die das bereits tun, profitieren könnten.

Beschäftigung und Einstellung

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass grundsätzlich eine grosse Offenheit für die Anstellung von gehörlosen und hörbehinderten Menschen besteht. So kann sich die grosse Mehrheit von Arbeitgebern vorstellen, solche Personen zu beschäftigen. Als Hauptgrund für eine Anstellung sieht die überwiegende Mehrheit der Arbeitgebenden, die hörbehinderte Menschen beschäftigen, das Abdecken von vielfältigen Kundenbedürfnissen. Auch Gründe wie ein verbessertes Unternehmensimage und gesteigerte Arbeitgeberattraktivität sind zentral. Dieses Argument gewinnt vor dem Hintergrund des sich verschärfenden Fachkräftemangels an Bedeutung – obwohl aktuell noch weniger als ein Drittel der Arbeitgebenden direkt das aktive Begegnen des Fachkräftemangels als Grund für eine Anstellung angibt.

Chancen und Mehrwert

Die Resultate machen klar, dass Arbeitgebende, die noch keine Erfahrungen mit hörbehinderten und gehörlosen Personen gemacht haben, Mehrwert und Chancen einer Anstellung von hörbehinderten oder gehörlosen Personen bezüglich verschiedener Aspekte unterschätzen und auch Vorurteile bestehen. Seitens Arbeitgebender, die bereits Erfahrungen mit gehörlosen und hörbehinderten Mitarbeitenden gesammelt haben, besteht aber ein breites Erfahrungsnetzwerk, das genutzt werden kann. Sie entkräften verschiedene Vorurteile und stellen Chancen in den Vordergrund, die noch wenig erfahrene Arbeitgebende nicht kennen. Solche Chancen betreffen Aspekte wie verbesserte Befriedigung von Kundenbedürfnissen (Stichwort: vielfältige Kundschaft!), aber auch die hohe Arbeitsmoral und Motivation sowie Loyalität, Zuverlässigkeit, Pflichtbewusstsein und die Flexibilität von hörbehinderten und gehörlosen Personen. Einig sind sich erfahrene wie auch noch mit Hörbehinderten/Gehörlosen unerfahrene Arbeitgebende darin, dass grosse Chancen bezüglich der Leistung eines sozialen Beitrags und der Stärkung von Sozialkompetenz bestehen wie auch für die Verbesserung des Organisationsimages und der Organisationskultur. Eine Stärkung der Sozialkompetenz kann insbesondere vor dem Hintergrund der digitalen Transformation eine wertvolle Kompetenz sein.

Herausforderungen, Barrieren und Mehraufwand

Die Einschätzungen bezüglich Hindernissen und Barrieren für eine Anstellung gehörloser und hörbehinderter Personen sind unterschiedlich zwischen Arbeitgebenden, die noch keine gehörlosen oder hörbehinderten Mitarbeitenden beschäftigen und Arbeitgebenden, die dies tun und entsprechend Erfahrungen gesammelt haben. Die Resultate der Online-Umfrage zeigen, dass Vorurteile bestehen von Arbeitgebenden, die noch keine solchen Personen beschäftigen. Sie sehen die Herausforderungen vor allem in den Aspekten wie fehlender Erfahrungsschatz im Umgang mit solchen Personen, Kommunikationsschwierigkeiten und Gefahr von Missverständnissen, Mehrkosten für Anpassungen am Arbeitsplatz und Koordination mit IV und anderen Stellen oder längeren Einarbeitungszeiten. Interessanterweise schätzen Arbeitgebende, die bereits Gehörlose/Hörbehinderte eingestellt haben, diese Aspekte als weniger stark ausgeprägt kritisch ein und entkräften sie. Es zeigt sich, dass ein breiter Erfahrungsschatz bereits vorhanden ist und von allen genutzt werden sollte.

Stand der Inklusion am Arbeitsplatz

Die Resultate verdeutlichen, dass die Inklusion von hörbehinderten und gehörlosen Arbeitnehmenden in das Arbeitsumfeld je nach betrachtetem Aspekt unterschiedlich gut gelingt. Die Inklusion bei Kaffeepausen und bei der Möglichkeit, an Projekten mitzuarbeiten, scheint besser zu gelingen als das informelle Networking: Nur eine Minderheit scheint zu ausserberuflichen Anlässen von Teamkollegen/-innen eingeladen zu werden und es wird auch vermutet, dass wenig regelmässiger Austausch unter Hörbehinderten/Gehörlosen innerhalb eines Unternehmens stattfindet. Arbeitgebende könnten hier mit der einfachen und konkreten Massnahme eines Aufbaus entsprechender Strukturen für informelle und/oder auch formelle Netzwerke ansetzen.

Umgesetzte Massnahmen

Arbeitgebende, die Gehörlose/Hörbehinderte angestellt haben, setzen am häufigsten unterstützende Massnahmen zum Informationsfluss um, damit alle relevanten Informationen zu den Gehörlosen/Hörbehinderten gelangen. Zudem fördern sie aktiv eine inklusive Organisationskultur. Interessanterweise würden Arbeitgebende, die noch keine solchen Personen beschäftigen, den Fokus leicht anders auf mögliche Massnahmen setzen. Dies deutet wiederum darauf hin, dass noch unerfahrene Organisationen viel von bereits erfahrenen Arbeitgebenden lernen könnten.

6 Schlussfolgerungen

Die vorliegende Studie beleuchtet die Arbeitsmarktsituation von hörbehinderten und gehörlosen Personen in der Schweiz. Da es bis anhin für die Schweiz keine empirischen Erhebungen dazu gibt, wurde zu diesem Zweck eine breit angelegte Online-Umfrage bei Grossunternehmen und KMU durchgeführt. Dabei wurde ein Fragebogen an die jeweilige HR-Abteilung des Unternehmens adressiert. Ein weiterer Fragebogen richtete sich an Personen im direkten Arbeitsumfeld von Hörbehinderten bzw. Gehörlosen. Der Zweck dieser zweiteiligen Befragung war, mehrere Perspektiven aus Arbeitgebendensicht im Zusammenhang mit der Beschäftigung von hörbehinderten und gehörlosen Arbeitnehmenden zu erfassen. Vorgängig zur Online-Umfrage wurden zur Erarbeitung der Fragebögen semistrukturierte Interviews mit HR-Experten/-innen durchgeführt. Die Unternehmen, die an der Umfrage teilgenommen haben, wurden zur Analyse der Daten in diese zwei Kategorien eingeteilt, je nachdem, ob sie bereits Erfahrung bzw. keine Erfahrung im Umgang mit hörbehinderten bzw. gehörlosen Arbeitnehmenden haben.

Obwohl die Rücklaufquote aus der Online-Umfrage relativ bescheiden ausgefallen ist, konnten sowohl aus den vorgängig durchgeführten Experteninterviews als auch aus der Online-Umfrage wertvolle Erkenntnisse zur Arbeitsmarktsituation von gehörlosen und hörbehinderten Personen in der Schweiz gewonnen werden. Die begrenzte Resonanz auf die Umfrage mag zweifellos mit der Thematik und insbesondere den fehlenden Erfahrungen vieler Arbeitgebender im Umgang mit hörbehinderten und gehörlosen Menschen zusammenhängen. Dies ist ein weiteres Indiz dafür, dass solche Studien, wie die vorliegende, absolut notwendig sind.

Insgesamt lässt sich zusammenfassen, dass die befragten Arbeitgebenden eine grosse Offenheit gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit einer Hörbehinderung und Gehörlosen aufweisen. Sowohl die Chancen daraus als auch die damit zusammenhängenden Probleme unterscheiden sich jedoch in Abhängigkeit davon, ob das Unternehmen über Erfahrungen im Umgang mit hörbehinderten und gehörlosen Arbeitnehmenden verfügt. Dieser Umstand weist darauf hin, dass Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit sehr wichtig ist, damit insbesondere Arbeitgebende ohne einschlägige Erfahrungen nicht von falschen Voraussetzungen ausgehen und deswegen eine geringere Bereitschaft zur Beschäftigung von hörbehinderten und gehörlosen Personen haben könnten.

Die gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden der befragten Unternehmen weisen insgesamt eine gleich gute Ausbildung aus wie die regulär Hörenden. Jedoch werden sie weniger oft befördert und nehmen auch weniger häufig Führungspositionen ein. Dies schlägt sich erwartungsgemäss auch in einer tieferen Entlohnung nieder. Auch arbeiten Hörbehinderte/Gehörlose im Vergleich relativ öfters in einer Teilzeitposition. Diese Fakten weisen auf unterschiedliche Präferenzen und Bedürfnissen von hörbehinderten und gehörlosen Personen im Vergleich zu regulär Hörenden hin. Jedoch liegt die Vermutung nahe, dass in vielen Unternehmen die Rahmenbedingungen zur Beschäftigung dieser Personengruppe nicht optimal gestaltet sind und entsprechend Handlungsbedarf besteht.

Umso wichtiger erscheinen Erkenntnisse in Bezug auf umgesetzte Massnahmen zur besseren Inklusion von hörbehinderten und gehörlosen Arbeitnehmenden in das Unternehmen und die Arbeitsprozesse. Aufgrund der spezifischen Präferenzen und Bedürfnisse von hörbehinderten und gehörlosen Mitarbeitenden können mit spezifischen Massnahmen grosse positive Auswirkungen für das Unternehmen und die Arbeitnehmenden geschaffen werden. Eine zentrale Rolle nimmt dabei die Kommunikation, und zwar auf formeller sowie informeller Ebene, ein. Unternehmen ohne entsprechende Erfahrungen können diesbezüglich sehr viel von Unternehmen mit hörbehinderten und gehörlosen Arbeitnehmenden profitieren und ein systematischer Erfahrungsaustausch erscheint umso wichtiger. Es besteht bereits ein breiter Erfahrungsschatz. Eine zentrale Plattform für den Austausch von Informationen zwischen den Hörbehinderten/Gehörlosen schätzt die Studie als wesentlicher Aspekt für die Entfaltung des Potenzials ein. Mit dem Aufbau von Strukturen, die auch

beim informellen Networking ansetzen, könnten Arbeitgebende einen wichtigen Unterstützungsbeitrag leisten. Die Studie weist aus, dass nur wenig regelmässiger Austausch unter Hörbehinderten/Gehörlosen innerhalb eines Unternehmens stattfindet wie auch zwischen Hörbehinderten/Gehörlosen und Hörenden. Mit dem Aufbau von Strukturen für formelle und informelle Netzwerke können Arbeitgebende ansetzen. Ein einfaches Beispiel zur verbesserten Vernetzung ist beispielsweise ein Mentoring- oder Peersystem, das zudem auch beim Aufbau von Know-how zum Thema Hörbehinderung bei Vorgesetzten hilft.

Weitere Handlungsfelder und mögliche Massnahmen betreffen wie erwähnt das Lernen von den Erfahrungen anderer Arbeitgeber, aber auch Massnahmen zur verbesserten Rekrutierung und Personalentwicklung. Denn die Daten weisen auf eine Nichtübereinstimmung zwischen dem Potenzial der Arbeitnehmenden und der angenommenen Stelle hin, sowie dass Gehörlose/Hörbehinderte weniger befördert werden und weniger Führungspositionen innehaben wie Hörende, trotz gleichwertiger Ausbildung. Mehr Informationen mit konkreten Massnahmen, Tipps und Best-Practice-Beispielen zur einfachen Integration von hörbehinderten und gehörlosen Personen in Unternehmen sind im Leitfaden «Entwicklung und Anpassung von Diversity & Inclusion Richtlinien mit Fokus Hörbehinderung» der Hochschule Luzern und des Schweizerischen Gehörlosenbunds (Hille et al. (2019)) festgehalten. Beispielsweise ist es für Arbeitgeber wertvoll zu wissen, dass Gebärdensprache-Dolmetschende auch digital übersetzen können – etwas, was beim aktuellen Trend zu vermehrter Flexibilität und Homeoffice, zentral ist.

Auch das grosse Potenzial von der Anstellung von Menschen mit einer Hörbehinderung und Gehörlosen können jene Unternehmen, die entsprechende Personen in ihrer Belegschaft haben, entsprechend besser abschätzen. Neben dem Umstand, dass die Arbeitgebenden einen sozialen Beitrag leisten wollen, was sich positiv auf ihr Image auswirkt, stärkt die Beschäftigung von Hörbehinderten und Gehörlosen die soziale Kompetenz aller Mitarbeitenden. Weiter erkennen je länger, je mehr Unternehmen, dass sich gehörlose Arbeitnehmende positiv auf die Befriedigung der Kundenbedürfnisse sowie die Arbeitsmarktattraktivität auswirken. Insgesamt kommt klar zum Ausdruck, dass gehörlose und hörbehinderte Arbeitnehmende einen klaren Mehrwert und direkten Nutzen für den Arbeitgebenden schaffen und auch einen allfälligen notwendigen Mehraufwand im Zusammenhang mit ihrer Hörbehinderung mehrfach aufwiegen. Diese wichtige Erkenntnis gilt es weiter- und unermüdlich in die Welt hinauszutragen, um die Chancen von hörbehinderten und gehörlosen Arbeitnehmenden zu ihrem eigenen, aber auch zum Wohle der gesamten Gesellschaft weiter zu verbessern. Diesbezüglich gibt es noch viel Arbeit, und wir hoffen, mit der vorliegenden Studie einen Beitrag dazu geleistet zu haben. Insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels bieten sich für Arbeitgeber Chancen – mittels gezielter Förderung von gehörlosen und hörbehinderten Mitarbeitenden lässt sich auch die Arbeitgeberattraktivität steigern.

7 Literaturverzeichnis

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

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. (2017b). SAKE. Abgerufen am 15.1.2020 von 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. (2018). Abgerufen am 15.1.2020 <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnniveau-schweiz/lohnunterschied.html>

Bundesamt für Statistik BFS. (2019a). SAKE. Abgerufen am 15.1.2020 von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.html>

Bundesamt für Statistik BFS. (2019b). SAKE 3.tes Quartal 2019. Abgerufen am 15.1.2020 von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.10567900.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/stand-entwicklung/bevoelkerung.assetdetail.3202996.html>

Bundesamt für Statistik BFS. (2019d). SAKE 3.tes Quartal 2019. Abgerufen am 15.1.2020 von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.10567920.html>

Bundesgerichtsentscheid 9C_292/2016 vom 20. September 2016.

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

CRPD, United Nations, General comment No. 4 (2016) on the right to inclusive education. Abgerufen am 22.2.2020 von https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/4&Lang=en

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

EGSB. (2017). 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.

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.

Hille, A., Roos, B. & Wanzenried, G. (2018). Dokumentation und Auswertung der Experteninterviews mit Unternehmensvertreter/innen aus Organisationen mit und ohne Mitarbeitende mit Hörbehinderung. [Unveröff. Bericht], Hochschule Luzern – Wirtschaft. Zug.

Hille, A., Roos, B. & Wanzenried, G. (2018). Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Hörbehinderungen. Aktueller Stand der Literatur und Forschung. Working Paper 0026/2018. Hochschule Luzern – Wirtschaft. Zug.

Hille, A., Roos, B. & Wanzenried, G. (2019). Leitfaden. Entwicklung und Anpassung von Diversity & Inclusion Richtlinien mit Fokus Hörbehinderung. Hochschule Luzern – Wirtschaft und Schweizerischer Gehörlosenbund. Zug.

Leybold-Johnson, I. (2018). Was gehörlose Kinder brauchen. Abgerufen am 13.12.2018 von https://www.swissinfo.ch/ger/gesellschaft/schulbildung_was-gehoerlose-kinder-brauchen/44381404

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.

Popescu-Willigmann, S. (2014). Berufliche Bewältigungsstrategien und "Behinderung". Undoing Disability am Beispiel hochqualifizierter Menschen mit einer Hörbehinderung. Wiesbaden: Springer.

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.

Sneidermann, H. (2016). *Managing Workers Who Are Deaf: A Phenomenological Investigation of Hearing Supervisors*. Chicago: Loyola University.

Totaljobs. (2016). Deaf jobseeker and employee experiences survey. Abgerufen am 26.11.2019 von <https://www.totaljobs.com/insidejob/deaf-jobseeker-employee-report-2016/>

Übereinkommen über die Rechte für Menschen mit Behinderungen [UNO-BRK] vom 15. Mai 2018, SR 0.109.

Weber, H. (1983). *Gehörlose und Schwerhörige in der beruflichen Bewährung. Hörgeschädigte in Leben und Beruf*. Heidelberg: Bundesverband Bayerischer Taubstummlehrer und Bund Deutscher Taubstummlehrer.

Bildquellen

Titelbild

Andrey Popov – stock.adobe.com

Seite 17

NDABCREATIVITY – stock.adobe.com

Autorinnen



Anina Hille, Dr. rer. pol., ist promovierte Ökonomin mit langjähriger Erfahrung in Praxis und Akademie. Nach über zehnjähriger Tätigkeit in der Finanzindustrie lehrt und forscht sie am Institut für Finanzdienstleistungen der Hochschule Luzern an Themen wirtschaftlicher Relevanz. Dabei leitet die Diversity Expertin verschiedene Projekte in Kooperation mit Industrie, Verbänden und Bund und hat verschiedene Studien und Leitfäden publiziert. Ihr Fokus liegt auf den Themen Gender, Alter und körperliche Beeinträchtigung. Das Thema Chancengleichheit liegt ihr sehr am Herzen. So hat sie beispielsweise im Januar 2020 den gemeinnützigen Verein «Companies and Returnships Network» mitgegründet mit dem Ziel, Wiedereinstiegsprogramme bei Schweizer Arbeitgebern zu verbreiten und Arbeitgeber bei der Aufsetzung und Implementierung solcher Programme zu unterstützen. Aufgrund ihrer Praxiserfahrung ist sie überzeugt, dass die Vielfalt von Personen dem Arbeitsmarkt einen Mehrwert bringt – nicht zuletzt vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und Fachkräftemangels.



Prof. Dr. Yvonne Seiler Zimmermann ist seit 2008 Dozentin und Projektleiterin am Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ der Hochschule Luzern. Zuvor hat sie bei der FINMA gearbeitet. Sie hat an der Universität Bern Wirtschaftswissenschaften studiert und an der Universität Basel promoviert. Während ihres Doktorandenstudiums erlangte sie zudem das Certificate in Econometrics der University of Chicago, USA. Ihr Forschungsschwerpunkt liegt in der empirischen Finance.



Gabrielle Wanzenried, Dr. rer. pol., MSc Econ LSE ist seit September 2019 Professeure ordinaire en finance an der Haute Ecole d'Ingénierie et de Gestion du Canton de Vaud HEIG-VD in Yverdon, welche zur der Fachhochschule Westschweiz HES-SO gehört. Sie studierte an der Universität Bern, der London School of Economics und an der UC Berkeley. Vor ihrem Eintritt in das HEIG-VD war sie Professorin für Unternehmensfinanzierung am Institut für Finanzdienstleistungen für Finanzdienstleistungen Zug IFZ der Hochschule Luzern. Ihre Forschungs- und Lehrthemen sind Corporate Finance, Corporate Governance, Diversity und Immobilien. Im Laufe der Jahre hat sie mehrere Forschungsprojekte geleitet, Praxispartner beraten und zahlreiche Publikationen zu diesen Themen verfasst. Neben ihrer akademischen Tätigkeit ist Gabrielle Wanzenried Mitbegründerin und Ko-Präsidentin der auf Alterswohnungen und Kulturangebote spezialisierten Wohnungsgenossenschaft Zuhause am Bielersee in Twann (www.zuhauseambielерsee.ch) und Mitglied des Verwaltungsrates der Stiftung Thiébaud-Frey, welche junge Musikschafter aus der Schweiz fördert und in ihrem eigenen Kulturzentrum in Bellmund Konzerte durchführt (www.laprairiebellmund.ch).



SGB-FSS
Schweizerischer Gehörlosenbund
Fédération Suisse des Sourds
Federazione Svizzera dei Sordi

Diese Studie wurde im Auftrag des Schweizerischen Gehörlosenbund SGB-FSS verfasst.

Hochschule Luzern – Wirtschaft
Institut für Finanzdienstleistungen Zug
IFZ

Grafenauweg 10
Postfach 7344
6302 Zug

www.hslu.ch/ifz
ISBN: 978-3-906877-43-3