

Bachelor Arbeit zur Erreichung des Fachhochschuldiploms,

Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit HES-SO

HES-SO Valais - Wallis - Hochschule für Soziale Arbeit

**Arbeitsintegration von Menschen mit Hörbehinderung
in den 1. Arbeitsmarkt aus der Sicht der Arbeitgeber**

**Wie erleben Vorgesetzte die Integration von Menschen mit einer Hörbehinderung
am Arbeitsplatz?**

Erarbeitet von: Michlig Vanessa

Studienanfang: BAC 2015 / Vertiefung Sozialarbeit

Begleitende Dozentin: Waldis Barbara

Ried - Brig, 30. August 2018

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei all denjenigen bedanken, die mich während der Anfertigung meiner Bachelorarbeit unterstützt und motiviert haben:

Zuerst gebührt mein Dank Frau Waldis Barbara, die meine Bachelorarbeit betreut und begutachtet hat. Danke für die hilfreichen Anregungen und die Kritik während der Erstellung meiner Arbeit.

Ebenfalls bedanken möchte ich mich bei meinen Studienkollegen und Studienkolleginnen für die wertvollen Inputs.

Ein besonderer Dank geht an meine Schwester Lara Michlig für ihre stets motivierende Einstellung und ihre Hilfe bei der Suche nach Interviewpartnern.

Besten Dank an alle drei Interviewpartner, dass sie Interesse zeigten und sich Zeit nahmen, mir einige Fragen zu beantworten. Sie gaben mir wertvolle Informationen für meinen empirischen Teil.

Herzlichen Dank an Carol Tenisch, dass sie sich die Zeit genommen hat, meine Bachelorarbeit durchzulesen und zu korrigieren.

Danke an meine Freunde und meinen Freund, für ihr Verständnis, dass ich nicht immer viel Zeit für sie hatte.

Abschliessend möchte ich mich bei meinen Eltern Christoph und Elsbeth Michlig bedanken, für die Ermöglichung meines Studiums und dass sie mich immer wieder motiviert und unterstützt haben.

Danke!

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die Bachelorarbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt habe. Alle Ausführungen, die anderen Texten wörtlich oder sinngemäss entnommen wurden, sind kenntlich gemacht. Die Arbeit war noch nie in gleicher oder ähnlicher Fassung Bestandteil einer Studien- oder Prüfungsleistung. Die Bachelorarbeit respektiert den Ethik-Kodex der HES-SO für die Forschung.

Unterschrift der Verfasserin:

Geschlechtergerechte Sprache

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Arbeit darauf verzichtet, jeweils explizit beide Geschlechter zu nennen. Es wird wenn möglich die neutrale Form gebraucht, ansonsten wird abwechselungsweise die weibliche oder die männliche Form verwendet.

Zusammenfassung

In meiner Arbeit befasste ich mich damit, wie Vorgesetzte die Integration einer Person mit einer Hörbehinderung am Arbeitsplatz erlebt haben. Die Ergebnisse habe ich aus drei Interviews mit Vorgesetzten aufgeführt, welche in verschiedenen Branchen arbeiten. Zur Ergänzung der Bachelorarbeit von Franzen und Hutter (2014), die sich mit den Ressourcen seitens der hörbehinderten Personen bei der Integration in den 1. Arbeitsmarkt auseinandersetzt, habe ich die Sicht der Arbeitgeber dargestellt. Die Perspektive meiner Bachelorarbeit ist daher explizit aus der Sicht von Vorgesetzten, welche von ihren Erfahrungen der Integration am Arbeitsplatz von Menschen mit einer Hörbehinderung berichten.

In der Theorie gehe ich vor allem auf den Begriff der Integration, das Diversity Management und das Tripelmandat näher ein. Diese werden in einem weiteren Kapitel mit dem empirischen Teil ausgewertet. Die Forschungsergebnisse meiner Interviews wurden acht Kategorien zugeordnet. Diese Kategorien lauten: Vorstellungsgespräch, Anstellung, Anstellungspolitik, externe Hilfestellungen, Einarbeitung, Kommunikation, Arbeitsklima und positive / negative Erfahrungen. Diese beziehen sich auf den Prozess einer Anstellung von einer Person mit einer Hörbehinderung. Hierbei wird vor allem ersichtlich, wie dieser Ablauf verläuft und welche Hilfestellungen beansprucht wurden.

Zusätzlich konnte ich aus den Interviews weitere wichtige Themen herausfiltern, wie zum Beispiel der Zeitfaktor und der Mehraufwand, die bei den Interviewpartnern auffallend gleich gewichtet und erwähnt wurden. Gemäss den Aussagen der Interviewpartner spielen jedoch auch die Haltung gegenüber der Person mit einer Hörbehinderung, sowie die gegebenen Hilfestellungen, eine bedeutende Rolle. Durch gute Absprache und Kommunikation kann eine solche Integration nachhaltig unterstützt werden. Die Zusammenarbeit von externen Hilfestellungen der hörbehinderten Person und dem Arbeitgeber, ist eine wichtige Komponente, welche die Integration am Arbeitsplatz stärkt.

Zusammenfassend zu meinen Ergebnissen kann ich erläutern, dass die externen Hilfsmittel von den Vorgesetzten geschätzt und auch genutzt werden. Zudem sind die Unterstützungen von Person zu Person verschieden und können individuell angepasst werden. Daneben zeigen die Aussagen der Interviewpartner, dass die Integration am Arbeitsplatz funktionieren kann. Des Weiteren lag der Schwerpunkt schlussendlich stark auf der Verbindung zum Diversity Management, welches das Personalmanagement von den Interviewpartnern näher veranschaulicht. Daraus konnte ich erschliessen, dass das Personalmanagement ein Schlüsselpunkt sein kann, an dem die Sozialarbeit anknüpfen sollte, um die Integration von hörbehinderten Personen zu fördern. In diesem Zusammenhang erweist sich eine Anpassung des Tripelmandats gemäss Bernasconi (2007) als geeignetes Mittel, die Sensibilisierung und Vermittlung zu den Firmen und Institutionen darzustellen.

Schlüsselwörter:

Arbeitsintegration, Hörbehinderung, Integration, Diversity Management, Gebärdensprache, Kommunikation, berufliche Massnahmen, Invalidenversicherung

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
1.1 Persönliche Motivation und Bezug zur Sozialen Arbeit.....	1
1.2 Fragestellung.....	1
1.3 Hypothese.....	2
1.4 Ziele der Arbeit.....	2
1.5 Aufbau der einzelnen Kapitel.....	2
2. Forschungsbereich.....	3
2.1 Definition Hörbehinderung.....	3
2.2 Häufigkeit in der Schweiz.....	5
2.3 Kommunikation von und mit hörbehinderten Menschen.....	6
2.4 Arbeit und Hörbehinderung.....	8
2.5 Sozialversicherungen und Arbeitsintegration.....	11
2.5.1 Invalidenversicherung.....	11
2.5.2 RAV – Regionale Arbeitsvermittlung.....	14
2.6 Weitere Hilfestellungen zur Arbeitsintegration.....	14
2.7 Fazit mit den wichtigsten Informationen für die Fragestellung.....	14
3. Theoretischer Rahmen.....	15
3.1 Integration oder Inklusion?.....	15
3.2 Professionelle Integration.....	17
3.3 Integration und Diversity Management.....	19
3.4 Tripelmandat in der Sozialen Arbeit.....	26
3.5 Theoriegestützte Fragestellung und Hypothese.....	27
4. Methodisches Vorgehen.....	28
4.1 Begründung der Forschungsmethode.....	29
4.2 Ethische Aspekte.....	30
5. Datenanalyse.....	30
5.1 Methode zur Auswertung der Interviews.....	31
5.2 Vorstellen der Interviewpartner.....	31
5.3 Ergebnisse der Interviews.....	32
5.4 Fazit der Ergebnisse.....	44
6. Synthese.....	44

6.1 Diskussion der Ergebnisse.....	44
6.2 Fazit Synthese	48
6.3 Persönliche Stellungnahme zur Forschungsfrage	48
6.4 Weiterführende Fragestellungen.....	50
6.5 Handlungsvorschläge für die Praxis	50
6.6 Grenzen meiner Forschung.....	52
6.7 Stellungnahmen zu den Zielen und abschliessende Bemerkungen	52
7. Abbildungsverzeichnis.....	54
8. Quellenangaben.....	55

1. Einleitung

1.1 Persönliche Motivation und Bezug zur Sozialen Arbeit

Die Arbeitsintegration in der Schweiz ist heute eine wichtige Aufgabe im Bereich der Sozialen Arbeit und wird auch in Zukunft immer ein aktuelles Thema sein. Da ich nach meinem Studium im Arbeitsfeld der Arbeitsintegration arbeiten möchte, will ich eine Bachelorthesis erarbeiten, die mir bereits viele Informationen und Wissen über dieses Gebiet verschafft. Des Weiteren habe ich mich gefragt, welche Anspruchsgruppe ich in meiner Bachelorarbeit thematisieren will. Ich habe mich schliesslich für Menschen mit einer Hörbehinderung entschieden. Auf diese Idee stiess ich, weil meine Schwester und weitere Bekannte von mir hörbehindert sind und sie bei der Jobsuche deswegen bereits vielfach Probleme haben und hatten. Zudem habe ich viele Artikel über Menschen mit einer Hörbehinderung gelesen, die bei der Erwerbssuche auf Komplikationen stiessen. Mein Interesse ist es nun, die Thesis nicht aus der Sicht der Arbeitnehmer, sondern der Vorgesetzten zu machen. Diese spielen bei der Arbeitsintegration eine bedeutende Rolle, da es letztendlich an diesen liegt, ob es zu einer Anstellung kommt oder nicht. Es ist mir wichtig, die Ansichtspunkte der Vorgesetzten darzulegen, da meistens nur die Sicht der Arbeitnehmer veranschaulicht wird. Aus diesem Grund lautet der Titel meiner Bachelorarbeit: Integration von Menschen mit einer Hörbehinderung in den 1. Arbeitsmarkt aus der Sicht der Arbeitgeber.

Der Bezug zur Sozialen Arbeit bei meiner Bachelorthesis kann bereits im Kindesalter im sozialpädagogischen Kontext zustande kommen, wie auch später in der Arbeitsfindung von Menschen mit einer Hörbehinderung. Zum einen stellt sich mir die Frage, ob die Sozialarbeit in diesem Kontext über einen umfassenden Aufgabenbereich verfügt oder ob dieser noch ausgearbeitet werden muss. Eine wichtige sozialarbeiterische Unterstützung im Bereich Arbeit für Menschen mit einer Hörbehinderung bieten die Gehörlosenfachstellen in der Schweiz. Gemäss Mauron (online, 2014) verfügen die Gehörlosenfachstellen in der Schweiz über spezifische Qualifikationen. Diese sind unter anderem das sozialarbeiterische Wissen zum Thema Hörbehinderung, das Fachwissen zur Auswirkung von Hörbehinderung und Kenntnisse über vielfältige Kommunikation und Sozialisation von Menschen mit einer Hörbehinderung. Zudem bieten sie eine Vermittlungsfunktion zwischen der hörenden und nicht hörenden Welt und haben Kenntnisse über die Bewältigungsstrategien von Menschen mit einer Hörbehinderung.

1.2 Fragestellung

Da meine Bachelorthesis bereits den Fokus auf den Arbeitgeber legt, lautet meine dazugehörige Fragestellung: Wie erleben die Vorgesetzten die Integration von Menschen mit einer Hörbehinderung am Arbeitsplatz? Hier habe ich bewusst das Wort Integration gewählt. Diese Entscheidung werde ich im Kapitel der „*Inklusion oder Integration?*“ noch genauer erläutern. Mit dem Wort Integration wird in diesem Fall der konkrete und vollständige Ablauf vom Vorstellungsgespräch, Anstellung, Einarbeitung bis hin zum Arbeitsprozess von einem Menschen mit einer Hörbehinderung beschrieben.

Des Weiteren verwende ich in meiner Bachelorthesis den Begriff „Hörbehinderung“. Mauron (online, 2014) erklärt, dass bereits bei der Begriffserklärung Schwierigkeiten auftreten, welche Menschen mit einer Hörbehinderung als diskriminierend empfinden. Die genaue Begrifflichkeit für Menschen mit Hörproblemen ist immer noch nicht definiert. Vielfach werden die Bezeichnungen

hörbehindert, hörgeschädigt oder taub benutzt. Ich habe mich im Rahmen meiner Bachelorarbeit für den Begriff der Hörbehinderung entschieden, weil dieser alle Beeinträchtigungen, die das Gehör betreffen, beinhaltet. Die unterschiedlichen Erscheinungen einer Hörbehinderung werden im Kapitel 2 genauer erklärt.

In meiner Bachelorarbeit fokussiere ich mich auf Vorgesetzte von hörbehinderten Menschen, die durch ihre Hörbehinderung stärker im Leben, vor allem auch im Beruf, eingeschränkt sind. Hierbei handelt es sich meistens um Personen mit einer Gehörlosigkeit oder Ertaubung. Es gilt hier herauszufinden, ob Vorgesetzte und hörbehinderte Arbeitnehmende überhaupt von einer Integration sprechen und welche Chancen und Schwierigkeiten es diesbezüglich gibt. Dazu interessieren mich positive und negative Erlebnisse der Vorgesetzten, Schwierigkeiten welche aufgrund einer Hörbehinderung im Betrieb auftreten können und das Funktionieren der Zusammenarbeit.

Eine weitere Frage die sich mir in diesem Fall automatisch stellt, ist der Zusammenhang zur Sozialen Arbeit. Gibt es bereits genug Hilfestellung von Sozialarbeitern oder sollte diese noch verstärkt eingesetzt werden? Ich möchte erforschen, ob eine Integration von hörbehinderten Menschen in den Arbeitsmarkt optimal unterstützt wird, vor allem aus der Sicht der Vorgesetzten und welche Verbesserungen notwendig sind. Besteht Handlungsbedarf bei der Integration in den Arbeitsmarkt seitens Arbeitgeber oder anderer Fachstellen? Dieses sind weitere Fragen, die ich versuche in meiner Bachelorarbeit zu thematisieren. Die Facharbeit soll Fachleuten und Arbeitgebern die Schwierigkeiten, aber auch die Bereicherungen in diesem Gebiet aufzeigen.

1.3 Hypothese

Für meine Arbeit habe ich mich für eine Hypothese entschieden. Diese lautet: *Ohne zusätzliche Unterstützung findet keine Arbeitsintegration von Menschen mit einer Hörbehinderung statt.* Unter zusätzlicher Unterstützung werden externe und interne Hilfestellungen verstanden, die der hörbehinderten Person die Integration ermöglichen. Externe Hilfestellungen können die Invalidenversicherung, die Regionale Arbeitsvermittlung oder Beratungsstellen sein. Auf diese gehe ich im Forschungsbereich näher ein. Zu den internen Hilfestellungen gehören firmeninterne Angebote und Unterstützungen.

1.4 Ziele der Arbeit

Das erste Ziel meiner Bachelorarbeit ist das Aneignen von Fachwissen im Bereich der Hörbehinderten und ebenso der schweizerischen Arbeitsrechte. Als zweites Ziel habe ich mir das Ausführen der drei Interviews mit deren Auswertung und Vergleiche vorgenommen. Letztendlich werde ich die ausgewählten Theorien meiner Bachelorarbeit vergleichen und zusätzlich den Handlungsbedarf, vor allem von der Sozialen Arbeit, in dieser Thematik darlegen.

1.5 Aufbau der einzelnen Kapitel

Im ersten Abschnitt der Einleitung werden die Fragestellung zur Bachelorthesis, die Zielsetzungen und die Hypothese meiner Arbeit beschrieben. Im Kapitel 2 wird der Forschungsbereich meiner Untersuchungen dargestellt, dieser beinhaltet die Definition der Hörbehinderung, dessen Kommunikationswege, die Arbeitsgesetze und die Sozialversicherungen, die bei einer Arbeitsintegration zum Einsatz kommen können.

Kapitel 3 beschäftigt sich mit dem theoretischen Teil. In diesem Teil werde ich die Begriffserklärung der Integration und Inklusion und deren Funktion, das Personalmanagement, spezifisch Diversity Management und das Tripelmandats erarbeiten. In einem weiteren Kapitel wird die Methode des Interviews vorgestellt, die ich für meine Auswertung gewählt habe. Im Kapitel 5 stelle ich meine Ergebnisse aus den Auswertungen der Interviews vor, anschliessend die Diskussion der Ergebnisse und schliesslich das Schlusswort.

2. Forschungsbereich

Der Forschungsbereich setzt sich anfangs mit der Definition und Erklärung der Diagnose Hörbehinderung auseinander. Ein weiterer Teil ist die Kommunikation von und mit Menschen mit einer Hörbehinderung. Hier werden verschiedene Konzepte erläutert, die unter anderem auch mit der Gebärdensprache einhergehen. In einem zweiten Schritt werden die Situation auf dem Arbeitsmarkt und die Arbeitsgesetze für Menschen mit einer Behinderung und allgemeine Gesetzesvorgaben aufgelistet. Schliesslich definiere ich die Aufgabe der Invalidenversicherung und deren Kooperation mit dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum im Zusammenhang mit Menschen mit einer Hörbehinderung.

2.1 Definition Hörbehinderung

Mitterhuber (online, 2013) erklärt den Begriff Hörbehinderung so, dass bei einem betroffenen Menschen das Gehör nicht mehr normal funktioniert. Hierbei wird je nach Grad des Hörverlustes von verschiedenen Formen unterschieden. Dazu zählen die Gehörlosigkeit, Schwerhörigkeit und die Ertaubung. Leonhardt (2010, 22) erklärt, dass diese Einteilung der verschiedenen Hörbehinderungen vor allem im pädagogischen, psychologischen, therapeutischen, medizinischen und letzten Endes auch für die soziale Anerkennung eine wichtige Rolle spielt. Denn vielfach wird die Auffassung, ob ein Mensch gehörlos oder schwerhörig ist, von der Medizin oder der Pädagogik und aus der Sicht des Betroffenen unterschiedlich angesehen. Dies liegt daran, dass sich die Medizin auf jede Funktionsstörung des Hörorgans konzentriert, die Pädagogik hingegen legt den Wert auf die Funktionsstörung, welche die schulische Bildung, die Beziehung vom Individuum und der Umwelt behindert und dadurch soziale Auswirkungen auf den Betroffenen ausüben.

Gehörlosigkeit

Leonhardt (2010, 86) beschreibt, dass die Personen als gehörlos gelten, die bereits im frühen Kindesalter, das heisst vor dem Abschluss des Spracherwerbs eine schwere Schädigung des Hörorgans erlebt haben. Diese Schädigung beeinträchtigt die Funktionstüchtigkeit hochgradig oder sogar ganz. Bei Gehörlosen liegt gemäss Mittelhuber (online, 2013) ein Hörverlust von mehr als 120 Dezibel vor.

Um sich den Hörverlust besser vorzustellen, erwähnt Mitterhuber (online, 2013) einige Beispiele: Das Ticken einer Armbanduhr hat in etwa 20 Dezibel, ein normales Gespräch 55 Dezibel, Verkehrslärm liegt bei 75 Dezibel. Eine Autohupe ist jedoch auch mit einem Hörverlust von 110 Dezibel akustisch fühlbar. Weiter unten ist eine Tabelle aufgeführt, die dies visuell darstellt.

Leonhardt (2010, 87ff.) begründet, dass bei Gehörlosen die Lautsprache nicht auf dem natürlichen Weg erlernt werden kann, sie sind aber trotzdem in der Lage sich diese anzueignen und damit zu kommunizieren. Bei Gehörlosen wird in der Sprachauffassung vor allem auf den visuellen Analysator gesetzt. Dieser wird vom auditiven Analysator unterstützt. Beim Spracherwerb der

gehörlosen Kinder bedarf es an fachpädagogischer Anleitung und Hilfe, da die Sprachentwicklung ohne diese spezifisch pädagogische Förderung ausbleiben würde. Auch bei guter Förderung der Lautsprache bleibt die Sprechweise von Gehörlosen auffällig, da ihnen die auditive Eigenkontrolle fehlt. Des Weiteren bestehen für Betroffene Probleme bei rhythmisch-dynamischen Akzentuierungen und Sprechmelodien. Viele Gehörlose erlangen dennoch eine gute Sprachverständlichkeit. Um betroffene Kinder zur Lautsprache zu motivieren, braucht es Erfolgserlebnisse. Diese vermitteln den betroffenen Kindern Anerkennung und motivieren sie, die Sprache weiterhin zu lernen. Zudem vermindert es die Barriere des Betroffenen mit anderen hörenden Kindern in Kontakt zu treten. Um die Fördermassnahmen des Spracherwerbs bei Kindern optimal einsetzen zu können, ist eine frühzeitige Versorgung mit entsprechenden Hörgeräten notwendig. So kann sichergestellt werden, dass das gehörlose Kind nicht verstummt, sondern sein angeborenes, instinktives Lallen fortführen kann. Dabei werden seine Sprechwerkzeuge weiter trainiert und die Freude an den eigenen Geräuschen wird aufrechterhalten. Dies erleichtert dem Kind den Zugang zur Lautsprache enorm.

Schwerhörigkeit

Leonhardt (2010, 80) erklärt, dass die Schwerhörigkeit bei jeder Person irgendwann im Leben auftreten kann. Hierbei ist es jedoch nicht auf die prälinguale Entwicklungsstufe festgelegt, so wie bei der Gehörlosigkeit. Da es viele verschiedene Arten und Grade von Schwerhörigkeit gibt, ist es schwierig, schwerhörige Menschen zu charakterisieren. Es gibt eine grosse Schwankung bei den Perzeptionsleistungen (Schallempfindlichkeit) und in den individuell verschiedenen sprachlichen Entwicklungen. Die einzige Gemeinsamkeit liegt bei der abweichenden auditiven Perzeption. Als schwerhörig werden unter dem pädagogischen Aspekt all diejenigen bezeichnet, welche ihre Wahrnehmung akustischer Reize mit Hilfe von Hörhilfen und eigenem Sprechen anwenden können. Wie sich die Schwerhörigkeit zeigt, hängt vor allem von der Zeit des Eintretens und den sozialen Entwicklungsbedingungen ab. Hierbei wurden bereits viele differenzierte Erscheinungsbilder von Schwerhörigen festgestellt.

Laut Mittelhuber (online, 2013) ist bei 50 Dezibel etwa ein mittlerer Hörverlust vorhanden, bei leichter Schwerhörigkeit liegt er zwischen 20 und 40 Dezibel und bei hochgradiger Schwerhörigkeit liegt der Hörverlust bei 60 bis 80 Dezibel.

Bei Schwerhörigen, deren Hörschaden prä-, peri- oder postnatal (aber prälingual) aufgetreten ist, kommen vielfach Auffälligkeiten bei der Sprachentwicklung vor, so Leonhardt (2010, 86). Für solche, deren Hörschaden erst im Jugend- oder Erwachsenenalter eintritt, werden weniger Sprachprobleme aufgewiesen, da sie die Sprachentwicklungsphase bereits hörend durchlebt haben. Bei diesen liegt die Schwierigkeit eher in der Bewältigung der veränderten sozial-kommunikativen Situation. Da die Akustik nicht mehr gleich aufgenommen wird, sie es jedoch anders kannten, ist die Umstellung für sie schwierig. Zum Beispiel mit vielen Leuten an einem Tisch sitzen und mehrere Stimmen aufnehmen, auseinander halten und den entsprechenden Menschen zuordnen, ist plötzlich eine Herausforderung. Hierbei wird auf die Kommunikationskompetenz verwiesen.

Ertaubung

Die Ertaubung laut Leonhardt (91, 2010) bedeutet die totale oder praktische Taubheit nach dem natürlichen Spracherwerb (postlingual). Auch hier liegt bezüglich Mitterhuber (online, 2013) ein Hörverlust über 120 Dezibel vor. Ertaubte Kinder, Jugendliche oder Erwachsene können die

Sprache und andere Schallgeräusche nicht mehr auditiv wahrnehmen. Im Gegensatz zu den Gehörlosen konnten Ertaubte ihre Lautsprache auf natürlichem Weg erlernen und bereits festigen. Auch bei Ertaubten stellt das Cochlea Implantat eine sehr wichtige Rolle dar. Dank dem CI können Ertaubte mit einer grossen Wahrscheinlichkeit (wenn nicht irgendwelche medizinischen Indikationen dagegen sprechen) wieder hören. Damit kann ihnen der Zugang zur hörenden Gesellschaft zumindest teilweise gewährleistet werden. Nach Leonhardt (2010, 94) ist es heute für Ertaubte, dank dem Cochlea Implantat möglich, die Schule für Hörende zu besuchen. Zudem listet er verschiedene Gründe auf, welche zur Ertaubung führen können. Dies sind beispielsweise Infektionskrankheiten, Meningitiden, Hörsturz oder Unfalltraumen. Die Ertaubung löst bei den meisten Betroffenen eine veränderte Wahrnehmungs- und Kommunikationssituation aus und führt zu einer grossen Verunsicherung der eigenen Identität, welche die Gefährdung der Selbstsicherheit mit sich bringt.

Hier ist nochmals ersichtlich, wie hoch die Umgebungsgeräusche in Dezibel sind. Die Tabelle veranschaulicht die verschiedenen Hörbehinderungs-Grade.

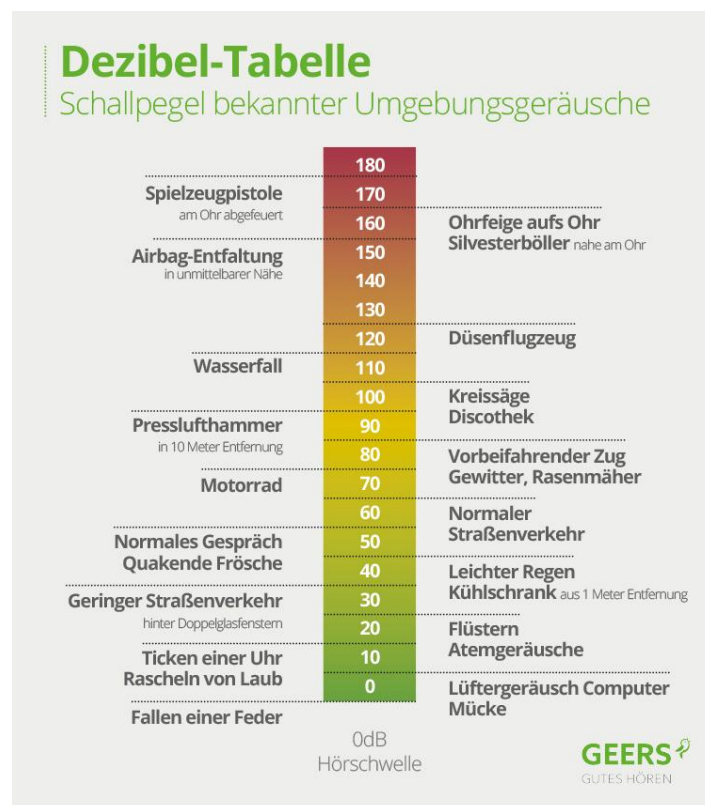


Abb. 1: Dezibel-Tabelle nach GEERS (online, 2017)

2.2 Häufigkeit in der Schweiz

Gemäss dem Schweizerischen Gehörlosenbund SGB-FSS (online, 2016) leben in der Schweiz rund 10'000 vollständig gehörlose Menschen. Dies macht einen Anteil von 0,1 % der Schweizer Bevölkerung aus. Wie bereits oben erklärt, sind Menschen mit einer Gehörlosigkeit im Leben eingeschränkter als solche, die nur eine leichte Schwerhörigkeit aufweisen. Zusätzlich sind bis zu 600'000 Menschen leicht bis hochgradig schwerhörig und gelten auch als hörbehindert. Offizielle Zahlen gibt es nicht, da die Schweiz keine Statistik zu Behinderungsarten erhebt. Die 0.1% der Schweizer vollständig Gehörlosen wurden früher als „taubstumm“ bezeichnet. Dies ist jedoch

nicht der richtige Begriff, da Gehörlose nicht stumm sind, denn sie können schreiben, sprechen und wenden die Gebärdensprache an. Allerdings tönt die Stimme von Hörbehinderten meist ungewohnt, was zu einer Fehleinschätzung führt. In früheren Gehörlosenschulen wurden Gehörlose unterdrückt und als geistig zurückgeblieben abgestempelt. In der jetzigen Zeit wird der Begriff „taubstumm“ von Betroffenen vermieden, da sie es als abwertend empfinden.

2.3 Kommunikation von und mit hörbehinderten Menschen

Die Bedeutung der Fähigkeit des Hörens wird von hörenden Menschen meistens unterschätzt, so Leonhardt (2010, 13). Zudem denkt kaum jemand daran, wie eine solche Höreinschränkung die Beziehung zwischen Individuum und Umwelt stört, somit entstehen die Schwierigkeiten in der zwischenmenschlichen Kommunikation und der Interaktion mit hörenden Menschen. Für hörende Menschen ist die Kommunikation und Wahrnehmung der eigenen und der Stimme von anderen etwas ganz Selbstverständliches. Auch die Kontrolle des eigenen Sprechens oder Singens kann vernommen und reguliert werden. Leonhardt (2010, 20) beschreibt, dass die Hörbehinderung von verschiedenen Betroffenen sehr unterschiedlich wahrgenommen wird. Dies kann gemäss den oben erwähnten Unterscheidungen einer Hörbehinderung gut nachvollzogen werden.

Hinzu kommen Unterschiede in der Kommunikationsart. Hierbei entdeckt man laut Leonhardt (2010, 20) in der Öffentlichkeit weitaus mehr Menschen mit einer Hörbehinderung, als das man zunächst wahrnimmt. Einige erkennt man an ihrem lauten Stimmeinsatz oder der undeutlichen Artikulation, was oft zur Folge hat, dass man sie nur schlecht bis gar nicht versteht. Andere wiederum fallen durch den Gebrauch der Gebärdensprache auf. Was eingeschränktes Hören und der totale Hörverlust für die Betroffenen bedeuten und wie es ihr Leben beeinflusst, zeigen nicht die äusserlichen Merkmale der Behinderung. Die eigentliche „Behinderung“ liegt vielmehr in den inneren psychischen Feststellungen. Sie zeigt sich in den veränderten, beeinträchtigenden und den teilweise gestörten zwischenmenschlichen Kontakten. Hierzu machte Helen Keller (1880-1968), eine bekannte Taubblinde Schriftstellerin, zusammen mit ihrer Lehrerin und Begleiterin Anne Sullivan, folgende Aussage: *„Blindheit trennt von den Sachen, aber Taubheit trennt von den Menschen.“*

Mit dieser Aussage können die Auswirkungen einer Beeinträchtigung oder das totale Verlorengehen des Gehörs vielleicht ein bisschen verdeutlicht und verstanden werden.

Die Kommunikation von und mit Menschen mit einer Hörbehinderung wird verschieden ausgelegt. In den folgenden Abschnitten werden diese erläutert.

Wie oben bereits erwähnt, liegt bei der Kommunikation von hörbehinderten Menschen ein grosser Schwerpunkt in deren Leben, vor allem im Umgang untereinander oder mit hörenden Menschen. Ulrich (2004, 51) beteuert, dass die Sprachvermittlung bei einem hörgeschädigten Kind einige Komplikationen mit sich bringen kann. Man ist sich in der Lautspracherwerbstheorie nicht einig über den Einsatz der Laut- oder der Gebärdensprache. Ob hörbehinderte Kinder die Lautsprache primär muttersprachlich oder systematisch vermittelt bekommen und wie beide Kommunikationsmethoden eingesetzt werden, wird von allen verschiedenartig beantwortet. Zudem wird dies auch immer unterschiedlich angewendet, je nach Erscheinung sowie Beginn und Grad der Hörschädigung.

Konzepte zur Sprachförderung werden durch die Struktur der Sprache als wissenschaftliche Grundlage gebildet. Um den Spracherwerb bei Kindern zu fördern, gibt es verschiedene Ansätze die angewendet werden. Meistens werden diese vor allem mit dem spielerischen Aspekt, was

auch den Interaktionsprozess fördert, eingesetzt. In zusammenfassender Betrachtung findet man laut Ulrich (2004, 51) in der Praxis des deutschsprachigen Raumes eine Mischung folgender Verfahren:

Kindern mit einer Hörbehinderung werden elementare Teile des Lautwortschatzes vermittelt, dabei sollte die Lautsprache ermöglichen, sie zu integrieren. Dieses Sprachdidaktik-Konzept sollte vor allem für die ersten sechs Schuljahre als Leitfaden für den Lehrer dienen.

Des Weiteren gibt es die Methode von Kern (2004, 62), welche im Unterricht keine Trennung von Techniken wie Sprechen, Schreiben und Lesen von sprachlichen Inhalten hat. Sein Ziel ist es, den Sinn zu vermitteln, darum legt er den Schwerpunkt auf die Verbindungen zu sinntragenden Wörtern. Es stellt einen offenen und nicht systematischen Lehrplan dar.

Im Gegensatz zu Kern legt Schuy (2004, 62) auf die Trennung von Sprech- und Sprachunterricht. Im ersten Schuljahr wird bei hörbehinderten Kindern auf den Sprechunterricht Gewicht gelegt und wichtige Artikulationsübungen werden intensiv durchgeführt. Danach folgen das Absehen, Lesen, Schreiben und die Sprechbewegungen. Hier werden kinästhetische, vibrotaktile und visuelle Hilfsmittel eingesetzt. Der Sprachunterricht beginnt im zweiten Schuljahr und wird systematisch ausgewählt und aufgebaut. Kreye (2004, 63) hingegen verwendet das textaufbauende Verfahren im Sprachunterricht an. Dieses sollte hörbehinderten Kindern die Kenntnis über Sprachstruktur und Grundstrukturen der Syntax vermitteln. Dadurch wird die Grammatik systematisch erlernt und gesteuert.

Schliesslich gibt es noch die Theorie von Schmid-Giovanini und Van Unden (2004, 63). Diese bevorzugen es, eine ungezwungene und uneingeschränkte Kommunikationssituation zu erschaffen. Dabei orientieren sie sich an den Bedürfnissen von hörbehinderten Menschen. Die Lautsprache soll mit wiederholten Gesprächsübungen und mit Hilfe von Schrift verbessert werden. Durch spontane Lautsprachäusserungen soll das hörbehinderte Kind selber situativ verschiedene Kommunikationsformen nutzen und durch regelmässige Übung selber erforschen können.

Abschliessend ist zu sagen, dass sich bei diesen verschiedenen Spracherwerbsansätzen eine Gemeinsamkeit ergibt: die Lautsprachanbahnung. Alle haben zum Ziel, einen natürlichen Lautspracherwerb zu erzielen. Das Lesen und Schreiben wird in allen Konzepten als sekundär eingestuft. In den Vorschuljahren, welche sich auf das Alter zwischen 3-6 Jahren beziehen, ist es laut Ulrich (2004, 67) von Vorteil, hörbehinderte Kinder in eine grössere Gruppe von Kindern unterzubringen. Somit fördert man ihre kommunikativen Kompetenzen und sie erleben zudem eine umfassende Erziehung. Hier kann von einer Einrichtung mit expliziten Bereichen für schwerhörige oder gehörlose Menschen die Rede sein oder von einer Einrichtung mit hörenden Kindern. Ein gewichtiger Aspekt in dieser Früherziehung ist die medizinische Betreuung innerhalb des pädagogischen Prozesses, denn hier wird auf die Grundschule vorbereitet. Wichtig ist, dass betroffene Kinder in selbständigen Tätigkeiten, in Handlungen im Spiel und in den kommunikativen Kompetenzen gefördert werden. Denn die Vorschulzeit beeinflusst und entscheidet, ob hörbehinderte Kinder später in eine Schule für hörbehinderte Kinder oder in eine allgemeine Schule gehen können.

Laut Leonhardt (2010, 88ff.) besteht eine viel diskutierte Debatte über die Förderungskonzepte bei Gehörlosen. Zum einen wird auf die bilinguale Erziehung gesetzt, zum anderen auf die auditiv-verbale Erziehung.

Gemäss Leonhardt (2010, 89) bezieht sich die bilinguale Erziehung auf die Gebärdensprache. Im späteren Alter wird mit Hilfe dieser, die Schrift- und eine gewisse Lautsprache erworben. Hierbei spielt besonders die Identitätsfindung eine wichtige Rolle. Die Gebärdensprache soll eine soziale Teilhabe ermöglichen und die eigene Sprach- und Kulturgesellschaft unterstützen. Durch die Gebärdensprache entsteht für viele Betroffene eine entspannte und ungehinderte Kommunikationsmöglichkeit. In der heutigen Zeit wird die Gebärdensprache bereits als eigenständige Sprache angesehen und hat ihre Verwendung als Unterrichtsmittel bereits in Frühförderungsprogrammen gefunden. Jedoch ist diese Anwendung immer noch umstritten und in fachlicher, schulpolitischer und politischer Diskussion.

Laut Leonhardt (2010, 89) wird die auditiv-verbale Frühförderung erst seit den 1990-Jahren in einem breiteren Rahmen realisiert. Diese basiert auf der Ausnutzung von vorhandenen Hörkapazitäten, um die Lautsprache zu erwerben. Das Ziel der auditiv-verbalen Erziehung ist die Integration in die Gesellschaft. Goldberg und Flexer (1993) führten eine Befragung bei Kindern und Jugendlichen durch, die bereits drei Jahre auditiv-verbal gefördert wurden. Diese ergab, dass zwei Drittel sich vollständig in der hörenden Welt integriert fühlten. Der andere Drittel fühlte sich in der hörenden und in der Gebärdensprachenwelt wohl.

Da sich die auditiv-verbale Erziehung nach der noch bestehenden Hörkapazität und der funktionsfähigen Sprechorganen orientiert, konnte im Bereich der Hörkapazität gemäss Leonhardt (90, 2010) bereits ein grosser Fortschritt gemacht werden. Es wurde das hochleistungsfähige, ständig weiterentwickelte Cochlea Implantat (CI) erstellt. Dieses kann auch bei totalem Hörverlust die Chance auf das Hören vergrössern. Damit steigt der Erfolg zum Lautspracherwerb auf auditivem Weg stetig.

Gebärdensprache

Die Gebärdensprache (online, 2017) wird als ein visuelles Sprachsystem, welches die Möglichkeit gibt, den Verstand zu erweitern und Einsichten zu erzielen, verstanden. Wer gebärdet, übersetzt nicht die deutsche Sprache, sondern denkt in Bildern. Wenn man die Gebärdensprache lernt, erwirbt man ein komplett neues, visuelles Sprachsystem. Dazu gehören der Einsatz von Händen, Armen, Körperhaltung und Mimik. Diese Sprache ermöglicht, speziell gehörlosen und hörbehinderten Personen, den Zugang zur Sprache, zu hörenden Menschen und die damit verbundene soziale und kulturelle Teilhabe in der Gesellschaft. Die Gebärdensprache führt zum besseren Verständnis der gesprochenen Sprache, da sie die Inhalte für jeden Begriff verbildlicht. Eine Kombination von Gebärdensprache und Lautsprache scheint die beste Voraussetzung für Hörbehinderte zu sein, um mit Hörenden zu kommunizieren. Das bedeutet, dass das Reden mit den Händen und die gesprochene Sprache gleichzeitig eingesetzt werden. Wenn diese Kombination vorliegt, kann man von Bilingualität sprechen. Ausserdem hat jedes Land seine eigene Gebärdensprache, welche vor allem kulturell und gesellschaftlich abhängig ist. Die Unterschiede sind jedoch klein und die internationale Kommunikation ist daher einfacher als bei gesprochenen Sprachen.

2.4 Arbeit und Hörbehinderung

In diesem Kapitel thematisiere ich die Arbeit im Zusammenhang mit einer Behinderung. Vorerst erläutere ich in einer kurzen Übersicht die Situation auf dem Arbeitsmarkt in der Schweiz. Danach gehe ich auf die UN-Behindertenrechtskonvention und die vorgegeben Arbeitsgesetze in der

Schweiz ein. Abschliessend lege ich die Gleichstellung von Menschen mit einer Behinderung am Arbeitsplatz dar.

Allgemeine Situation auf dem Arbeitsmarkt Schweiz

Knöpfel (2017, 67) erläutert, dass die Schweiz nicht eine Arbeitsgesellschaft hat, sondern eine ist. Es ist eine Selbstverständlichkeit, dass die Menschen in der Schweiz eine Arbeitsstelle aufsuchen, um die eigene soziale Sicherheit zu decken. Dazu erklärt Huwiler (2017, 93) weiter, dass sich der Schweizer Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich in einem sehr guten Zustand befindet. Die Erwerbsquote liegt bei 84,7 %, welche im Vergleich zu anderen EU-Staaten sehr hoch ist. Jedoch besteht immer noch Handlungsbedarf im Bereich der Arbeitsintegration von verschiedenen Menschengruppen wie z.B. älteren Stellensuchenden, Migranten und Migrantinnen usw. Auch hier sind verschiedene Eckpfeiler des Arbeitsmarktes zu beachten. Einer davon ist die Orientierung des Bundes am Artikel 41 der Bundesverfassung, welcher ihn und die Kantone dazu beauftragt, die Ergänzung zur persönlichen Verantwortung von erwerbsfähigen Menschen zu bilden. Was konkret bedeutet, dass erwerbsfähige Personen ihren Lebensunterhalt durch angemessene Arbeitsbedingungen und Arbeit bewältigen können. Er setzt somit zum Ziel, dass alle Personen im erwerbsfähigen Alter einer existenzsichernden Arbeit nachgehen können und diese auch angeboten wird. Das Arbeitsmarktziel der Schweiz wird durch die Kombination einer flexiblen Arbeitsmarktregulierung, welche ein hohes Schutzniveau beinhaltet, erreicht. Dieses orientiert sich an der Beschäftigungsstrategie der OECD ¹ Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. Diese Strategie wird von der OECD in folgende vier Teile gegliedert:

1. Makroökonomische Stabilität, diese setzt auf Preisstabilität und langfristig tragfähige öffentliche Finanzen.
2. Beseitigung von Hindernissen für Arbeitsmarktbeteiligung und Arbeitssuche, dies wird mit dem gut koordinierten Sozialversicherungssystem der Schweiz erreicht.
3. Geeignete Rahmenbedingungen für die Unternehmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen. Hier werden eine flexible Arbeitsmarktregulierung und günstige Rahmenbedingungen für Unternehmen gefördert. Dies geschieht durch Aufarbeitung des Binnenmarktes und einer weitreichenden aussenwirtschaftlichen Öffnung. In der Schweiz wird darum auf eine starke Sozialpartnerschaft und eine Regulierung des Arbeitsmarktes sowie auf die Verträge mit EU und EFTA gesetzt.
4. Förderung der Qualifikations- und Kompetenzentwicklung. Hier soll das Ausbildungsniveau sichergestellt und der Wirtschaft angepasst werden.

UN-Behindertenrechtskonvention

Gemäss dem Eidgenössischen Departement des Innern (2017, 10) beschreibt die UN-Behindertenrechtskonvention in Artikel 27 das Recht auf Arbeit für behinderte Menschen. Dies schliesst die Gleichberechtigung mit anderen ein. Zudem soll dadurch die Möglichkeit geboten werden, den eigenen Lebensunterhalt durch Arbeit zu erzielen und dabei selbst zu wählen, welche Tätigkeit man ausüben will. Dazu wird in diesem Artikel erwähnt, dass auch der Staat eine Verpflichtung eingehen muss. Das heisst, dass er die Erfüllung des Rechts auf Arbeit sichern und fördern muss (Art. 6 Abs. 1 des UN-Sozialpakts und Art. 23. Nr. 1 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte). Die treffenden Massnahmen sind in Artikel 27 Nr. 1 a-k beschrieben.

¹ <http://www.oecd.org/>

Auch in der Bundesverfassung Art. 32 besteht ein Gesetz, welches das Recht auf Arbeit gewährleistet. Dieses besagt, dass der Bund den Kantonen, Gemeinden und Berufsorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine dauernde Vollbeschäftigung und eine existenzsichernde Entlohnung mit allen Mitteln zu gewährleisten hat. Zudem solle aber die Selbstständigkeit der Kantone weitgehend erhalten bleiben. Weiter soll die private Initiative zur Bereitstellung und Durchführung ausreichender Arbeit gefördert und durch eine gut geplante Finanz- und Kreditpolitik unterstützt werden. Um eine Vollbeschäftigung zu erhalten, sollen hierzu öffentliche Arbeiten und deren Finanzierung vorbereitet und bereitgestellt werden. Der letzte Abschnitt dieses Artikels besagt, dass eine arbeitswillige Person, die keine Möglichkeit hat, einer Arbeit nachzugehen, Anspruch auf einen ausreichenden Verdienstersatz erhält. Hiermit können auch Verpflichtungen zu Fortbildungs- und Umschulungskursen angefordert werden.

Schweizer Arbeitsrecht

Das Schweizer Arbeitsrecht ist für alle auf dem Arbeitsmarkt aktiven Personen, unabhängig ob diese eine Behinderung haben oder nicht, geltend. Neben einer allgemeinen Reglementierung gibt es besondere Bestimmungen, die die Gleichberechtigung von Menschen mit einer Behinderung sicherstellen. Die Rahmenbedingungen setzen gemäss EDI (2017, 4) die verschiedenen Grundrechte der Bundesverfassung, welche die Wirtschaftsfreiheit (Art. 27 BV) und das Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 2 BV) umfassen.

Kantonales Arbeitsgesetz Bern

Da ich meine Forschungsarbeit im Raum Bern tätige, habe ich das Kantonale Arbeitsgesetz von Bern zusätzlich in dieses Kapitel verankert. Das Obligationenrecht (OR) enthält in den Artikeln 319-362 die wichtigsten Vorschriften zu einem Arbeitsverhältnis. Hier sind die wichtigsten Punkte wie Arbeits- und Ruhezeiten, Schutzbestimmungen oder Gesundheitsvorsorge, geregelt. Die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sind im Arbeitsvertrag aufgelistet. Hierbei ist keine Vorschrift vorhanden, welche Form ein Arbeitsvertrag haben muss, nur bei Lehrverträgen, Kurzarbeitsverträgen sowie bei Verträgen mit besonderen Bestimmungen, wie eine verlängerte Probezeit, Lohnverzicht bei Überstunden etc., ist ein schriftlicher Vertrag von Nöten.

Öffentliches Recht - privates Recht

Wenn es sich beim Arbeitgeber um den Staat oder eine andere öffentlich-rechtliche Einheit handelt, erläutert das EDI (2017, 4-5), dass sich das Arbeitsverhältnis auf ein öffentliches Recht stützt, wobei es sich meistens um Spezialgesetze handelt. Für den Bund gilt das Bundespersonalgesetz (Art. 1-Art. 42 BPG). Wenn man jedoch bei einem Unternehmen oder einer Privatperson angestellt ist, beruht sich das Arbeitsverhältnis auf das Obligationenrecht (OR 319ff.). Im OR bestehen zwingende Regeln, von denen nicht abgewichen werden darf.

Behindertengleichstellungsgesetz BehiG

Das BehiG enthält Bestimmungen zur Förderung der beruflichen Eingliederung von Personen mit einer Behinderung. Diese wenden sich nicht nur an die Privatwirtschaft, sondern auch an die Arbeitsverhältnisse in der Bundesverwaltung. Der Bund setzt alles daran, dass für Behinderte die gleichen Angebote bestehen wie für nicht behinderte Personen (Art. 13 BehiG). Der Bund als Arbeitgeber muss alle nötigen Massnahmen treffen um den Bedürfnissen der Arbeitnehmer mit Behinderung am Arbeitsplatz gerecht zu werden. Dies erfolgt beispielsweise durch Anpassungen der Arbeitsplätze oder der Arbeitszeiten.

Gleichstellung von Menschen mit Behinderung

Gemäss dem Eidgenössischen Büro für Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (online, 2017), haben es viele Menschen mit einer Behinderung schwer, eine Arbeit zu finden. Vielfach wird diesen Menschen mit Vorurteilen begegnet und man sieht nur die Einschränkung, jedoch nicht die beruflichen und menschlichen Kompetenzen. Zudem erschweren bauliche Hindernisse und mangelhaft angepasste Arbeitsplätze die Anstellung von Menschen mit einer Behinderung. Des Weiteren haben Arbeitgeber meist nicht das nötige Wissen darüber, welche Möglichkeiten an Unterstützung von Seiten der Sozialversicherungen sie bei einer Anstellung von Menschen mit Behinderung bekommen würden. In erster Linie ist hier die Invalidenversicherung zuständig, welche zahlreiche Massnahmen vornimmt, die im nächsten Abschnitt genauer erklärt werden. Neben der Invalidenversicherung kann unter Umständen auch die Unfallversicherung zur Anwendung kommen. Das Behindertengleichstellungsgesetz sieht zudem vor, Massnahmen zur Verbesserung von beruflicher Integration zu fördern, wobei vor allem der Bund als Arbeitgeber angesprochen wird. Dieses Gesetz lässt dem Bund auch die Möglichkeit, Pilotprojekte zur Unterstützung von beruflicher Integration von Menschen mit einer Behinderung mitzufinanzieren. Auch private Organisationen kümmern sich um berufliche (Wieder-) Eingliederung von Menschen mit einer Hörbehinderung.

Das Eidgenössische Departement des Innern (online, 2017) erläutert hierzu auch, dass in unserer Gesellschaft die Arbeit einen hohen Stellenwert hat. Immer noch haben Menschen mit einer Behinderung einen schweren Stand auf dem Arbeitsmarkt. Vielfach scheitert es an den Hindernissen, mit denen sie täglich konfrontiert sind. Zu diesen Hindernissen können bauliche, technische, durch Vorurteile oder mangelnde Information bedingte Hürden sein. Diese können vermieden werden. Es gibt bereits Fachleute, die diese Bemühungen unterstützen, jedoch können nebenbei auch von Ämtern oder Dienststellen eigene Taten für die berufliche Integration in die Wege geleitet werden. Die erste Hürde hat mit der Einstellung der Gesellschaft gegenüber den Menschen mit einer Behinderung zu tun. Bei den Sozialversicherungen ist in erster Linie die Invalidenversicherung für die berufliche Eingliederung zuständig.

2.5 Sozialversicherungen und Arbeitsintegration

Wie bereits im Kapitel der Gesetze zu erkennen ist, liegt bei der Arbeitsintegration ein grosser Wert auf den Sozialversicherungen. Im Arbeitsbereich von hörbehinderten Personen sind vor allem die Invalidenversicherung und die Regionale Arbeitsvermittlung zuständig bzw. tätig.

2.5.1 Invalidenversicherung

Der oberste Grundsatz der Invalidenversicherung lautet gemäss Kieser (2005, 38): Eingliederung vor Rente. Die IV wurde geschaffen, damit Menschen mit einer Invalidität eine finanzielle Sicherheit geboten werden kann. Es geht hierbei jedoch nicht nur um die Entschädigung des Lohnausfalles, sondern auch um weitere Angebote, die eine berufliche Integration fördern. Bevor eine Person bei der IV angemeldet werden kann, muss als erstes geklärt werden, ob überhaupt eine Eingliederung möglich ist. Diese Eingliederungsfähigkeit beweist, dass die betroffene Person mittels medizinischer und beruflichen Massnahmen wieder ins Arbeitsleben integriert werden kann. Wenn diese nicht besteht, kommt die Auszahlung der Rente ins Spiel. Die Rolle der IV-Stelle klärt die persönliche und berufliche Situation und insbesondere die Ursachen und Auswirkungen der Arbeitsunfähigkeit. Unter anderem werden von der IV verschiedene Integrationsmassnahmen verfolgt. Diese sollen die Lücke zwischen sozialer und beruflicher Integration schliessen. Die

ordentlichen Eingliederungsmassnahmen, so Bucher (2011, 11) setzen sich wie folgt zusammen (Art. 8 Abs. 3 IVG):

Medizinischen Massnahmen

Steiger-Sackmann (2014, 693) erläutert, dass die IV die Behandlungsmassnahmen eines Versicherten übernimmt, der seit Geburt an einem Geburtsgebrechen leidet und die primär für die Förderung der Arbeitsintegration beitragen (Art. 12 und 13 IVG). Zudem werden die Kosten für Behandlungen, die unmittelbar auf die Eingliederung ins Erwerbsleben oder den Aufgabenbereich gerichtet sind, entschädigt (Art. 12 IVG).

Integrationsmassnahmen zur Vorbereitung auf die berufliche Eingliederung

Laut Steiger-Sackmann (2014, 696) haben Versicherte, die seit mindestens 6 Monaten zu mindestens 50% arbeitsunfähig sind, Anspruch auf diese Integrationsmassnahmen (Art. 14a IVG). Dazu gehören die Massnahmen zur sozial-beruflichen Rehabilitation und die Beschäftigungsmassnahmen. Von diesen Massnahmen können Versicherte mehrmals profitieren. Es darf aber nicht eine gesamthafte Dauer von einem Jahr übersteigen. Während der Integrationsmassnahmen werden die IV-Versicherten von der IV-Stelle begleitet. Eine solche Integrationsmassnahme wird bei spezialisierten Anbietern oder in Betrieben durchgeführt und von der IV finanziell vergütet (Art. 14a Abs. 5 IVG).

Massnahmen beruflicher Art

Gemäss Slavik (2014, 698) bestehen nach IVG verschiedene berufliche Massnahmen. Im Zusammenhang mit Menschen mit einer Hörbehinderung werde ich nun die wichtigsten beruflichen Massnahmen erläutern:

Berufsberatung

Slavik (2014, 699) definiert, dass Versicherte, die gesundheitsbedingt in der Berufswahl oder in der bisherigen Tätigkeit behindert sind, Anspruch auf eine Berufsberatung seitens der IV-Stelle haben (Art. 15 IVG).

Ausbildung, Weiterbildung, Umschulung

Slavik (2014, 699ff.) beschreibt die Möglichkeiten der verschiedenen Schulungsmassnahmen, welche von der ersten beruflichen Ausbildung bis zur Umschulung, die einem IV-Versicherten zur Verfügung stehen, gelten. Diese beziehen sich auch auf Menschen mit einer Hörbehinderung. Die Kosten für eine Weiterbildung werden von der IV insofern übernommen, wenn durch diese die Erwerbsfähigkeit erhalten oder verbessert wird. Auch bei Umschulungen werden die Unkosten von der IV bezahlt. Diese Massnahme tritt ein, wenn die betroffene Person wegen ihrer Invalidität nicht mehr auf dem bisherigen Beruf weiterarbeiten kann (Art. 16 und 17 IVG).

Arbeitsvermittlung

Arbeitsunfähige Versicherte, welche eingliederungsfähig sind, haben gemäss Slavik (2014, 703ff.) Anspruch auf eine aktive Unterstützung bei der Suche eines geeigneten Arbeitsplatzes und auf eine begleitende Beratung für die Aufrechterhaltung ihres Arbeitsplatzes (Art. 18 IVG).

Arbeitsversuch

Zudem werden auch Anreize für Arbeitgeber geschaffen. Zu diesen gehören insbesondere der Arbeitsversuch, den Einarbeitungszuschuss, der Arbeitgeberbeitrag und eine Entschädigung für Beitragserhöhungen. Unter Arbeitsversuch wird die Vermittlung von Versicherten an Unternehmen verstanden. Hierbei wird ein Arbeitsvertrag erstellt, welcher maximal sechs Monate

dauert, so Slavik (2014, 704-705. Ein solcher Arbeitsversuch findet im ersten Arbeitsmarkt statt und gemäss OR entsteht kein Arbeitsvertrag, denn die Person erhält keinen Lohn, hat aber Anspruch auf ein Taggeld der IV (Art. 18 a IVG).

Einarbeitungszuschuss

Den Arbeitgebern wird ein Einarbeitungszuschuss ausbezahlt, insofern die zu integrierende Person zu Beginn des Arbeitsverhältnisses noch nicht die nach Abschluss der Anlern- oder Einarbeitungszeit zu erwartende Leistungsfähigkeit aufweist. Dieser Zuschuss entspricht höchstens ihrem monatlichen Bruttolohn und darf den maximalen Taggeldansatz nicht übersteigen (Art. 18b IVG).

Hilfsmittel

Bucher (2011, 191) erwähnt, dass Personen, die bei der IV angemeldet sind, des Weiteren Anspruch auf gewisse Hilfsmittel haben (Art 21 IVG). Unter Hilfsmittel wird gemäss IVG ein Gegenstand verstanden, dessen Gebrauch den Ausfall gewisser Teile oder Funktionen des menschlichen Körpers zu ersetzen vermag. Bei Menschen mit einer Hörbehinderung kann dies gemäss Bucher (2011, 193) neben dem Hörgerät auch das Cochlea Implantat sein, welches meist bei Gehörlosen oder Ertaubten eingesetzt wird. Es wurde lang über das Cochlea Implantat und dessen Hilfsmiteleigenschaften diskutiert. Bei einem Cochlea Implantat wird eine Stimulationselektrode chirurgisch ins Ohr eingepflanzt, während der Sprachprozessor extrakorporal getragen wird. Die Stimulationselektrode im Ohr und der Prozessor werden als medizinische Massnahme qualifiziert und wird normalerweise somit nicht als Hilfsmittel angesehen. Jedoch ist es für viele Hörbehinderte nötig, ein solches CI zu implantieren, um überhaupt einer Arbeit nachgehen zu können. Seit 2011 unterteilt man das Implantat in einen implantierten und einen äusseren Teil. Die Vergütung des äusseren Teils des Implantates wird in Art. 21 IVG und die des implantierten Teils in Art. 12 und 13 IVG geregelt. Hilfsmittel am Arbeitsplatz können für Menschen mit einer Hörbehinderung beispielsweise ein Schreibtelefon oder der Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern sein. Weitere Hilfsmittel sind im IVG (HVI)² aufgelistet.

Neben den ordentlichen Massnahmen bestehen gemäss Bucher (2011, 16) zudem noch weitere Eingliederungsmassnahmen wie die Haftung für das Eingliederungsrisiko, die Ausrichtung von Taggeldern, die Entschädigung von Betreuungskosten und die Vergütung von Reisekosten.

Mit der IV-Revision 6a (Bundesamt für Sozialversicherungen, 2011) wurden diese Eingliederungsmassnahmen zusätzlich wie folgt erweitert:

- Flexibilisierung der Integrationsmassnahmen durch offener formulierte Anspruchsvoraussetzungen und die Beschränkung des Anspruchs auf ein Jahr.
- Recht auf Beratung und Begleitung während des Eingliederungsprozesses und während drei Jahren nach der Aufhebung einer Rente.
- Optimierung von beruflichen Massnahmen, der Arbeitsversuch wird geregelt, der Einarbeitungszuschuss und die Entschädigung für Beitragserhöhungen werden vereinfacht.
- Während des Eingliederungsprozesses wird die Rente weiter ausbezahlt.

² Bundesgesetz über die Invalidenversicherung

Eintritt

Der Anspruch auf Leistungen der Invalidenversicherung Steiger-Sackmann (2014, 675ff.) haben Menschen, die wegen eines Gesundheitsschadens in ihrer Erwerbstätigkeit oder in ihrem bisherigen Aufgabenbereich teilweise oder ganz eingeschränkt sind. Diese Beeinträchtigung muss für eine längere Zeit bestehen. Der Gesundheitsschaden kann von körperlicher, psychischer oder geistiger Art sein, welcher bereits seit Geburt oder in Folge einer Krankheit oder eines Unfalls entstanden ist. Hierbei können hörbehinderte Personen entweder von Geburt an, nach einer Krankheit oder nach einem Unfall an einem Hördefizit leiden. Eine weitere Voraussetzung für den Erhalt der IV ist nach Bucher (2011, 37), dass man grundsätzlich obligatorisch versichert ist (Art. 9 Abs. 1, 8 Abs. 1 IVG und in Art. 1a AHVG in Verbindung mit Art. 1b IVG).

2.5.2 RAV – Regionale Arbeitsvermittlung

Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (online, 2017) bieten Dienstleistungen an, welche auf den Arbeitsmarkt, die Stellenvermittlung und die Arbeitslosigkeit spezialisiert sind. Man kann sowohl als Arbeitgeber, wie auch als arbeitsloser Arbeitnehmer die Dienste vom RAV beanspruchen. Dem Stellensuchenden wird von den RAV-Personalberatern die verschiedenen Möglichkeiten, die zur Verfügung stehen, erklärt und er wird über das weitere Vorgehen informiert. Beispielsweise werden Inputs zu Jobbörsen im Internet oder Self-Service Terminal im RAV gegeben. Des Weiteren erhält ein Arbeitsloser von den RAV-Beratern Wiedereingliederungsmassnahmen vorgeschlagen und wird in diesen unterstützt. Auch Arbeitgeber können das RAV als Partner für Ihre Personalsuche anfragen. Hierbei kann dem RAV das gewünschte Profil abgegeben werden, oder sie können es auch selber auf der Website hochladen.

Zusammenarbeit RAV und IV Bern

Laut einer Medienmitteilung vom 11. September 2014 (online, 2014) haben sich im Kanton Bern die RAV und die IVBE zusammengetan und es sich zum Ziel gemacht, die nachhaltige Integration von stellenlosen Personen in den ersten Arbeitsmarkt voranzutreiben. Für dieses gemeinsame Wirken haben sich die IVBE und das RAV an eine verbindliche Zusammenarbeitsvereinbarung gemacht, um die Vermittlung und Zusammenarbeit zu verbessern.

2.6 Weitere Hilfestellungen zur Arbeitsintegration

Neben dem RAV und der IV bestehen auch spezifische Beratungsstellen für Menschen mit einer Hörbehinderung. In Bern bietet die BFSUG Beratungsstelle für Schwerhörige und Gehörlose regionale Angebote für die Integration von schwerhörigen oder gehörlosen Menschen an. Die Beratungsstelle kann freiwillig oder durch andere Institutionen erreicht werden. Die Unterstützung wird in allen Lebensbereichen angeboten, jedoch gehören die Arbeit, die Aus- und Weiterbildung zu den häufigsten Themen. Das Team in Bern setzt sich aus hörenden und hörbehinderten Sozialarbeitern zusammen.

2.7 Fazit mit den wichtigsten Informationen für die Fragstellung

Zusammenfassend kann zum Forschungsbereich gesagt werden, dass die Begriffsdefinitionen von einer Hörbehinderung bislang noch keine endgültige Einheit bilden und sich individuell unterscheiden. Die Wichtigkeit der Kommunikation mit und von Menschen mit einer Hörbehinderung ist spürbar. Die Sozialversicherungsangebote, wie die Invalidenversicherung und das Regionale Arbeitsvermittlungsamt, können bei Menschen mit einer Hörbehinderung und

deren Integration in den 1. Arbeitsmarkt von Nutzen sein und einiges beitragen. Meine Fragestellung stützt sich hauptsächlich auf das Erleben der Vorgesetzten. Deshalb ist die Weitergabe von Informationen über die Hörbehinderung und deren Kommunikationsbesonderheiten an diese wichtig. Ebenso spielen Unterstützungen seitens der Sozialversicherungen eine bedeutende Rolle für den Arbeitgeber und beeinflussen die Integration je nachdem positiv oder negativ. Im nächsten Kapitel wird der theoretische Rahmen erarbeitet, in welchem näher auf die unternehmerische Ebene eingegangen wird.

3. Theoretischer Rahmen

Der theoretische Rahmen meiner Arbeit setzt sich aus der Begriffserklärung der Integration und Inklusion, dem Personalmanagement und dem Diversity Management zusammen. Anschliessend werde ich das Tripelmandat gemäss Staub-Bernasconi (2007, 6-7) im Zusammenhang mit der Rolle der Sozialen Arbeit erläutern, um aufzuzeigen, wie es mit der Integration und dem Diversity Management als System kooperieren könnte. Daraufhin habe ich das Tripelmandat neu ausgelegt, um eine solche Kooperation zu vereinfachen, damit sie ermöglicht werden kann.

3.1 Integration oder Inklusion?

Beim Aufsetzen meiner Bachelorthesis stellte sich mir die Frage, ob ich den Begriff der Integration oder Inklusion benutzen soll. In der Folge habe ich diese zwei Bezeichnungen in drei verschiedene Richtungen erforscht und unten zusammengefasst.

Die Begriffe Integration und Inklusion (online, 2017) werden von der Stiftung Schweizer Zentrum für Heil- und Sonderpädagogik je nach Land und deren Definition und dem praktischen Gebrauch unterschiedlich erklärt und verstanden. Gemäss der UN-Behindertenkonvention wird im Englischen und im Französischen der Ausdruck „inclusion“ verwendet – im Deutschen wird dafür das Wort Integration gebraucht. In der Schweiz bedeutet Integration für die Heil- und Sonderpädagogik die Eingliederung von Menschen in Systeme (z.B. Schule). Hierbei wird Integration von der Separation unterschieden. Der Begriff Separation bedeutet nämlich, dass eine spezielle Einrichtung erstellt wird, welche einer gewissen Anspruchsgruppe von Menschen zur Verfügung steht. Integration wird daher auch als Prozess verstanden und nicht als eine Situation.

Die Inklusion dagegen wird von der Heil- und Sonderpädagogik häufig als Utopie angesehen, welche die Gesellschaft erreichen sollte. Das Endresultat einer Inklusion beinhaltet, dass die Vielfalt und die Verschiedenheit der Menschen als Normalität angesehen werden. Doch was wird unter Normalität verstanden? Inklusion kann in der Sozialpädagogik auch vom Normalisierungsprinzip betrachtet werden. Gemäss Ahrbeck (37, 2016) zeigt das Normalisierungskonzept³ viele ähnliche Punkte mit der Inklusion auf. Denn beide wollen bewirken, dass Randgruppen in die Mitte der Gesellschaft gelangen. Der Zugang für diese Randgruppen sollte niederschwellig sein und damit die Teilnahme an der Gesellschaft ermöglichen. Auch der Erziehungswissenschaftler Wocken (2009, 1) erwähnt, dass die Bezeichnungen Integration und Inklusion immer noch sehr schwammig und unterschiedlich definiert werden. Seines Erachtens stellen viele Menschen die zwei Begriffe gleich. Andere wiederum erkennen einen klaren Unterschied. Doch was die zwei Begriffe wirklich sinngemäss

³Menschen mit einer Behinderung sollen die Möglichkeit haben, möglichst ein normales Leben zu führen.
<http://www.inklumat.de/glossar/normalisierung>

beinhalten, bleibt eine offene, kontroverse und wissenschaftliche Diskussion. Wocken (2009, 2) beteuert zudem, dass die semantische Unklarheit der Begriffe Integration und Inklusion vielfach Missverständnisse oder gar Verständnisprobleme erzeugen. Aufgrund dessen findet er eine Klärung dieser Benennungen als notwendig und auch zweckmäßig. Schlussendlich lässt Wocken den Lesern jedoch frei, wie und wo er sich bei diesen beiden Begriffen positioniert. Eine sinngemässe Deutung der Inklusion gemäss Wocken (2009, 2) ist, dass der Begriff der Inklusion eine neuere Erscheinung ist, als der der Integration. Daher ist es auch schwieriger, diesen neuen Begriff einzuführen. Dies bedeutet, dass sich dieser neue Ausdruck zuerst „beweisen“ muss, bevor er überhaupt gebraucht wird. Zudem wird der Begriff der Integration gemäss Wocken (2009, 3) auch vielfach negativ assoziiert, wie zum Beispiel das klare Trennen von „normalen“ Menschen und Menschen mit einer Behinderung. Dadurch kann keine Gleichheit von allen Menschen erreicht werden. Das wiederum entspricht der Stiftung für Heil- und Sonderpädagogik (online, 2017) und deren Auslegung der Inklusion. Diese Institution hat zum Ziel, vollständig barrierefreie und gleichberechtigte Zugänge zu schaffen, welche für alle Menschen einheitlich sei. Um auf Wockens Auslegungen zurückzukommen, möchte ich betonen, dass dies nur einige seiner Gegenüberstellungen von Inklusion und Integration sind, um kurz auf mögliche Interpretierungen aufmerksam zu machen. Auch Wocken (2009, 22) positioniert sich schlussendlich nicht auf die eine oder andere Seite, sondern meint, dass es an der Zeit wäre, die Begriffe zu verbinden, um Klarheit zu schaffen.

Neben diesen Erläuterungen zum Begriff der Inklusion habe ich mich zudem mit der Theorie von Luhmann und dessen Auslegung der Inklusion auseinandergesetzt. Hafen (online, 2015) erläutert, dass bei Luhmann (1995) die Inklusion statt der Integration im Vordergrund steht. Man redet von Inklusion, wenn der Mensch als eine Person in einem sozialen System (Familie, Arbeitsumfeld, Verein etc.) wichtig ist. Es wird vielmehr die Erwartung eines sozialen Systems an eine Person geäussert. Was wiederum heisst, dass jeder Mensch in einem System eine andere Person darstellen kann bzw. muss. Beispielsweise wird von einem Menschen im Bereich Arbeit etwas anderes erwartet, als im Bereich des Sportvereins oder der Familie. Daraus resultiert, dass der Mensch nicht nur eine, sondern verschiedene Erwartungen für alle sozialen Systeme zu erfüllen hat. Dies hat zur Folge, dass die Person durch die sozialen Systeme konstruiert wird. Diese Konstruktion umfasst zum einen die Rolle, die einem Menschen in einem sozialen System zugeschrieben wird und zum anderen auch die individuellen Aspekte wie Kleider, Bildungsabschlüsse usw. Zu erwähnen ist jedoch, dass nicht alle sozialen Zuschreibungen in jedem sozialen System gleich wichtig sind. Von Inklusion wird immer nur gesprochen, wenn ein Mensch für ein soziales System als Person relevant ist. Luhmann benutzt den Begriff der Inklusion in verschiedenen Teilsystemen des Lebens, daher ist seine Theorie auch so umfassend. Wenn man seine Theorie auf die Inklusion in den Arbeitsmarkt beschränkt, wäre dieses Teilsystem die „Wirtschaft“. Hier wiederum gilt der Zugangs-Code „zahlen/nicht zahlen“. Die Person ist nur zu dem Zeitpunkt im System Wirtschaft inkludiert bzw. wichtig, wenn sie in einer zahlungspflichtigen Situation Geld hat. Das heisst, wenn eine Person kein Geld hat, wird diese exkludiert. Dies kann mit einer Arbeitslosigkeit zusammenhängen. Es können jedoch auch Armut, Working Poor, Beeinträchtigungen oder andere Gründe für die finanzielle Not bzw. das „nicht zahlen“ verantwortlich sein. Die Inklusion nach Luhmann variiert immer wieder, das heisst man kann von einem Tag zum anderen von einem System inkludiert oder exkludiert werden.

Ich finde den Begriff der Integration in meiner Bachelorarbeit adäquater, als den der Inklusion. Dies weil der Begriff der Integration von den meisten Berufsverbänden und der Heil- und Sonderpädagogik gebraucht wird, was das Verständnis für alle einfacher und universell macht. Wichtig ist auch die Sichtweise zu beachten. Wird vom System oder dem Individuum, welches sich integriert, ausgegangen. Da Luhmanns Definition kein geeignetes oder besser gesagt, kein spezifisches Teilsystem für die Arbeit hat und darum das Teilsystem die Wirtschaft betrifft, geht er nicht explizit auf „Arbeit haben“ oder „keine Arbeit haben“ ein. Er geht auf die gesamte Wirtschaft im Sinne von „Geld haben“ oder „kein Geld haben“ ein. In meiner Thesis geht es um den Prozess der Arbeitsfindung Menschen mit einer Hörbehinderung. Deshalb verwende ich den Begriff der Integration, da er wie bereits oben erwähnt, viel mehr als Prozess der vom Individuum ausgeht, verstanden wird. Die Arbeitsfindung von Menschen mit einer Hörbehinderung kann zu einer Inklusion im Teilsystem „Wirtschaft“ erfolgen. Das Systemische Denken wird natürlich immer mit einbezogen, jedoch handelt es sich hier um die spezifische Eingliederung von Menschen mit einer Hörbehinderung in einen Arbeitsplatz und nicht, ob diese „zahlen“ oder „nicht zahlen“ können. Im Ganzen kann die Zugehörigkeit zum Arbeitsmarkt eine Veränderung der Inklusion nach Luhmann bewirken. Ob sich der Begriff der Integration in den nächsten Jahren dann doch noch durch Inklusion ersetzen lassen wird, bleibt offen.

3.2 Professionelle Integration

In diesem Kapitel beschäftige ich mich mit der professionellen Integration, welche die Dimensionen der Schule, des Berufes und des Sozialen beinhaltet. Ich habe bewusst diese drei Teilbereiche ausgewählt, weil diese meiner Meinung nach zur professionellen Integration gehören.

Schulische Integration

In einem Forschungsbericht von Audeoud und Lienhardt (2006, 41ff.) wurde eine quantitative Fragebogenuntersuchung von 278 Menschen mit einer Hörbehinderung ohne zusätzliche Beeinträchtigung durchgeführt. Diese wurde betreffend Schullaufbahn folgend ausgewertet. Den Regelkindergarten, so Audeoud und Lienhardt (2006, 51ff.), besuchten 63.2% der Befragten, davon 25.7 % mit audiopädagogischer Unterstützung. 20.3% besuchten einen Sonderschulkindergarten bzw. Hörbehindertenkindergarten. 52.9% aller Befragten haben die obligatorische Schulzeit mit einem Sekundarabschluss beendet, ein Viertel mit einem Realabschluss und 20.4% mit dem Untergymnasium⁴. Ein deutlicher Unterschied zeigen die Gymnasiasten. Hier wird ersichtlich, dass eine höhere Anzahl von Personen, nämlich 13.1% von 247, die Schulform gewechselt hat, 2.3% blieben bei der integrierten und 5.2% bei der sonderbeschulten Schulform.

Wie bereits im Kapitel 2.3 „Kommunikation von Hörbehinderten“ ersichtlich ist, gibt es verschiedene Integrationsmethoden der Schule (Ulrich, 2004). Einerseits wird viel Wert auf die Bilingualität gesetzt. Das heisst, dass die Gebärdensprache und die Lautsprache von Hörbehinderten, insbesondere von Gehörlosen, erwartet werden. Zugleich trennen sich hier einige Ansichten, vor allem die Eltern betreffend. Hierbei wird die Schule der Hörenden bevorzugt und nicht die „Sonderschule“ für Hörbehinderte. Dies ist auf der einen Seite gut nachvollziehbar, da der Besuch der Sonderschule meist heisst, dass das Kind während der Woche im Internat bleibt

⁴ Das Freie Gymnasium führt ein Langzeitgymnasium mit sechsjähriger Gymnasialbildung (7. bis 12. Schuljahr). <http://www.fgb.ch/angebot/untergymnasium.html>

und nur am Wochenende zu Hause ist. Hinzu kommt, dass die Chance der Integration in der Schule, wie auch mit den hörenden Kindern, eine Bereicherung für die Zukunft sein kann. Andererseits fällt das Kind in einer hörenden Schule durch Sonderbehandlung auf, wie beispielsweise durch den Einsatz von Hilfsmittel zur Kommunikation.

Berufliche Integration

Das Forschungsprojekt „berufliche und soziale Integration von hörbehinderten Menschen“ aus dem Jahre 2006 von Audeoud (2008, 140ff.) zeigt auf, dass die meisten hörbehinderten Menschen zwischen 20-35 Jahren einen grossen Mehraufwand leisten müssen, um sich gut integriert zu fühlen. Audeoud (2008, 143) erwähnt, dass eine Hörbehinderung meist unsichtbar und daher auch schwer einschätzbar ist. Aufgrund der Beeinträchtigung scheitert bei den meisten die Kommunikation zu den hörenden Menschen. Entweder versteht der Betroffene das Gegenüber nicht oder das Gegenüber versteht den Betroffenen nicht. Meistens bleibt dadurch der Zugang zur Kommunikation und Information sogar aus. Aus der Sicht der Heilpädagoginnen werden Hörbehinderte als leicht integrierbar eingestuft. Doch der Schein trügt. Es können nicht alle Hörbehinderten gleichgestellt und pauschal eingeschätzt werden, denn die Alltagssituationen variieren von Person zu Person. Zudem besteht ein erschwerter Mehraufwand seitens Hörbehinderter, der für die Aussenwelt unsichtbar ist. Da die Hörbehinderung dank hochtechnologischen Hörgeräten oder Mikroportanlagen kaum sichtbar ist, wird die Situation eher unkompliziert eingestuft. Viele hörbehinderte Menschen, vor allem Gehörlose, fallen auf, weil sie die Gebärdensprache ausüben und diese unübersehbar ist. Laut Audeoud (2008, 145) werden dadurch hörbehinderte Menschen wegen der Gebärdensprache als äusserst interessant oder wegen Dolmetschereinsätzen als kompliziert eingestuft.

Um eine faire Chance für eine Berufsausbildung für die Personen mit einer Hörbehinderung zu schaffen, besteht die Möglichkeit, die Berufsfachhochschule für Lernende mit Hör- und Kommunikationsbehinderung (online, 2017) in Zürich zu besuchen. Diese bietet als einzige in der Schweiz Ausbildungen und Weiterbildungen für Personen mit einer Hör-, Sprach- und Kommunikationsbeeinträchtigung an. Um eine Berufsausbildung in dieser Berufsfachhochschule anzutreten werden ein Ausbildungsplatz und eine Verfügung der Invalidenversicherung vorausgesetzt. Die BFSH hat zum Ziel, die Chancengerechtigkeit in der Berufsbildung zu fördern. Sie unterrichtet in kleinen Gruppen, um auf individuelle Voraussetzungen der Lernenden besser eingehen zu können. Die Unterrichtsräume gewährleisten zudem ein störungsfreies, akustisches und visuelles Sprachverstehen, denn sie sind mit schalldämmenden Decken und Böden und gutem Licht ausgerüstet, welches das Lippenlesen angenehmer macht. Auch bei überbetrieblichen Kursen werden individuelle Massnahmen ergriffen, um die Nachteile zu vermindern.

Klar ersichtlich ist zusätzlich bei der gelernten beruflichen Tätigkeit die Ausrichtung der Hörbehinderung. Audeoud und Lienhardt (2006, 56) stellten fest, dass 49.7% der Befragten eine Ausbildung im technischen oder handwerklichen Bereich haben, 34.1% im kaufmännischen oder Dienstleistungsbereich, 5.9% im Sozialwesen und 3.2% im Gesundheitswesen. Künstlerische und landwirtschaftliche Berufe exklusive Technik und Handwerk betragen 7%. Man erkennt laut Prozentsatz deutlich, dass die Mehrheit einen Beruf erlernt hat, der wenig lautsprachliche Kommunikation erfordert. Jedoch haben auch mehr als ein Drittel der Menschen mit Hörbehinderung einen Beruf mit viel mündlichem und schriftlichem Sprachverkehr

Die Auswertungen von Audeoud und Lienhardt (2006, 57) zeigen, dass die Erwerbslosenrate bei Menschen mit einer Hörbehinderung 9.1% erreicht. Dies ist, verglichen mit der gesamtschweizerischen Untersuchung von SAKE (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung)⁵ rund doppelt so hoch wie bei der Gesamtbevölkerung. (7.7% bei den 15-24 Jährigen und 4.5% bei den 25-39 Jährigen). Dabei muss berücksichtigt werden, dass aufgrund der Rückmeldungen aus den Beratungsgruppen, die das Projekt begleitet haben, angenommen wird, dass die reale Erwerbslosenquote deutlich höher liegen könnte.

Soziale Integration

Baechtold et al. (2007, 156) beteuern, dass die Integration in die Arbeitswelt in der heutigen Schweiz wie in anderen industrialisierten Gesellschaften als eine zentrale Säule der sozialen Integration wahrgenommen wird. Eine beruflich unsichere Situation, abgesehen von Arbeitslosigkeit, kann die Integration in anderen sozialen Lebensbereichen in Gefahr bringen. Untersuchungen ergaben, dass eine berufliche Unsicherheit zu Armut führen und sich negativ auf die Gesundheit der betroffenen Person auswirken kann. Diese Resultate veranschaulichen, dass es in der heutigen Zeit umso wichtiger ist, die Integration der Arbeit zu thematisieren und geeignete politische Lösungen zu finden, um eine soziale Ungleichheit zu verhindern und deren sozialen Zusammenhalt zu gefährden.

3.3 Integration und Diversity Management

In einem ersten Teil gehe ich kurz auf das Personalmanagement ein, das als Überbegriff für Diversity Management von Bedeutung ist. In einem zweiten Teil wird Diversity Management genauer erklärt und mit dem Begriff Integration in Verbindung gebracht.

Personalmanagement

Scholz (2014, 3) erklärt, dass der Begriff des Personalmanagements Mitte der 80er Jahre aufkam und sich in der heutigen Zeit durchgesetzt hat. Im Mittelpunkt stehen nicht mehr nur die Menschen als Produktionsfaktor und die Personalabteilung. Das Prinzip hat sich ebenfalls in einen integrativen Teil des Managementprozesses und die Personalabteilung in einen aktiven Teil des Managementteams verwandelt. Das Personalmanagement erscheint als konkrete Ausführung für ein konkretes Umfeld und des sozial- sowie wirtschaftspolitischen Kontextes.

Ein Beispiel bzw. eine Erweiterung für ein solches Personalmanagement kann das Diversity Management sein. Gemäss Funk (online, 2012) soll dieses die Vielfältigkeit des Personals einer Organisation fördern. Diversity Management nützt die vorhandene Vielfältigkeit und Veränderungen der Personen, um den Erfolg der Organisation zu stärken und auszubauen.

Was ist Diversity Management?

Funk (online, 2012) erklärt, dass Diversity Management notwendig ist, weil in letzter Zeit viele gesellschaftliche und demographische Entwicklungen und Veränderungen stattgefunden haben. Daher stehen viele Unternehmen vor einer grossen Herausforderung gegenüber dieser Vielfältigkeit. Es bestehen in der heutigen Zeit neue Lebens- und Erwerbsrollen, zunehmende Erwerbsquoten von Frauen, das ständige Steigen des gesellschaftlichen Alters, Zunahme der Migranten sowie der gefragten Fachkräfte für die Wirtschaft. Durch diese Veränderungen

⁵ Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) ist eine Personenbefragung, die seit 1991 jedes Jahr durchgeführt wird. Das Hauptziel ist die Erfassung der Erwerbsstruktur und des Erwerbsverhaltens der ständigen Wohnbevölkerung. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/sake.html>

entsteht die Anstellung von verschiedenen Menschen mit verschiedenen Hintergründen. Gleichzeitig besteht der grosse Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte. Funk (online, 2012) weist darum auch darauf hin, dass sich Unternehmen nun daran gewöhnen müssen, dass eine breite Palette an Arbeitskräften bereitsteht und dass sie zeitgleich die Fachkräfte finden, welche sie brauchen. Hierbei kann der Erfolg von Unternehmen darunter leiden, wenn Arbeitskräfte ihre Potentiale nicht entfalten können oder in ihren Leistungsmöglichkeiten eingeschränkt sind. Dies kann durch Vorurteile, Diskriminierung, keine Vereinbarkeit mit anderen Lebensrollen oder bei Nicht-Ausgleich von einer eventuellen Behinderung oder Benachteiligung entstehen. Darum appelliert Funk (online, 2012) für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt für alle Menschen. Erst wenn dies der Fall ist, können die Personen ihre Leistungsbereitschaft, ihr Potential und ihre Qualifikationen im Beruf voll und ganz entfalten. Dabei bedeutet die Chancengleichheit, die beste Lösung für eine förderliche Evolution und Nutzung von vorhanden Potentialen.

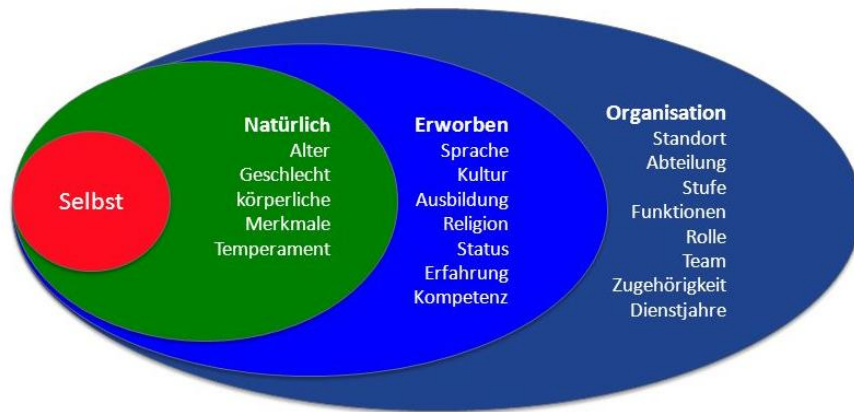
Lüthi und Oberpriller (2009, 11ff.) erläutern die Entstehung des Diversity Management wie folgt. Anfangs verstand man unter Diversity die Vielfältigkeit von sichtbaren Unterschieden wie Hautfarbe, Alter, körperliche Ausstattung usw. Doch was für eine Rolle spielt dies in einem unternehmerischen Kontext? Diese Ansichtswiese wird hier mit drei Paradigmen aufgezeigt.

Das erste Paradigma wurde in den 60 - 70er Jahren vor allem als Folge der Unterdrückung und Diskriminierung von Minderheiten erstellt. Hier stellten Unternehmen vermehrt verschiedene „Identitätsgruppen“ an. Unter Identitätsgruppen verstand man zum Beispiel Frauen, Behinderte, Schwarze usw. Das Ziel hierbei war, die Diversität der Mitarbeitenden zu erhöhen und die Gleichbehandlung zu fördern. Dies hatte jedoch den Nachteil, dass Konfliktfähigkeit, Innovation und Lernen im organisatorischen Rahmen keinen Platz mehr einnahmen. Es wurde politisch korrekt gehandelt, jedoch nicht unbedingt aus Überzeugung.

Das zweite Paradigma entwickelte sich in den 80 - 90er Jahren. Hier kam es zu einer Umstrukturierung. Die Unterschiede wurden akzeptiert und sogar zelebriert. Da die Besonderheiten stark betont wurden, wollte man verschiedene Zugänge zu bestimmten Märkten erstellen. Es wurden Marktsegmentierungsstrategien entwickelt, um neue Zielgruppen zu identifizieren. Gezielt stellte man Personen ein, um deren Wissen zu nutzen und damit den Zugang zu einer Zielgruppe zu erhalten. Es arbeiteten viele unterschiedliche Personen mit eigenen Strategien. Die Vernetzung der Unterschiede blieb hier jedoch aus. Wissen und Lernen blieben somit verborgen.

Das dritte Paradigma begann im Jahr 2000 und hält immer noch an. In dieser Epoche lautet das Ziel: Integration, gegenseitige Wertschätzung und Chancengleichheit. Diversität wird genutzt, um die Organisation weiterzubringen. Es werden bewusst Personen eingestellt, die einen vielfältigen Identitätshintergrund, unterschiedliche Kompetenzen und professionelle Ausrichtungen haben. Mit dem Ziel, diese Vielfalt als Ressource einzusetzen. Neue Erkenntnisse entstehen durch das explizite Miteinbeziehen von Erfahrungen der Mitarbeiter und somit kann ein neues und erfolgversprechendes Lernklima entstehen. Gemäss den Wissenschaftlern Thomas und Ely (1996, 1-12) verfügen Organisationen mit dem Durchführen des Diversity Managements über eine *„erheblich höhere mentale Bindung und Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen über eine offene Diskussionskultur und einem hohen Vertrauensniveau.“* Kurz gesagt, *„ein Klima, in dem Diversity sein volles Potential entfalten kann.“* (Thomas und Ely, 1996, 1-12).

Das Verständnis von Diversity wird von Oberpriller und Lüthi (2009, 15ff.) zusätzlich weitaus mehr differenziert, als nur durch die klassischen Kriterien des Antidiskriminierungsgesetzes. So zeigt das unten aufgeführte Abbild, die vier verschiedenen Ebenen auf, welche ergänzend mit einigen Unterkategorien vervollständigt werden. Daraus entstehen verschiedene Identitätsgruppen.



Unterscheidungsmerkmale nach Lüthi & Oberpriller (2009)

Abb. 2: Unterscheidungsmerkmale für Identitätsgruppen nach Lüthi und Oberpriller (2009, online)

So erklären Oberpriller und Lüthi (2009, 116ff.), dass diese Unterscheidungsmerkmale zu Identitätsgruppen führen. Hierbei geben sie Ärztinnen, Führungskräfte, 50-Jährige, als Beispiel einer Identitätsgruppe an. Wenn man mit Kultur das Zusammenkommen von Werten, Glauben, Annahmen und Normen, die von Personen in einer Gruppe geteilt werden meint, dann haben Identitätsgruppen auch eine Kultur. Durch diese Kultur entwickeln sich Richtlinien für das gemeinsame Arbeiten und es kann eine Art Drehbuch für das Verhalten geben oder sogar Orientierung bieten. Solche Identitätsgruppen haben in der Diversity – Teamentwicklung eine besondere Bedeutung. Sie können die Dynamik eines Gruppenprozesses beeinflussen. Dadurch entsteht eine generelle Vereinbarung, was Priorität hat oder wie etwas erledigt werden soll. Es entspringen eigene Auffassungen über die Art der Kommunikation, die Zeiteinteilung und Rangverhältnisse. Durch diese Kultur werden Probleme gelöst, Entscheidungen getroffen, der Umgang mit Schwierigkeiten und die Zusammenarbeit geregelt.

Oberpriller und Lüthi (2009, 117ff.) machen begreiflich, dass in einem Team verschiedene Identitätsgruppen bestehen können, wie zum Beispiel Frauen, Männer, Führungskräfte, verschiedene Nationalitäten etc. Eine Gefahr besteht dann, wenn eine Gruppe mehr Mitglieder hat, als die anderen und somit die anderen dominiert oder abwertet. Genau wegen dieser Gefahren ist es sinnvoll, sich mit der Vielfältigkeit der Gruppe bewusst auseinanderzusetzen und die dabei entdeckten Ressourcen geschickt einzuteilen. Die Unterschiede müssen reflektiert werden, damit das Potential der Vielfalt gut genutzt werden kann.

Weiter steigen gemäss Oberpriller und Lüthi (2009, 117ff.) die Chancen, neue Lösungen zu finden, wenn die Vielfalt, der zu Verfügung stehenden Menschen, mit einer adäquaten Art und Weise eingesetzt und gefördert wird. Um dies zu ermöglichen, müssen die Unternehmenskultur und deren Haltung und die Unterschiedlichkeit nicht als Problem, sondern als Potential angesehen

werden, welches jederzeit verändert werden kann. Wenn dieses Wissen vorhanden ist, kann eine Organisation bewusst gemanagt werden.

Der konkrete Vorgang für ein Diversity Management in der Praxis, gemäss Krell (2008, 68), beginnt mit der Abklärung des bestehenden Managements oder der Kultur einer Organisation. Zudem stellt sich darauf die Frage, ob eine bestehende Organisationskultur überhaupt verändert werden darf oder kann? Ich denke, dass hier wiederum der Wille bzw. der Wunsch der Firma gross genug sein sollte, Probleme zuzugeben und auch bereit ist, Veränderungen vorzunehmen. Was nicht in jedem Fall heisst, dass alles geändert werden muss. Folgende nützliche Massnahmen für ein gelingendes Diversity Management wurden gemäss Krell (2008, 69) von Diversity-Experten angegeben:

- Bedarf vom Diversity Management ermitteln und überprüfen
- Strukturelle Institutionalisierung vom Diversity Management – Aufbau einer eigenen Abteilung und Verankerung in der Unternehmenskultur und offen kommunizieren
- Niederschwellige Beratungsangebote für „Minderheits-Gruppen“, Mentoringprogramme
- Diversity-orientierte Betriebsvereinbarungen, Gestaltung der Aufgabenfelder, Einrichtungen (Kinderstätte, Gebetsräume, flexible Arbeitszeiten)
- Gemischte Teams

Diese Massnahmen müssen nicht alle angewendet werden. Sie dienen zur Schaffung von Anreizen und manche Massnahmen machen je nach Unternehmen mehr Sinn als andere.

Verbreitung von Diversity Management

Oberpriller und Lüthi (2009, 22) schreiben, dass laut einer Studie der Fachhochschule Solothurn (2006) eher ausländische Unternehmen das Diversity Management anwenden. Zudem besagt die Studie, dass vor allem kleine oder mittelständige Unternehmen (KMU) mit weniger als 250 Beschäftigten oder Grossunternehmen, mit mehr als 1000 Beschäftigten, das Diversity Management benützen. Den grössten Teil mit Diversity Management machen die Branchen im Finanzbereich oder Hightechindustrie aus. Zuletzt sind Diversity - Anwender in der Schweiz eher Unternehmen, die gute und ausführliche Informationen dazu erhalten haben und personalpolitisch vielmehr als risikobereit, anstatt risikoscheu eingestuft werden.

Laut Kägi-Diener (2008, 6ff.) haben nur rund 10 Unternehmen mit Schweizer Hauptsitz ausdrücklich ein Diversity Management. Andere Unternehmen, welche das Diversity Management als Teil ihrer Unternehmensstrategie benutzen, zeigen dies nicht zwingend nach aussen, wie z.B. über ihre Internetplattform. Daraus schliesst Kägi-Diener (2008, 6ff.), dass Diversity in der Schweiz nicht als Marketingvorteil angesehen wird. Das Konzept des Diversity Managements versteht sich nicht als Antwort auf rechtliche Vorgaben, jedoch muss es auch aus der Sicht des rechtlichen Rahmens betrachtet werden. Der Hintergrund des Diversity Managements hat verschiedene Ziele im Visier. Es will die Integrität der Menschen schützen, Benachteiligungen vermindern, die soziale Gerechtigkeit herstellen und gleichzeitig die Pluralität fördern.

Diversity Management und Behinderung

Böhm et. Al (2012, 4) weist darauf hin, dass es auf der Welt ungefähr 15% der Weltbevölkerung bzw. eine Milliarde Menschen mit Behinderungen gibt. Dies stellt gemäss Weltgesundheitsorganisation die grösste aller Minderheiten dar. In der Schweiz beträgt die Beschäftigungsquote von Menschen mit einer Behinderung rund 50% (OECD, 2010). Erwerbslos zu

sein, ist bei Menschen mit Behinderung zudem doppelt so hoch, wie für Menschen ohne Behinderung. Die Arbeitslosigkeit wirkt sich negativ auf den psychischen und körperlichen Gesundheitszustand der Person aus (Warnberg, 2012). Dies führt wieder zu höheren Kosten im Gesundheitssystem. Um auch die sozialen Sicherungssysteme zu entlasten, ist eine berufliche Integration von Menschen mit einer Behinderung von grosser Bedeutung, auch für Unternehmen. Diese Idee unterstützt wiederum das Motto der Invalidenversicherung, welches „Integration vor Rente“ lautet. Da dies bekanntlich leichter gesagt, als getan ist, sollte meiner Meinung nach das Diversity Management zum Einsatz kommen. Hier stelle ich mir die Frage: Was hat die Integration von Menschen mit einer Hörbehinderung mit dem Diversity Management zu tun? Im folgenden Text erläutere ich einige nachvollziehbare Motive, die für eine Vielfalt von Menschen, in diesem Fall spezifisch Menschen mit einer Behinderung, in Unternehmen sprechen.

Böhm et al. (2012, 5) beteuert, dass eine Diversität am Arbeitsplatz positive Effekte auslöst (Van Knippenberg und Schippers 2007). Es kann zu einer höheren Innovationsfähigkeit, Perspektivenausweitung oder zur Vermehrung von Ideen oder Leistungen führen. Hierbei reden Wissenschaftler von einem „Business Case for Diversity (Robinson und Dechant 1997). Jackson und Alvarez (1992) sehen den angepassten Umgang mit der Vielfalt als strategischen Einsatz für den Erfolg eines Unternehmens. Eine Studie zeigt hier, dass in einem Arbeitsteam, in welchem die Vielfalt wertgeschätzt wird, eine höhere positive Auswirkung auch seitens Kunden wahrgenommen wird, was wiederum zu besseren Erfolgszahlen führt (McKay et al. 2011).

Ein weiterer Punkt, so Böhm et al. (2012, 5) ist, dass Personen mit einer Behinderung eine grosse Gruppe möglicher Kunden darstellt. Von Wissenschaftlern wird immer wieder die Notwendigkeit betont, dass die Unternehmen die Kundenbedürfnisse verstehen müssen (Jackson und Alvarez 1992). Darum kann eine Anstellung von einem Mitarbeiter, der die Kunden widerspiegelt und deren Bedürfnisse kennt, eine vielversprechende Strategie sein. Ein Beispiel kann hier die Anstellung von hörbehinderten Personen in einer Institution für Hörbehinderte sein, welche die Bedürfnisse oder Probleme von diesen besser nachvollziehen kann.

Diese Unternehmen stehen, gemäss Böhm et al. (2012, 5), im Interesse der Öffentlichkeit. Die zu erfüllenden Erwartungen an die Unternehmen setzen sich aus gesellschaftlichen Normen, ethischen Standards und Werten zusammen. Es besteht daher eine soziale und moralische Verantwortung, wie beispielsweise das faire Verhalten gegenüber Angestellten mit einer Behinderung, sie nicht zu diskriminieren und diese aktiv zu fördern (Markel und Barclay, 2009).

Laut Böhm et al. (2012, 6ff.) wird ersichtlich, dass diese Auswahl an Gründen einer Anstellung von Menschen mit einer Behinderung nicht nur eine gesellschaftliche und sozialpolitische Wirkung, sondern auch eine betriebswirtschaftliche Notwendigkeit aufweisen. In der Praxis ist dies jedoch noch nicht in vielen Unternehmen verankert. Es scheitern oft Versuche, da vielfach noch Berührungsängste oder mangelndes Wissen vorherrschen. Um eine berufliche Integration von Menschen mit einer Behinderung zu fördern, stellt ein gut ausgebautes Personalmanagement eine wichtige Rolle dar. Dieses kann oftmals Konzepte oder Lösungswege entwickeln, um flexibler auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden einzugehen. Was bei Menschen mit einer Behinderung meist durch Hilfsmittel erfolgt (Cleveland et al. 1997; Colella 2001). Was uns bei Menschen mit einer Hörbehinderung wieder auf die Invalidenversicherung zurückführt, welche Hilfsmittel am Arbeitsplatz, wie ein Schreibtelefon oder Gebärdensprachdolmetscher, anbieten. Eine weitere wichtige Aufgabe des Diversity Managements stellt sich aus der Schaffung der

Unternehmenskultur zusammen. Diese Kultur soll die Voraussetzung der Akzeptanz dieser Hilfsmittel und das Verständnis der Vielfalt beinhalten. Wie bereits heutzutage ersichtlich ist, werden in fast jeder Personalmanagementdefinition die Aspekte der Personalauswahl, der Personalentwicklung und der Personalplanung erwähnt. Aus diesen allgemeinen Aspekten ergeben sich viele Punkte, welche die Integration von Menschen mit einer Beeinträchtigung fördern. Dies können Arbeitsgestaltung (Ergonomie, flexible Arbeitszeiten), Anreizsysteme (im Bezug auf Entgeltsysteme oder Sozialleistungen) oder auch die Entwicklung von Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterführung sein (Kolb et al. 2010).

Böhm et al (2012, 7) weist darauf hin, dass die Unternehmen und deren Personalmanagement an einen institutionellen Kontext gebunden sind, welcher sich u. a. aus dem Staat und seinen gesetzlichen Regelungen, wie auch der Gesellschaft mit deren Einstellungen und Verhaltensweisen zusammensetzt. Dieser beeinflusst stark, in welchem Ausmass Menschen mit einer Behinderung angestellt werden oder nicht. Eine Ausgestaltung eines erfolgreichen Personalmanagements wird nur möglich sein, wenn diesen Rahmenbedingungen Rechnung getragen wird. Im nächsten Abschnitt werden einige von diesen aufgeführt.

Ausgestaltung vom Diversity Management

Im folgenden Text thematisiere ich einige mögliche und meiner Meinung nach sinnvolle Ansätze für das Umsetzen des Diversity Management gemäss Böhm (2012, 7ff.).

Rekrutierung

Die Rekrutierung, so Böhm(2012, 8-9), kann als eine Strategie verstanden werden, die Menschen mit einer Behinderung zu einer Bewerbung ermutigt. Dies führt zu Chancengleichheit im Bewerbungsprozess und schliesst damit jegliche direkte oder indirekte Diskriminierung aus. Es bestehen verschiedene Wege und Hilfsmittel, um eine solche Strategie anzuwenden. Zum einen kann dies die Zusammenarbeit mit externen (Ausbildungs-) Institutionen für Menschen mit Behinderung sein, welche man für geeignete Bewerber ansprechen kann. Des Weiteren können Anzeigen gestaltet werden, die Menschen mit einer Behinderung aktiv zu einer Bewerbung bestärken. Sehr wichtig sind spezifische Schulungen im Bereich barrierefreier Bewerbungsverfahren für Führungskräfte oder Personalverantwortlichen, und das Anbieten von Schnuppertagen weist sich förderlich.

Arbeitsplatzgestaltung/ -anpassung

Ein weiterer Bereich gemäss Böhm (2012, 9-10) stellt die Arbeitsplatzgestaltung oder Arbeitsplatzanpassung dar. Produktive und gute Arbeit kann nur dann gewährleistet werden, wenn die Arbeitsplätze so angepasst sind, dass Menschen mit einer Behinderung möglichst wenig eingeschränkt sind. Beispiele für eine solche Anpassung können ergonomische Massnahmen bieten, wie höhenverstellbare Tische oder Stühle. Zudem werden auch technische Unterstützungen, wie Vergrösserungsprogramme für den PC geboten, welche vor allem bei sensorischen Einschränkungen hilfreich sind oder auch Möglichkeiten zu einer flexiblen Arbeitsgestaltung wie z.B. das Home-Office.

Weiterbildung und Karrieremanagement

Gemäss Böhm (2012, 12) sollen Menschen mit einer Behinderung, welche langfristig und gewinnbringend in einem Unternehmen arbeiten, die gleichen Aufstiegschancen erhalten wie andere Mitarbeitende. Ein gutes Karrieremanagement fördert die Mitarbeitenden so, dass die jeweiligen Stärken bestmöglich einzusetzen sind. Karriere bedeutet nicht immer einen

hierarchischen Aufstieg, sondern auch die bestmögliche Anpassung zwischen Arbeitenden und Arbeitsaufgabe. Zu einem erfolgreichen Karrieremanagement gehören zum Beispiel Trainings- und Entwicklungsmassnahmen oder ressourcenorientierte Mitarbeitergespräche.

Führung und Kultur

Böhm (2012, 14) weist darauf hin, dass die Führung einer offenen und wertschätzenden Unternehmenskultur als positive Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit, sowie der Integration von Menschen mit einer Behinderung mit sich bringt (Ilmarinen und Tempel 2002). Hiermit wird seitens der Führungsperson erwartet, Menschen mit einer Behinderung auf ihr Potential zu prüfen und zu fördern und sich nicht auf die Defizite zu fokussieren. Die Beiträge der Einzelnen sollen geschätzt und das Zugehörigkeitsgefühl jedes Mitarbeiters gestärkt werden (Shore et al 2011). In der Praxis wird für eine solch inklusive Führungs- und Unternehmenskultur auf die Entwicklung eines inklusionsorientierten Führungs- und Unternehmensleitbild gesetzt, Mitarbeiterbefragungen zur Erhebung der Mitarbeiterzufriedenheit eingeführt oder gezielte Kultur-Entwicklungsmassnahmen wie Trainings, organisationsweite Veranstaltungen und persönliche oder mediengestützte Kommunikation durchgeführt.

Dies sind nur einige von vielen Möglichkeiten für die Umsetzung des Diversity Management. Es dient gemäss Böhm (2012, 18) dazu, dass Unternehmen und andere Organisationen mit solchen Beispielen Innovationen für die berufliche Integration von Menschen mit einer Behinderung schaffen. Zum einen erreichen vielfältige Teams ein breiteres Wissen und höhere Kreativität, zum anderen sollten Unternehmen die Stärken und Fähigkeiten von Menschen mit einer Behinderung gezielt als Vorteil für beide Seiten nutzen.

Diversity Management und Integration

Laut den Erklärungen des Diversity Management erweist es sich als gutes Instrument, die Integration zu stärken. Das bestehende Problem liegt jedoch darin, dass es vor allem in der Schweiz noch nicht häufig angewendet wird und darum keine konkreten Beispiele aufgezeigt werden können. Ich habe mir auch deshalb die Theorie des Diversity Managements ausgesucht, weil es sich vor allem mit Behinderungen auseinandersetzt. Hierbei ist mir aufgefallen, dass es in der Schweiz nicht sehr verbreitet ist, ein solches Management zu betreiben.

Das Konzept des Diversity Managements erntet, wie jedes Konzept, Kritik. Kägi-Diener (2008, 6ff.) erklärt, dass der kulturelle Wandel hin zu einem diskriminierungsfreien Arbeitsort auch seine Nachteile mit sich bringt. Die Heterogenität einer Gruppe erweist sich theoretisch wie auch in der Praxis als ein Problem, welches immer wieder bewältigt werden muss. Zudem bleibt die Anerkennung von Differenz immer selektiv. Dabei können in einigen Kulturen Schwule und Lesben sehr gefragt sein und gleichzeitig werden leistungsschwache Personen nicht berücksichtigt. Was wiederum einen Ausschluss von einer Randgruppe bewirkt, welcher nie überwunden werden kann.

Auch Schröder (2012, 4) beteuert, dass das Diversity Management eine Herangehensweise ist, die Vielfalt zu nutzen und diese strategisch in Organisationen einzusetzen. Zunächst wurde diese Strategie vor allem in Profit-Bereichen eingesetzt. Für Schröder stellt sich jetzt die Frage, ob man diesen Ansatz auch in Non-Profit-Organisationen einführen sollte oder könnte. Denn der Funktionsbereich der Sozialen Arbeit liegt darin, abweichendes Verhalten zu verhindern, die Anpassung an gesellschaftliche Normalitätsvorstellungen zu erreichen und die Inklusion in die verschiedenen gesellschaftlichen Funktionssysteme zu ermöglichen. Zudem erklärt

Schröer (2012, 5), dass die gesellschaftlichen Entwicklungen und Veränderungen eine neue Sichtweise auf die Vielfalt und Verschiedenheit stellt. Durch diese Veränderungen ergeben sich neue Kompetenz-Anforderungen an Organisationen und Menschen mit gesellschaftlicher Verantwortung, was vor allem die Soziale Arbeit betrifft.

Diese kritischen Anschauungen sollten natürlich nicht ausser Acht gelassen werden. Dass eine gewisse Differenz immer bestehen bleibt, ermesse ich als „Normalzustand“ einer Gesellschaft. Jedoch würde eine präzise Anwendung des Diversity Management, vor allem im Bereich der Arbeitsintegration von Menschen mit Hörbehinderung, einen erheblichen Sinn machen. Durch gezielte Anforderungen und die Offenheit der Unternehmen, kann die Integration am Arbeitsplatz sogar profitorientiert eingesetzt werden. Dass ein gewisses Risiko besteht, sollte klar sein. Dies bleibt aber auch bei hörenden Menschen. Wenn eine Kooperation zwischen der Sozialen Arbeit und den Unternehmen zustande kommt, ist die Idee des Diversity Management jedenfalls gut umzusetzen. Um diesen Gedanken noch zu erweitern und klarer darzustellen, werde ich dies im nächsten Abschnitt mit Hilfe des Tripelmandats veranschaulichen.

3.4 Tripelmandat in der Sozialen Arbeit

Gemäss Böhnisch und Lösch (1973, 27-29) stellt das „Doppelte Mandat“ ein „zentrales Strukturmerkmal“ in der Dienstleistungsfunktion der Sozialen Arbeit dar. Es soll das gefährdete Gleichgewicht zwischen den Rechtsansprüchen, den Bedürfnissen und den Interessen der Klienten aufrechterhalten und gleichzeitig die Kontrolle der öffentlichen Steuerungsmächte sein.

Eine Profession, so Bernasconi (2007, 6-7), hat ein weiteres Drittes Mandat, welches aus zwei Komponenten besteht. Die eine Komponente geht von wissenschaftlichen Fundierungen und deren Methoden aus. Dieses sind Handlungstheorien, die soziale Probleme lindern oder die auf solche präventiv wirken. Die wissenschaftliche Fundierung meint das Zurückgreifen auf transdisziplinäre Situations- und Problembeschreibungen und die daraus entstehenden Gesetzmässigkeiten, was das Einhalten von vorgegebenen Regeln und Gesetzen meint. Eine weitere Komponente stellt der Ethikkodex dar. In der Sozialen Arbeit werden die Menschenrechte und die soziale Gerechtigkeit als ethische Leitlinien der Profession festgehalten. Dieses dritte Mandat kann daher als übergeordnete Legitimationsbasis für Annahme oder Verweigerung von Anweisungen eingesetzt werden. Sie stellt gemäss Müller und Schneider (2001, 146) ein eigenes wissenschaftlich und ethisch begründbares Referenzsystem dar, welches der Profession den Raum für eine kritische-reflexive Distanz gegenüber den Klienten, der Politik und den Finanzgeber ermöglicht.

Zusammenfassend bildet dieses dritte Mandat zum einen die Basis für unabhängige aber menschenrechtsorientierte Urteile über Situationen oder Probleme und deren Bewertung, wie auch die Vorgehensweise. Zum anderen baut dies auch eine eigene Legitimations- und Mandatsbasis für eigene professionelle Aufträge auf und muss daher bei massiven Problemen nicht auf ein Mandat, Auftrag oder Vertrag seitens der Steuerungsmächte warten.

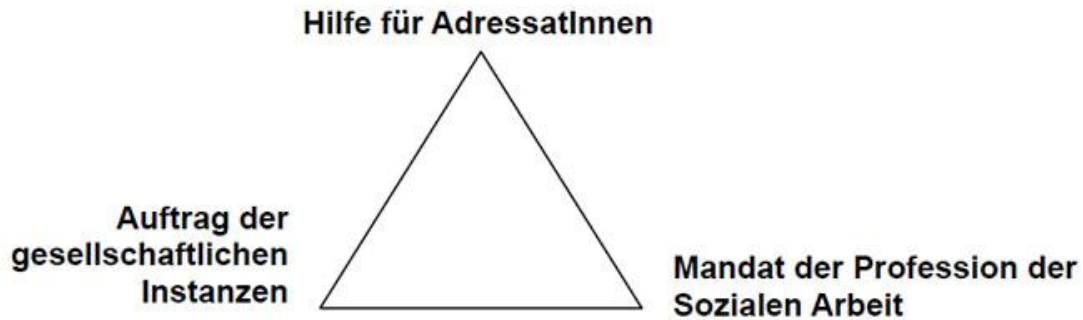


Abb. 3: Tripelmandat gemäss Bernasconi (2007)

Zusammenhängend mit meinem Thema habe ich das Tripelmandat angepasst, damit es zu meinen Überlegungen passt. Den Auftrag der gesellschaftlichen Instanzen, damit ist in der Schweiz in den meisten Fällen der Kanton gemeint, wird in meinem angepassten Tripelmandat durch die Unternehmen eingetauscht. Dieser Wechsel erfolgt aufgrund meiner Vorstellung, wie man das Diversity Management in diesem Tripelmandat positionieren könnte. Da es sehr unwahrscheinlich ist, dass dieses Diversity Management staatlich festgelegt wird, muss es von den Unternehmen selber gefordert werden. Das heisst, dass es kein zwingender Auftrag vom Staat sein wird, sondern ein freiwilliges Konzept, welches die soziale Gerechtigkeit fördert und Chancen für alle Menschen schafft. Um dies zu unterstützen, kann die Soziale Arbeit eine Vermittlungs- oder sogar Unterstützungsstelle bieten. Dies kann in Form von Beratung für Unternehmen oder mit Dienstleistungsangeboten passieren. Die Idee des Tripelmandats bleibt auch mit dieser Änderung bestehen, die Soziale Arbeit kann seitens der Unternehmen den Auftrag bekommen oder sich selber den Auftrag geben.



Abb. 4: angepasstes Tripelmandat angelehnt an Bernasconi (2007) von Vanessa Michlig (2017)

3.5 Theoriegestützte Fragestellung und Hypothese

Zusammenfassend ist aus dem Theorieteil ersichtlich, dass das Tripelmandat passend zu meiner Bachelorarbeit so zusammengesetzt werden kann, dass die Unternehmen mit der Sozialen Arbeit und dem Adressaten in Verbindung stehen. Das Interesse der Unternehmen sollte somit gestärkt sein, sich in Sachen Integration im Arbeitsmarkt, wenn nötig mit der Sozialen Arbeit in Verbindung zu setzen, um somit Hilfestellung zu einem vielfältigen Personalmanagement zu erhalten. Dies

wiederum verleiht den Unternehmen mehr Möglichkeiten, die Integration von Menschen mit einer Hörbehinderung zu fördern. Die gezielte Unterstützung der Unternehmen und deren Offenheit können dadurch zu einer besseren Arbeitsintegration führen.

Die Integration in den Arbeitsmarkt von Menschen mit einer Hörbehinderung wird als ein Prozess betrachtet, welcher schlussendlich von vielen Faktoren abhängt. Wie erwähnt, spielen bei einer gelingenden Integration die drei Hauptebenen, die soziale, die berufliche und die schulische Integration, seitens der betroffenen Personen eine Rolle, um eine geeignete Qualifikation mitzubringen. Wenn es bereits hier nicht zu einer Integration geführt hat, wird es umso schwieriger im 1. Arbeitsmarkt arbeiten zu können. Mit dieser ungenügenden Qualifikation werden die Personen auch seitens der Unternehmen kaum als „brauchbare“ Fachkräfte in Frage kommen.

Zudem kann das Diversity Management als Teil des Personalmanagements dargelegt werden. Auch hier erkennt man viel bestehendes Potential, welches von Unternehmen genutzt werden könnte, um eine Integration von Menschen mit einer Hörbehinderung zu fördern. Vielfach unterstützt die Invalidenversicherung die Integration in den Arbeitsmarkt und zusätzlich steht die Fachstelle für Gehörlose zur Verfügung. Ausserdem kann nun das Unternehmen durch ein ausgebautes Personalmanagement mit Elementen vom Diversity Management nochmals einen weiteren Schritt auf Menschen mit einer Hörbehinderung zugehen. Schlussendlich stellt sich mir die Frage: Inwiefern können Teile eines Diversity Management im Zusammenhang mit der Invalidenversicherung, der Gehörlosenfachstelle und weiteren Fachstellen, die Integration von einer Person mit einer Hörbehinderung positiv stärken?

Um bei dieser entstandenen Fragestellung nochmals eine Verbindung zu meiner Hypothese: *„Ohne zusätzliche Unterstützung findet keine Arbeitsintegration von Menschen mit einer Hörbehinderung statt“* zu erstellen, entstehen einige Punkte im Zusammenhang mit meinen theoretischen Themen, welche ich mit meinen Ergebnissen herausfiltern möchte. Diese zeigen zum einen im Zusammenhang mit dem Arbeitsprozess, dessen Hindernisse (Kommunikation, Zugang zur Integration von Menschen mit einer Hörbehinderung), mögliche angewendete Faktoren von Diversity Management in einem Unternehmen (Rekrutierung, offene Führungspolitik etc.) und Erfahrungen mit externen Hilfestellungen wie zum Beispiel die Invalidenversicherung, die Gehörlosenfachstelle oder andere.

4. Methodisches Vorgehen

Als erstes befasste ich mich damit, welches Thema ich im Rahmen der Bachelorarbeit erforschen will. Das Thema habe ich schnell gefunden. Da bei mir schon von Anfang an klar war, dass ich die Sicht der Arbeitgeber hervorheben will, beantwortete dies bereits früh die Frage der Interviewpartner. Ich beschäftigte mich daraufhin mit passender Literatur und Theorien. Basierend darauf schrieb ich eine Projektarbeit, welche angenommen wurde und schrieb danach den Theorieteil, welcher im ersten Teil meiner Bachelorarbeit aufgeführt ist.

Sobald meine Projektarbeit angenommen wurde, schrieb ich die Gehörlosenfachstelle in Bern per Mail an. Ich informierte sie über mein Vorgehen und fragte die Fachstelle um Mithilfe bei der Suche für einen Interviewpartner. Da keine Rückmeldung eintraf, habe ich noch einige Male per Telefon versucht diese zu erreichen, dies leider ohne Erfolg. Glücklicherweise hat meine gehörlose Schwester einen grossen Bekanntenkreis von Hörbehinderten in Bern. Durch ihre Kontakte hatte

ich bald drei Adressen von hörbehinderten Arbeitnehmern. Aufgrund ihrer Hörbehinderung schrieb ich die einzelnen Personen per SMS an und erklärte ihnen so mein Anliegen. Alle drei angefragten Personen haben sich direkt zurückgemeldet und waren offen, ihre Vorgesetzten für ein Interview anzufragen. Nach der Rücksprache mit ihren Vorgesetzten leiteten sie mir deren E-Mail-Adressen weiter. An diese sendete ich per Mail einen Brief mit Beschreibung von meinem Vorgehen und die Anfrage für die Bereitschaft eines Interviews. Es klappte bestens und ich konnte mit allen drei angefragten Personen ein Interview durchführen. Die Interviews fanden immer am jeweiligen Arbeitsort statt. Dadurch konnte ich mir zusätzlich einen Eindruck des Arbeitsumfeldes und der Infrastruktur machen. Die Interviews habe ich nach der leitfadengestützten, problemzentrierten Methode gemäss Lamnek (2005) erstellt. Zeitnah transkribierte ich alle drei Interviews und wertete diese parallel dazu mit den bereits erstellten Kategorien aus. Meinen Leitfaden habe ich auf diesen Kategorien aufgebaut, um somit genaue Informationen zu erhalten. Anschliessend verknüpfte ich die Auswertungen mit der Hypothese. Nach der Auswertung der Interviews verknüpfte ich diese mit der Hypothese. Zuletzt schrieb ich den Schlussteil, die Zusammenfassung und die Danksagung.

4.1 Begründung der Forschungsmethode

Die Vorgabe für unsere Bachelorarbeit verlangt eine qualitative Forschung. Um an meine Forschungsergebnisse zu gelangen, habe ich mich für die Forschungsmethode des qualitativen Interviews entschieden. Sie erschien mir als die beste Möglichkeit herauszufinden, wie Vorgesetzte eine Integration von hörbehinderten Menschen in die Arbeit erleben.

Die Methode des Interviews eignete sich am besten für meine Bachelorarbeit, da ich so am meisten von Aussagen und Erfahrungen profitieren und diese dann vergleichen konnte. Der Schwerpunkt der Fragen lag bei der Integration, welche im Zusammenhang mit meiner Bachelorthesis den Prozess vom Vorstellungsgespräch bis zur Festanstellung beinhaltet. Den Ablauf der Interviewfragen habe ich daher an diesen Prozess angepasst. Durch diesen Ablauf waren meine Interviewfragen klar strukturiert und gleichzeitig sehr spezifisch aufgebaut. Aufgrund dessen, erwies sich das leitfadengestützte problemzentrierte Interview als die beste Lösung für meine Fragenaufstellung. Auf diesen Interviewaufbau gehe ich nun ein.

Das leitfadengestützte problemzentrierte Interview

Die Merkmale eines leitfadengestützten, problemzentrierten Interviews sind nachstehende:

- Die subjektive Sichtweise steht im Vordergrund.
- Das Interview wird mit Hilfe eines Leitfadens durchgeführt.
- Zentrale Themenfelder werden erfragt.

Gemäss Lamnek (2005, 363ff.) wird mit dem problemzentrierten Interview ein Problembereich gesellschaftlicher Realität von diversen Seiten mit verschiedenen Methoden betrachtet und analysiert. Bei einem problemzentrierten Interview bereitet sich der Interviewer fachlich vor. Aus diesen gesammelten Informationen sucht sich der Interviewer die für ihn am wichtigsten Punkte des Problembereichs heraus und verknüpft diese zu einem theoretischen Konzept. Durch dieses Vorwissen kann während dem Interview vertiefter auf die relevanten Aspekte eingegangen werden. Auch ich habe mich vorgängig mit der Theorie, welche ich im ersten Teil meiner Bachelorarbeit erarbeitet habe, auseinandergesetzt und daraufhin meine Fragen erstellt.

Lamnek (2005, 368) hält fest, dass man bei dieser Methode zwar mit theoretischen Grundvorlagen befragt, jedoch die Dominanz bei der befragten Person bleibt. Zudem werden die theoretischen Konzepte während dem Interview immer wieder geprüft. Die Deduktion (theoretisch) und Induktion (empirisch) gehen ineinander über. Wichtig ist ein Leitfaden für den Forscher, damit alle Themenbereiche abgedeckt und bei fehlenden Bereichen nachgefragt werden kann.

4.2 Ethische Aspekte

Zunächst war es mir wichtig, dass die Personen mit der Hörbehinderung an erster Stelle angefragt wurden. Deshalb holte ich deren Einverständnis ein, bevor ich überhaupt ein Interview machte, welches sie mit betrifft. Dies war auch der Grund, warum ich mich zuerst bei der Person mit der Hörbehinderung gemeldet und diese über mein Vorgehen informiert habe. In einem zweiten Schritt ging es mir darum, dass die Person mit der Hörbehinderung in Kontakt mit ihrem Vorgesetzten tritt und diesen anfragt, ob ich mich bei ihm melden kann. Zum einen war dies nötig, um überhaupt an die Adresse von dem Vorgesetzten zu kommen und zusätzlich erkannte ich auch schon da, ob dieser bereit für ein Interview wäre oder nicht. Durch die hörbehinderte Person gelang die Mail-Adresse an mich und ich konnte die Vorgesetzten selber nochmals anfragen und bei Unklarheiten Rückmeldung geben. Bei allen drei Interviews wurde schnell einmal ein Termin abgemacht.

Ein weiterer wichtiger Punkt war, im Voraus zu besprechen, ob die Daten (Name, Ort) zum Schutz der Privatsphäre anonym bleiben sollen oder nicht. Dies habe ich teils vor den Interviews oder danach bei der hörbehinderten Person und ihrem Vorgesetzten per Mail abgeklärt. Zur Vereinfachung habe ich alle Interviewpartner anonymisiert.

5. Datenanalyse

Im folgenden Kapitel werden die Daten meiner Interviews ausgewertet. Ich habe mich für drei Interviews entschieden. Die Interviews habe ich auf Schriftdeutsch durchgeführt und auch so in die Transkription übernommen. Die Namen der Institutionen bzw. Firmen und der Interviewpartner sowie der genaue Ort habe ich, um den Datenschutz nicht zu verletzen, anonymisiert.

Dies ist meine erste wissenschaftliche Arbeit und deshalb verfüge ich nicht über viele Forschungserkenntnisse. Ich sehe es daher als einen Prozess, aus dieser Forschung so viel wie möglich zu lernen, um damit in Zukunft bessere Arbeiten zu verfassen. Die drei Interviews gewähren eher einen kleinen Einblick in die Praxis, bzw. in diese Thematik und es ist mir bewusst, dass die Forschungsergebnisse keinesfalls einer professionellen Forschung gleichgestellt werden können. Da die interviewten Personen aus drei verschiedenen Berufsfeldern kommen und Menschen mit einer unterschiedlichen Hörbehinderung angestellt haben, sind die Bedürfnisse zudem nicht bei jedem dieselben. Somit können die Antworten und die gegebene Unterstützung nicht generalisiert werden.

Mit meinen Ergebnissen möchte ich trotzdem aufzeigen, wie sich die befragten Personen von externen Hilfestellungen unterstützt fühlen und welche Ähnlichkeiten bzw. Differenzen im Prozess der Integration von Menschen mit einer Hörbehinderung in die Arbeit vorliegen.

5.1 Methode zur Auswertung der Interviews

Für das Auswerten meiner Interviews habe ich mich für die in den achtziger Jahren entwickelte qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring entschieden. In einer qualitativen Inhaltsanalyse werden gemäss Gläser und Laudel (2009, 19ff.) vor allem der Inhalt des Textes analysiert. Bevor dies geschehen kann, muss zuerst ein Kategoriensystem aufgebaut und anschliessend zerlegt werden. Diese Kategorien werden von Mayring (2015, 15) auch Codes genannt. Hier werden aus dem Text wichtige Informationen entnommen, welche man dann Kategorien zuordnet. Die Daten, welche aus dem Text gesucht werden, sind für die Forschungsfrage relevant und werden mit dem Kategoriensystem ausgewertet und interpretiert. Dieser Vorgang nennt man Extraktion, was die Trennung vom Ursprungstext meint. Hierbei nimmt man dem Text wichtige Informationen und ordnet diese dann einer Kategorie zu, welche aus theoretischen Vorüberlegungen abgeleitet wurden. Die Verbindungen der Kategorien mit der Theorie werden vorgängig abgeglichen. Der Ablauf einer Inhaltsanalyse beinhaltet fünf Schritte: Theoretische Vorüberlegung – Vorbereitung der Extraktion – Extraktion – Aufbereitung und Auswertung.

Vorteile einer solchen Inhaltsanalyse liegen gemäss Gläser und Laudel (2009, 198) darin, dass das Verfahren immer nach demselben Prinzip durchgeführt wird, nämlich das Kategorisieren der relevanten Informationen. Ein zweiter Vorteil ist das Bilden der Auswertungskategorien, welche durch strukturierte theoretische Vorüberlegungen entwickelt werden können.

Mein Entscheid fiel zudem auf das geschlossene, axiale Kategorisieren, welches „*anhand einer Strukturierung gewisse Textstellen herausfiltert*“ (zit. Mayring 2008, in Mey und Mruck 2010). Um dies zu erfüllen, sortierte ich die passenden Textstellen heraus und teilte diese den Kategorien zu. Laut Gläser und Laudel (2009, 199) ergänzt man die Inhaltsanalyse mit den neu gewonnenen Erkenntnissen und Kommentaren.

Die Strukturierung meiner Kategorien habe ich vom Leitfaden meines Interviews übernommen. Somit sind alle Themen, die ich spezifisch erfragt habe, auch mit im Visier. Durch das Kategorisieren entwickelten sich weitere Unterkategorien, welche bei allen Interviews präsent waren und unten ersichtlich sind. Durch diese Erkenntnisse habe ich die Auswertungen zusätzlich kommentiert und auf Gemeinsamkeiten und Verschiedenheiten untersucht.

1. Vorstellungsgespräch
2. Anstellung
3. Anstellungspolitik
4. Externe Hilfestellungen
5. Einarbeitung
6. Kommunikation
7. Arbeitsklima
8. Positive und negative Erfahrungen

In einem nächsten Schritt werden die drei Interviewpartner vorgestellt.

5.2 Vorstellen der Interviewpartner

Interviewpartnerin A

Person A ist eine ausgebildete Sozialpädagogin. Sie arbeitet bereits seit einigen Jahren als Abteilungsleiterin in einer Institution für Menschen mit einer Hörbehinderung und kognitiven

Einschränkungen und ist daher auch für die Anstellungen innerhalb der Gruppen zuständig. In der Institution leben und arbeiten diese Menschen und werden sozialpädagogisch unterstützt. Neben hörenden Mitarbeitern, arbeiten auch drei Personen mit einer Hörbehinderung dort. Die interviewte Person arbeitet in einem 12-köpfigen Team, davon ist eine schwerhörige Person mit Hörgerät in Ausbildung zur Fachfrau Betreuung und eine weitere schwerhörige Person mit Cochlea Implantat, welche als Fachfrau Betreuung angestellt ist. Die dritte Person ist gehörlos und macht die Ausbildung zur Sozialbegleiterin und hat weder ein Hörgerät noch ein Cochlea Implantat.

Interviewpartnerin B

Person B ist Inhaberin eines Familienbetriebes in einer Werbeagentur, welche rund 40 Personen beschäftigt. Sie hat die Finanzen, Controlling und die Personalabteilung unter sich. Da sie bereits seit vielen Jahren in dieser Position arbeitet, kennt sie alle Personaleintritte und die Mitarbeitenden gut. Die interviewte Person ist seit drei Jahren die Vorgesetzte von einer gehörlosen Person, welche ein Cochlea Implantat trägt. Diese Person arbeitet als Werbetechniker in einem 12-köpfigen Team. Die gesamte Firma stellt sich aus 37 Mitarbeitenden zusammen.

Interviewpartner C und D

In meinem dritten Interview hatte ich zwei Interviewpartner. Bei der Firma handelte es sich um eine Produktionsfirma. Diese beschäftigt rund 200 Mitarbeiter, welche für die Produktion von Kaffeekapseln zuständig ist. Die hörbehinderte Person, die hier als Mechaniker arbeitet, ist gehörlos und hat ein Cochlea Implantat. Das Interviewduo stellte sich aus dem Produkt Manager und dem ehemaligen Schichtleiter von dem hörbehinderten Angestellten zusammen. Beide erachteten es als sinnvoll, das Interview zusammen zu machen, da der Schichtleiter bereits von Anfang an mit dem hörbehinderten Mitarbeiter in Kontakt war und ihn dadurch besser und länger kennt.

Nach dem anfänglichen gegenseitigen Vorstellen, wurde uns schnell bewusst, dass die ersten Fragen nicht von den beiden beantwortet werden können, da es in den letzten Jahren viele Mitarbeiterwechsel gab, so dass die Anstellung von der hörbehinderten Person nicht durch die zwei interviewten Personen organisiert wurde. Aufgrund dessen, habe ich nochmals bei der Person mit einer Hörbehinderung per Mail Kontakt aufgenommen und mich vergewissert, wie es zur Anstellung kam und ob es eine externe Unterstützung gab. Die Ergebnisse habe ich dann hinzugefügt. Was die anderen Bereiche meines Interviews betraf, konnten mir beide Interviewpartner die nötigen Auskünfte und Informationen geben.

5.3 Ergebnisse der Interviews

In diesem Teil werden die Daten, welche durch die Interviews erfasst wurden, mit der aufgestellten Hypothese und den bereits gesetzten Kategorien des Leitfadens ausgewertet. Anschliessend werden zusätzliche Auffälligkeiten und Ergebnisse ausgelegt. Bei der Auswertung der Interviews haben sich bei jeder Kategorie noch weitere Unterkategorien ergeben, auf welche ich die Aussagen im folgenden Text aufgeteilt habe.

Hypothese: Ohne zusätzliche Unterstützung kann keine Arbeitsintegration von einer Person mit einer Hörbehinderung stattfinden.

1. Vorstellungsgespräch

Interne Vorgaben für ein Vorstellungsgespräch

Die Interviewpartner A und B erzählten hier von der Anfangsphase der Anstellung. Wie es überhaupt zu einer Einladung zum Gespräch kam und wie das Anstellungsgespräch empfunden wurde. Hierbei war es bei allen praktisch dasselbe, dass sie nach einer normal eingegangenen Bewerbung die Teilnehmer zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen haben. Beim Interview C und D konnte ich durch die hörbehinderte Person noch die Informationen zur Anstellung per Mail einfordern. Hierbei lag der Unterschied zum Interviewpartner B, dass der damalige Chef bereits Erfahrungen mit anderen Personen mit einer Hörbehinderung hatte und daher bereit war, zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

A: „...also wir erhalten ein Dossier, ein Bewerbungsdossier, wenn wir finden das passt auf die ausgeschriebene Stelle, dann laden wir zu einem Vorstellungsgespräch ein. Wir schauen dann mit der Person zusammen, ob es Sinn macht einen Dolmetscher zu bestellen oder nicht. Das überlassen wir dann der Person mit der Höreinschränkung. Sie kann das am besten selber beurteilen und danach entscheiden wir über eine Anstellung, genau.“ (5-9)

B: „Also ich muss sagen, wir haben die Bewerbung bekommen per Post, ich habe die Person eingeladen, eigentlich ganz normal. Ich wusste nicht, dass er gehörlos ist, es ist schon eine Zeit lang her. Ich wusste das nicht, war ziemlich überrascht und ja ist eigentlich ganz normal abgelaufen und die Verständigung war natürlich ein bisschen schwierig. Ich musste auch zuerst herausfinden, was er genau versteht und was nicht. Am Anfang hat man das Gefühl, er versteht alles aber das ist dann halt einfach doch nicht so (lacht).“ (8-13)

Von allen wurde zudem erwähnt, dass das Gespräch mit mehreren Personen durchgeführt worden ist. Der Interviewpartner C erwähnte zusätzlich einen Leitfaden, auf den im Vorstellungsgespräch explizit eingegangen wird.

A: „...das Vorstellungsgespräch ist meistens mit dem Institutionsleiter, mit mir und mit der Bewerberin“. (50-51)

C und D: „Ja da gibt es ein Leitfaden dazu und dieser Leitfaden wird abgearbeitet.“ (113)

Kommunikation während dem Vorstellungsgespräch

Der Unterschied zu einem Vorstellungsgespräch mit hörenden Personen lag bei den ersten zwei Interviewpartnern vor allem darin, dass ein Dolmetscher vorhanden war.

B: „Genau, ich habe ihn zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen und da bin ich mir nicht mehr ganz sicher, aber ich glaube dann gab es einen Dolmetscher.“ (25-26)

B: „Ja gut eigentlich, also (überlegt), als Herausforderung (lacht).“ (35)

Das Vorwissen, dass der Bewerber eine Hörbehinderung hat, war nur bei der Interviewpartnerin B nicht vorhanden. Sie wusste bis zu dem Zeitpunkt des Vorstellungsgespräches nicht, dass der Bewerber eine Hörbehinderung hat. Das Gespräch lief daher auch ziemlich überraschend für sie ab, weil eine Dolmetscherin anwesend war. Es wurde als Herausforderung angesehen, da es nicht üblich für sie war.

Beim Interview C und D wurde zudem von der Person mit einer Hörbehinderung erwähnt, dass das Vorstellungsgespräch ohne Dolmetscher durchgeführt wurde. Der damalige Vorgesetzte hatte schon einige Erfahrungen mit Personen mit einer Hörbehinderung, welche jedoch nicht gut

sprechen und praktisch nur Lippen ablesen konnten. Er war offen, eine Person mit einer Hörbehinderung zu einem Gespräch einzuladen. Als dies dann sogar ohne Dolmetscher durchgeführt wurde, war dieser positiv über die gute Kommunikationsfähigkeit überrascht.

2. Anstellung

Wichtigkeit der Sozialkompetenz und Fachkompetenz

Vor allem bei den Interviewpartnern B und C und D konnte man klar herauskristallisieren, dass die Anstellung bei beiden neben der Fachkompetenz stark auf die Sozialkompetenz gerichtet ist. Es wird geschaut, wie die Person in das Team passt, ob die Motivation da ist und nach Gefühl entschieden.

B: „Ja, das ist ganz wichtig für mich. Also allgemein, bei allen Anstellungen, die Motivation. Wie ist eine Person motiviert, wie kommt er rüber, will er oder macht er einfach nur einen Job. Und das war sicher für ihn der Ausschlag wo ich gesagt habe, doch der will, das versuchen wir jetzt, das machen wir jetzt.“ (688-691)

C und D: „Also bei einem Einstellungsgespräch versucht man natürlich die Sozialkompetenzen auch über die Zeugnisse zu erfahren, über seinen Werdegang und das auch im Gespräch natürlich rauszufinden wie reagiert der auf eine bestimmte Situation, ist er eine Person die nervös wird schnell oder ist er eher ein Gemütsmensch und das muss man natürlich auch ein bisschen auch im Gespür haben, so etwas.“ (99-103)

Angebot für Schnuppertage

Ein wichtiger Faktor, der von allen drei Interviewpartnern angesprochen wurde, sind die Schnuppertage, die auch für die Anstellung vor allem bei A und B eine grosse Rolle spielten. Bei C und D werden diese angeboten, sind jedoch nicht zwingend nötig.

A: „...also meistens machen wir auch noch ein Schnuppern wenn möglich, dass die Person einen Tag oder ein halben Tag Einblick erhält in die das Arbeitsgebiet, dann, das machen wir mit allen Menschen eigentlich, mit Hörbehinderung und ohne Hörbehinderung, genau.“ (13-16)

B: „Also als erstes muss diese Person bei uns ein Tag bei uns also bei uns arbeiten, muss er nimmt sich Zeit einen Tag in die Abteilung. Das ist für mich sehr wichtig, dass die Person auch in die Firma passt und in das Team passt, also auf Gegenseitigkeit, auch für die Person die bei uns arbeiten möchte.“ (234-237)

C und D: „Ja es besteht die Möglichkeit, dass man Schnuppertage absolviert, aber es wird nicht oft eigentlich, der Bedarf ist nicht hier das man oft das so macht.“ (182-183)

3. Anstellungspolitik

Leitbild der Firma

Bei allen Interviewpartnern konnte man gut herausfiltern, dass die Anstellungspolitik allgemein nicht auf einem Konzept beruht, sondern vor allem auf die Fähigkeit und den sozialen Umgang der Person geschaut werden.

C und D: „Also grundsätzlich achten wir auf seine Fachkompetenz, auf seine Sozialkompetenz und auf seine Fähigkeiten die er mitbringt. Und ich glaube, dass es richtig ist, gerade auch für Personen mit einer Behinderung, dass sie nicht separat behandelt werden.“ (86-88)

C und D: „Also es ist, grundsätzlich sind die Positionen schon ein bisschen dafür prädestiniert, ob es für eine Frau oder für einen Mann ist. Obwohl eigentlich darf man ja keinen Unterschied machen aber zum Beispiel die Kapsel auszusortieren sind aufgrund von Fingerfertigkeiten mehr prädestiniert für eine Frau als für einen Mann.“ (120-123)

Vor allem bei den Interviewpartner C und D wurde klar ersichtlich, dass sie sich bewusst Gedanken darüber machen, welche Personen wo eingestellt werden. Dies erklärt auch, die Offenheit einer Anstellung von einer Person mit einer Hörbehinderung. Es werden die Fähigkeiten der Person berücksichtigt sowie auch die Sozialkompetenz, damit die Zusammenarbeit im Team funktioniert.

B: „Ähm (überlegt) ja wie meinen Sie jetzt das, irgendein Konzept? Also ich führe Anstellungsgespräche, ich mache das nach Gefühl, muss ich sagen. Menschenkenntnis und so, natürlich schaue ich mir auch Bewerbungen an. Ganz wichtig ist dann wenn die Person bei uns arbeitet, ja wie er sich integriert.“ (266-269)

Bei Interviewpartner B ist zudem klar ersichtlich, dass die Menschenkenntnis im Vordergrund steht und kein Konzept für die Einstellung besteht. Hierbei spielt eher ihre Erfahrung eine grosse Rolle. Das soziale und berufliche „Hineinpassen“ werden somit hoch gewichtet.

A: „Genau, also wir haben da nicht irgendwie eine fixe Vorgabe, so und so viele Personen mit Hörbehinderung müssen wir zwingend angestellt haben.“ (211-212)

Ebenso bestehen bei allen drei Betrieben keine fixen Vorgaben. Es ist eher eine Ermessensfrage, welche Person eingestellt wird, ob eine Person mit oder ohne Hörbehinderung.

B: „Ja natürlich, also wenn jemand vor mich hin steht und ob er eine Hörbehinderung hat oder ob er keine Behinderung hat dann hat er ja keine Chance, wenn es nicht positiv rüber kommt. Ja, da muss ich gar nicht weiterdenken. Dann hätte auch er keine Chance gehabt, muss ich sagen, also da mache ich keine grossen Differenzen.“ (679-682)

Wichtig ist bei allen drei Parteien, dass die Person eine hohe Motivation aufzeigt und dass auch die Sozialkompetenzen gut ausgeprägt sind.

Persönliche Idealvorstellungen bei einer Anstellung

Die Vorstellungen der Interviewpartner, wie ein Team aussehen soll, wurden von allen als wichtiges Thema betitelt. Man konnte erkennen, dass sich alle darüber Gedanken machen, wie ein ideales Team in ihrer Firma aussehen soll.

A: „Aus meiner Sicht ist es ideal, wir haben, also das Team der Sozialpädagogen umfasst zwölf Personen aufgeteilt in drei Gruppen; also die Jugendgruppe, die Wohngruppe und die Coaching Wohnheimgruppe. Und ich finde es natürlich super, wenn wir in jedem Team mindestens eine Person angestellt haben mit Hörbehinderung. Wir müssen dann auch ein bisschen darauf achten auch, wir haben viel als Sozialpädagogen eben auch Telefone die wir erledigen müssen und solche Sachen, das es trotzdem noch gewährleistet ist also ungefähr so wäre das für mich eigentlich ideal.“ (212-218)

C: „Also bestimmt schauen wir, dass so die Mischung von allen möglichen Charakteren von den Fähigkeiten, vom Erfahrungssatz, dass wir eine gesunde Mischung haben. Ein bisschen Jung, ein bisschen mittleres Alter ein bisschen älter. Jedes Alter hat seine Vor- und Nachteile ob jung oder

alt und das sind eigentlich hauptsächliche Kriterien und je nach Position, der Ausbildungsstand.“ (175-178)

B: *„Das ist für mich sehr wichtig, dass die Person auch in die Firma passt und in das Team passt, also auf Gegenseitigkeit, auch für die Person die bei uns arbeiten möchte. Teamfähigkeit absolut wichtig, selbstständig und ja (überlegt) kommunikativ, ja.“ (235-237)*

Möglichkeiten und Angebote seitens Firma /Institution für interne Weiterbildungen

Das Angebot von internen Weiterbildungen wurde von allen drei Interviewpartnern erwähnt.

B: *„Also bei uns werden die Leute immer intern weitergebildet, weil wir haben so eine Firmenstruktur, die ist abteilungsübergreifend. Also die können auch in anderen Abteilungen aushelfen und das ist dann auch wieder eine Erweiterung von Wissen und natürlich kann sich jeder weiterbilden. Aber die Weiterbildung ist dann eigentlich Sache des Arbeitnehmers.“ (532-535)*

A: *„Es ist natürlich möglich wenn wir jetzt jemand haben, der passt perfekt, ich suche vielleicht jemand mit einer Hörbeeinträchtigung aber die bringt irgendeine Schule noch nicht mit oder irgendetwas so dass man das noch nachholen kann. Also da machen wir vielleicht schon eine Ausnahme, weil gerade die Bewerberin perfekt passt, oder.“ (282-285)*

Bei der Interviewpartnerin A sind es vor allem Ausbildungen bzw. Nachholbedarf für bestimmte Stellen, welche angeboten werden. Bei C und D handelt es sich um regelmässige Update-Schulungen für alle Mitarbeiter.

C und D: *„Neue Anweisungen die wir hier kriegen über die Qualität, neue technische Sachen wie die (???) Umbauten, die wir jetzt gemacht haben. Dann tu ich das eins zu eins mit ihm wiedergeben, sonst in dem ganzen Team da zwanzig Leute, ist schwierig für ihn.“ (57-59)*

Damit diese Updates für die Person mit einer Hörbehinderung gut verstanden werden, ist es bei C und D speziell, dass sich der Schichtleiter danach immer noch separat mit ihm trifft und die Themen wiederholt. Dies vor allem, weil die Schulungen in grösseren Gruppen stattfinden und dadurch vieles verloren gehen kann.

4. Externe Hilfestellungen

Erfahrungen und Unterstützung von externen Hilfestellungen

Durch die Interviews konnte ich erkennen, dass verschiedene Hilfestellungen bei der Integration am Arbeitsplatz eingesetzt wurden.

A: *„Genau, wir haben regelmässig Kontakt mit der Beratungsstelle auch vor allem bezüglich unserer Klienten aber dass dort Anfragen kamen, das ist nicht so häufig der Fall. Meistens melden sich die Bewerber die Bewerber schon direkt bei uns. Eben mit Blindbewerbungen oder auf ein Inserat schicken sie ein Dossier, genau.“ (372-375)*

Mit der IV hatte vor allem die Interviewpartnerin A viele Erfahrungen gemacht. Auch hier kann eine positive Bilanz gezogen werden. Die Flexibilität und die Unterstützung der Invalidenversicherung helfen der Vorgesetzten und dem Arbeitnehmer bei Fragen oder Unklarheiten weiter.

A: *„Ja, es ist wirklich dass sie wenn sie wirklich den Bedarf sehen an Unterstützung, dass eine Unterstützung auch ist also für die Betroffenen selber wie auch für uns. Wir konnten auch immer*

Fragen stellen wenn es nötig wäre ja oder so, sie sind gute Ansprechpartner und ja ich mache da wirklich gute Erfahrungen.“ (387-390)

A: *„Ja, also auch bei der IV da erlebe ich eigentlich eine hohe Flexibilität und auch eben eine Bereitschaft zu unterstützen und wir sind, haben jetzt gerade eine Frau in der Ausbildung die von der IV bezahlt wird, die fragt auch ab und zu nach wie es läuft also auch der Austausch, man merkt ihr an, sie hat auch das Interesse eben, dass das auch erfolgreich läuft wie wir ja auch (lacht).“ (42-431)*

Zusammenarbeit mit externen Hilfestellungen

Beim Interviewpartner A war der Kontakt zu den externen Hilfestellungen intensiver und ausgeprägter, da dieser bereits mehrere Personen mit einer Hörbehinderung angestellt hatte. Der Kontakt besteht vor allem mit der Beratungsstelle und der IV.

B: *„Also ich hatte eine Kontaktperson, die hat sich gemeldet bei mir. Von einer Beratungsstelle, so ein Job Coach der ihm half eine Stelle zu finden und bei Komplikationen oder Hilfsmittel und dann hat er mich dann angerufen und gesagt was er alles macht und wie er mich unterstützen kann. Und da war ich auch sehr froh, ja.“ (42-45)*

Bei der Interviewpartnerin B war ebenfalls ein Job-Coach der Beratungsstelle für Gehörlose eingestellt. Die Zusammenarbeit mit der Beratungsstelle wurden von den Interviewpartnern A und B als hilfreich und unterstützend empfunden.

B: *„Also ich habe mich einfach im Internet informiert, ich hatte Kontakt mit dieser Beratungsstelle, was für mich sehr wichtig war. Der hat uns auch Unterlagen geschickt, damit ich auch unsere Leute informieren konnte, Flyer.“ (123-126)*

Bei den Interviewpartnern C und D wurden keine Hilfestellungen von der Beratungsstelle für Gehörlose in Anspruch genommen. Hier wurde vor allem das Hilfsmittel der Dolmetscherin stark betont. Die Dolmetscherin ist hier ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsprozesses und wird auch regelmässig angefordert.

C und D: *„Die Dolmetscherin ist einmal im Monat da. Also Kontakt haben wir bisher immer wieder aber jetzt direkt mit ihr nicht. Aber sie ist immer beim Sommerfest bei uns wo wir haben, Weihnachtsessen wird sie immer eingeladen, also wir sehen sie immer wieder.“ (269-271)*

Zudem wurde von allen erläutert, dass keine weiteren Hilfestellungen nötig gewesen wären und die bestehenden Unterstützungen gut waren.

B: *„Also ich persönlich hatte die Unterstützung, die ich brauchte, ich hatte eine Ansprechperson die mir half, wenn ich Fragen hatte oder mir etwas erklärte. Keine Ahnung, also von meiner Seite aus hat es gereicht, mhm.“ (474-476)*

B: *„Nein, nein. Eben weil es ist ja einfach so wie es ist. Also jede Person mit solch einer Behinderung ist wahrscheinlich immer wieder ein bisschen anders, wie wir auch und da ist es einfach die Herausforderung an dem Arbeitgeber mit diesem umzugehen. Und da kann einem niemand helfen oder, einfach so wie ich die Hilfe hatte war perfekt. Und alles andere da muss man einfach Wollen.“ (480-484)*

C und D: *„Also mir ist nicht bekannt, dass wir da noch andere Hilfestellungen bekommen haben, ich weiss auch nicht ob wir sie benötigt hätten.“ (201-202)*

Nach Rücksprache mit der Person mit einer Hörbehinderung, welche mit den Interviewpartnern C und D arbeitet, waren bei ihr keine weiteren externen Hilfestellungen nötig, ausser dem Einsatz der Dolmetscherin, die bis heute noch in Anspruch genommen wird. Der Dolmetscher-Einsatz wird von der IV übernommen.

5. Einarbeitung

Zeitaufwand bei der Einarbeitung

Bei der Einarbeitung wurde vor allem die der zeitliche Mehraufwand von allen drei Interviewpartnern erwähnt.

A: „Meistens verläuft die tatsächlich gut, halt einfach auch aber dass wir uns auch Zeit nehmen eben auch mehr Gespräche vielleicht zu führen in der Anfangszeit und Sachen detaillierter zu erklären oder anders vielleicht zu erklären oder zu zeigen. Einfach um sicherzustellen eben auch hier dass keine Missverständnisse passieren, genau. Und dann muss man schon ein bisschen speziell darauf achten aber dann verläuft es eigentlich positiv, ja. Also man muss sich da schon Zeit nehmen.“ (447-452)

B: „Ja, am Anfang war es einfach so ein bisschen das Suchen, wo ist der richtige Platz für diese Person? Und ich weiss nicht ob ich das schon gesagt habe, aber es hat sicher sechs Monate gedauert, bis ich das Gefühl hatte von meiner Seite her, so jetzt haben wir den richtigen Platz für ihn gefunden und dort fühlt er sich jetzt gut.“ (285-288)

C und D: „Ja bei dem X hat, haben wir ein bisschen mehr Zeit genommen für ihn, direkter mit ihm jetzt mit den anderen. Weil wir haben viele neue Anweisungen oder immer noch die aktuellen Anweisungen, dann liest man dies vor und dann fragt man ob er das alles verstanden hat. Wenn er Hilfe braucht soll er zu uns kommen und bei dem X machst du das eins zu eins.“ (436-439)

Mehraufwand bei der Einarbeitung

Alle drei Interviewpartner sind sich einig, dass es bei der Einarbeitung einen gewissen Mehraufwand gibt. Das Herausfinden von dem geeigneten Kommunizieren sowie auch das Einarbeiten im entsprechenden Aufgabengebiet beanspruchte mehr Zeit, als bei einer gewöhnlichen Anstellung.

B: „Ja, das war ein Mehraufwand weil er eigentlich fast immer bei mir stand am Bürotisch und irgendetwas fragte oder er war, die Unsicherheit war riesig am Anfang, er wusste nicht, reicht es oder er wollte auch immer wissen, was ich für ein Gefühl hätte, also wie ich das sehe und es war schon, da haben wir schon viel diskutiert. Er hatte viel das Gefühl, er stehe so ein bisschen auf der Seite oder er werde nicht ernst genommen oder. Aber ich glaube, das kommt aus der Behinderung heraus, das sind so ein bisschen Komplexe, die hätte ich wahrscheinlich auch.“ (700-707)

C und D: „Der Aufwand ist intensiver mit ihm. Man muss die ersten drei Monate in der er noch in der Probezeit war, musste man wirklich von A-Z mit ihm kommunizieren. Dass er das ganze versteht und eben mit unserem Produkt keine Fehler entstehen. Ja das war ein bisschen intensiver gewesen. Sonst der Rest ist normal.“ (456-459)

Auf die Frage des Mehraufwands hat Interviewpartnerin A vermerkt, dass ein spezielles Augenmerk auf die Weitergabe des Auftrages bzw. eine Kontrolle durchgeführt werden musste, welches mit Zeitaufwand verbunden war. Auch C und D erwähnten, dass bei der Einarbeitung der

hörbehinderten Person am Anfang stärker geprüft wurde, ob alles verstanden und richtig ausgeführt wurde.

A: „...bei den Hörbehinderten das ist mir schon bewusst, dass ich da vielleicht einmal mehr noch nachfrage oder vielleicht eine Kontrolle mache um zu sehen, gehen wir vom gleichen aus. Manchmal, man spricht zusammen und ich nicke und denke ja für mich ist alles klar für mein Gegenüber auch und später in der Umsetzung merken wir dann wir sind beide von etwas anderem ausgegangen, einfach weil die Verständigung nicht ganz klar war. Genau dort ist sicher ein Augenmerk darauf zu legen.“ (455-462)

C und D: „Und es gibt Sachen welche er noch nicht verstanden hat, dann mussten wir zweimal oder dreimal, bis er gesagt hat, doch jetzt weiss ich um was es geht und dann sind wir nach einer Woche ein bisschen prüfen gegangen, ob das für ihn klar ist, ob er die richtige Aufgabe macht. Und von dem her hat es eigentlich recht gut, vom Zeitaufwand ist ein bisschen grösser bei ihm als bei den normalen Mitarbeiter. Aber sonst läuft alles.“ (443-447)

Der Unterschied bei der Einarbeitung lag bei der Interviewpartnerin B. Hier brauchte die Einarbeitung deutlich mehr Zeit, bis sie funktionierte. Im Gegensatz zu A, C und D musste hier anfangs mehr eingegriffen werden, sei es durch den Coach der Beratungsstelle oder durch das Lösen von Missverständnissen mittels Gesprächen.

B: „Also ich dachte wirklich zwischendurch, das geht nicht. Und es wurde mir auch nahegelegt, ja also „Geht das wirklich, willst du das wirklich weiterziehen“ oder „Geht doch nicht, dass er einfach nicht erschienen ist oder zum Zahnarzt ging und hat nichts gesagt“. Er fühlte sich auch immer angegriffen, das war auch so, ich brauchte sehr viel Fingerspitzengefühl aber ich dachte mir einfach, ne das die Zeit nimmst du dir einfach jetzt und das versuchen wir und versuchen wir.“ (297-302)

6. Kommunikation

Sprache und Ressourcen von den Vorgesetzten und Angestellten

A: „Also wichtig am Anfang mache ich immer einen Abgleich, also ich frage was brauchst du wie soll ich kommunizieren, soll ich mit Lautsprache und kannst du Lippenlesen oder soll ich mit Gebärdensprache, wie wollen wir das machen. Dass man sich da mal einigt (räuspern). Und dann ist es eben dann wichtig das nicht zu vergessen (lacht) und zu vernachlässigen, genau. Also ich schaue sicherlich auch immer eben darauf, dass gute Lichtverhältnisse sind und dass ich eher im Licht stehe, dass man mich gut sieht und das ich eben mein Mund deutlich bewege, dass sie ablesen können. Und diese Regeln, dass man das berücksichtigt, genau.“ (475-481)

Gemeinsamkeiten sind vor allem auch bei Gesprächen mit mehreren Personen gleichzeitig aufgefallen. Alle Interviewpartner deuteten darauf hin, dass es schwierig ist, Informationen weiterzugeben, wenn man sich nicht nur auf die Person mit der Hörbehinderung konzentriert, d.h. vor allem den Augenkontakt hält und sich zu der Person zuwendet. Wenn ein Gruppengespräch stattfindet ist dies schwierig.

A: „Es ist vor allem anfällig wenn man dann in Gruppen ist, also dann sind wir im Team am Tisch machen Pause und zwischen Hörenden und einer Hörbehinderter Person da spricht man halt schnell Mundart und das ist dann sehr unfair, oder und es gibt dann Verschiedene die dann darauf aufmerksam machen: „Hey ich bin auch noch da.“ Und andere ziehen sich dann eher

zurück. Aber da müssen wir einfach auch immer darauf schauen, dass man da nicht also das man sie da auch mit einbezieht.“ (481-487)

C und D: *„Und eben, du darfst nicht, er ist gewöhnt wenn mehrere Leute da sind man schaut alle in bisschen an und wenn der X da ist dann musst du dich wirklich auf ihn fokussieren und du musst die anderen ein bisschen ausschliessen, sonst wenn du den Kontakt mit den anderen aufnimmst dann bekommt er, den Teil bekommt er nicht mit.“ (338-341)*

Vor allem bei den Interviewpartnern C und D spürte man, dass die Unsicherheit am Anfang gross war. Die Kontaktaufnahme und der Umgang mit einer Person mit einer Hörbehinderung waren neu und konnten nicht eingeordnet werden. Durch Verständnis und Zeitaufwand konnte die Kommunikationsaufnahme angegangen werden. Durch den regelmässigen Austausch mit der Person mit einer Hörbehinderung wurde ein Weg gefunden, gut miteinander zu kommunizieren.

C und D: *„Also das erste Mal wo er bei uns in der Schicht kam, hatten wir alle ein bisschen, ja wer redet jetzt mit ihm? Wer sucht ein Gespräch mit ihm? Wer zeigt ihm, wie alle Sachen hier gehen? Meistens war das ich, ja der Kollege ist nicht mehr mit uns aber der hat sich auch nicht getraut oder konnte das nicht rüberbringen oder der X hat ihn weniger verstanden als mich. Man muss wirklich, so wie C gesagt hat, sich Zeit nehmen, ein bisschen langsamer reden und dann versteht er das gut.“ (333-338)*

C und D: *„Also die erste Zeit bei mir war sehr schwierig. Kommunikation und das zu erklären und nach einer Zeit fand ich es sehr lustig. Er hat mich gut verstanden. Man findet sich und er ist ein sehr lieber Mitarbeiter und das ganze Gespräch mit der Zeit weiss man einfach was man machen muss, also man versteht sich fast blind kann man fast sagen.“ (23-26)*

Umgebung mit der Kommunikation

Als einen wichtigen Faktor stellte sich die Umgebung heraus. Da die Interviewpartner B, C und D in einer Produktionsfirma arbeiten, sind diese vielfach von Lärm umgeben, was die Kommunikation mit einer Person mit Hörbehinderung zusätzlich stören und verhindern kann.

B: *„Also es darf keine rundum Geräusche geben, das ist wirklich eine Schwierigkeit in einer Produktionsfirma.“ (316-317)*

B: *„Und da gibt es Maschinen, da wird telefoniert, es ist alles offen bei uns, es gibt viel Lärm. Das sind Schwierigkeiten, da konnte ich mit ihm nicht schwatzen, also ich musste wirklich immer irgendwo hin, da ist es ruhig, da konnten wir diskutieren,...“ (322-324)*

C und D: *„Man versteht ihn sehr gut. Und man lernt vielleicht auch ein bisschen mehr optisch jemanden zu fokussieren, selber auch auf die Lippen zu schauen. Es ist eine andere Art Kommunikation aber es funktioniert gut und sonst kann man auch nachfragen, wie, ob er das noch einmal repetieren kann.“ (214-217)*

C und D: *„Wir haben viele Lampen da drin welche rot leuchten, das gibt ein Signal, dass es eine Störung gibt irgendwo unten, dann zeigen Sie mit dem Finger und dann weiss er schon Bescheid was er macht. Also es hat da schon eine Änderung gegeben, aber im positiven Sinne, sehr im positiven Sinne.“ (693-696)*

Der Vorteil betreffend Kommunikation, welcher eine Anstellung einer Person mit einer Hörbehinderung mit sich bringen kann, war vor allem bei der Interviewpartnerin A ersichtlich. Da

in einer Institution mit Klienten, welche hörbehindert sind, gearbeitet wird, erleichtert dies die Kommunikation, da zusätzlich vielfach noch die Gebärdensprache benutzt wird.

A: „...da merken wir, ist die Kommunikation unterhalb der hörbehinderten Menschen viel einfacher als zwischen zum Beispiel mir und einer Hörbehinderten Klientin und deswegen ist es für mich zwingend dass in unserem Team Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung, also selbst Betroffene eigentlich da sind, ja. Das ist sehr sehr wertvoll in unserem Alltag.“ (96-99)

Kommunikationsmittel

Bei allen drei wurde explizit die Schwäche des Telefonierens erwähnt. Der Informationsaustausch findet daher immer per SMS oder E-Mail statt, was bei allen gut klappt.

A: „...man muss einfach wirklich darauf achten, also eben die Kommunikationsaufnahme oder die Kontaktaufnahme läuft per E-Mail,...“ (114-115)

Von der Interviewpartnerin A wurden zusätzlich die Dienste der Procom-Vermittlungsdienste erwähnt, welche für die Kommunikation sehr hilfreich seien.

B: „Er schreibt eine Mail oder er hat natürlich auch die Möglichkeit, er kann ja nicht sprechen am Telefon. Er hat wohl ein Handy aber dann hat er einen Dolmetscher.“ (502-503)

C und D: „Also was sicher speziell ist, mit ihm kann nicht telefoniert werden.“ (516)

Die fehlende Telefonkompetenz wurde nur bei der zweiten Interviewpartnerin B als Einschränkung des Aufgabenbereiches bemängelt. Dies, weil der Beruf als Werbetechniker auf Kundenkontakt aufgebaut ist. Die Person mit einer Hörbehinderung kann diese Aufgaben nicht wahrnehmen und kann diesen Prozess nicht durchführen. Zusätzlich hat hier der Arbeitnehmer mit Hörbehinderung keine Befugnis, E-Mails an Kunden zu senden, da die Grammatik sowie die Rechtschreibung ein Problem darstellen.

B: „Ja also das ist natürlich wirklich eine Einschränkung von seiner Seite, ja, weil unsere Leute die gehen raus, die haben Kundenkontakt, das gehört schon dazu.“ (418-419)

7. Arbeitsklima

Haltung im Arbeitsteam

Die Reaktion vom Arbeitsteam auf die Anstellung einer hörbehinderten Person wurde ebenfalls von allen als positiv gewertet.

A: „Aber eben manchmal im Gesamtbetrieb muss man das halt schon aktiv fördern, dass Verständnis und das Verständnis eben auch zum Beispiel wenn mal was irgendwie nicht klappt, weil es nicht verstanden wurde (kleine Pause). Aber grundsätzlich die Haltung ihnen gegenüber ist, es geht um die Person, es ist auch das. Antipathie und Sympathie und das ist da nicht anders, genau.“ (618-622)

Grundsätzlich hatte die Anstellung einer Person mit einer Hörbehinderung bei allen Interviewpartnern eine positive Auswirkung auf das Arbeitsklima. Vor allem von der Interviewpartnerin A wird das Wort der Herausforderung genutzt, was sie aber in einem positiven Sinne meint. Die Herausforderung wird von ihr als besonders spannend empfunden.

A: „Mhm, ja ich erlebe es sehr positiv bis jetzt. Also eben es ist sehr spannend es fordert einen selbst eben auch immer wieder heraus. Und man ist eben gezwungen immer wieder eine Sicht einzunehmen die einem nicht so gewohnt ist, ja also sich in die Situation einer hörbehinderten

Person hineinzusetzen. Das ist nicht so einfach als Hörende. Aber man ist da immer wieder gefordert. Und ich finde eben die Qualität der Arbeit, die sie leisten immer super, immer toll.“ (600-604)

Verständnis von den Vorgesetzten und den Mitarbeitern

Interviewpartner B erwähnte zusätzlich, dass die Vorsicht hinsichtlich dem zwischenmenschlichen Kontakt mit der hörbehinderten Person am Anfang grösser war, als sie mittlerweile ist. Die Kommunikation im Arbeitsteam mit der hörbehinderten Person muss explizit angewendet werden.

B: *„Er versteht es einfach nicht und am Anfang hat man dann natürlich Rücksicht genommen und so und dann hat er erzählt und wir haben ihm zugehört und so, aber mit der Zeit habe ich gemerkt, er braucht das gar nicht, er hat mir auch einmal gesagt, ja ihm spiele es keine Rolle ich bin auch gerne alleine und auch wenn ich nicht alles höre, das ist nicht so wichtig für mich. Also man muss da gar nicht speziell Rücksicht nehmen.“ (370-374)*

Ebenfalls auffällig bei der Interviewpartnerin B waren die Anfangsschwierigkeiten mit der Person mit einer Hörbehinderung. Hier war die Haltung von Mitarbeitern teilweise skeptisch. Sie befürchteten, dass der Aufwand zu gross sein könnte.

B: *„Ja, schwierig für mich das zu sagen, ich glaube nicht. Aber trotzdem denke ich die Leute haben sich vielleicht schon Gedanken gemacht. Ja, das ist ja auch positiv für einen Betrieb, wenn es sich die Zeit nimmt und die (???) und einer solchen Person auch die Möglichkeit zu geben zu arbeiten. Und er kann ja das auch.“ (403-406)*

B: *„Grundsätzlich positiv. Ja, ja wo es dann später Probleme gab, dann sind dann schon ein bisschen, „ja willst du wirklich, ja schwierig und oh und so“ aber ja man muss ja nicht immer gleich aufgeben. (lacht)“ (386-388)*

Bei C und D waren die Bedenken eher vor der Anstellung da, verschwanden jedoch bei der Anstellung bzw. Einarbeitung von der Person mit einer Hörbehinderung und wirkte sich positiv auf das Arbeitsklima aus.

C und D: *„Nein es hat schon eine Veränderung gegeben. Also die Leute, der Anfang war eben ein bisschen kritisch aber mit der Zeit, wie C gesagt hat, haben finden sie das sehr positiv, dass man solchen Leuten auch eine Chance gibt. Und wenn man sieht, dass das alles funktioniert, dann hat jeder ein bisschen Freude daran und findet das eine sehr gute Sache.“ (684-687)*

C und D: *„Also die Leute haben das nachher sehr positiv genommen und auch sich mit ihm Zeit genommen. Und man sieht auch unten in den Gesprächen, da haltet man mit ihm an und diskutiert bis das Gespräch fertig ist oder eben viel mit Handzeichen.“ (691-696)*

Das Verständnis seitens Mitarbeiter und Vorgesetzten gegenüber der Person mit einer Hörbehinderung war präsent. Umso wichtiger war dann das Herausfinden des Zusammenarbeitens und Kommunizierens, was bereits in der Kategorie der Kommunikation stark herausstach.

8. Positive und negative Erfahrungen

Bei dieser Kategorie habe ich explizit die positiven Erfahrungen sowie auch die negativen Erfahrungen angesprochen. Als positive Erfahrungen haben vor allem A, C und D den Einsatz am Arbeitsplatz und die Bewältigung des Alltags bzw. des Arbeitsalltags angesehen.

A: „Und einfach auch den Einsatz, sie verstehen dann unsere Klienten eben auch gut in ihrer Situation und dort ist wirklich eine top Unterstützung einfach da, ja. Und das erlebe ich sehr positiv.“ (606-608)

C und D: „...zur Arbeit kommt, den ganzen wirklich auch ja mit dem ganzen Verkehr alles das meistert. Muss man schon sagen, ist schon eine Dankbarkeit auch hier. Und das ist aufgrund dessen mit solchen Personen auch arbeiten kann und auch dann sieht, mit welchem Handicap dass sie dann vielleicht zu kämpfen haben oder“... (730-733)

Interviewpartnerin B war die einzige, welche das Wort der Integration benutzt und dies auch als positive Erfahrung mit der hörbehinderten Person wahrgenommen hat.

B: „Also ich habe, für mich ist positiv, dass er wirklich sich integriert hat und wirklich auch arbeiten kann für uns und ich, für mich ist positiv, dass er sich wohlfühlt bei uns, dass er ins Team integriert ist, alles gut (lacht).“ (445-447)

Vor allem Interviewpartnerin A betonte, dass auch die Herausforderung mit einer Person mit einer Hörbehinderung einen gewissen Anreiz dafür schafft, dass die Arbeit spannend ist und bleibt. Zu den positiven Erfahrungen äusserten sich auch C und D, dass sich persönliche Ansichten oder Werte durch die Anstellung einer hörbehinderten Person im positiven verändert haben und ein Profit in Richtung Sozialkompetenz gemacht werden konnte. Es wurde ihnen dadurch selber auch bewusster, nicht alles selbstverständlich anzusehen und dass auch die Mitarbeiter davon profitieren konnten.

Im Allgemeinen fiel auf, dass die Interviewpartner mehr das Wort „positiv“ erwähnten als das Wort „negativ“. Dies äussert sich vor allem bei der Frage nach negativen Erfahrungen. Es konnten mehr Äusserungen bei positiven Erfahrungen gemacht werden als bei negativen.

A: „Das tönt so wahnsinnig positiv alles aber es ist wirklich so. Nein ich habe da eigentlich nicht gross negative Erfahrungen jetzt gemacht. Also klar man hat Herausforderungen eben bezüglich der Kommunikation oder dass eben mal ein Auftrag anders erledigt wird als man denkt so aber ich würde das nicht als negativ anschauen sondern eben als normale Arbeit (lacht), genau.“ (670-674)

C und D: „Also die Kleinigkeiten am Anfang, aber sonst ist sehr alles positiv mit ihm nichts Negatives.“ (713)

Die Interviewpartnerin A weist die grössten Erfahrungen mit hörbehinderten Arbeitnehmern auf. Sie hat auch schon Fälle miterlebt, bei denen die Integration nicht geklappt hat. Dies aber im Zusammenhang mit Arbeitstrainings von IV-Massnahmen.

A: „Der scheiterte oder so nein, jetzt in dem Fall eigentlich nicht. Also in meinem Team wenn ich das so anschau war das bis jetzt immer erfolgreich, sogar das wir jemand in Ausbildung dann festanstellen konnten. Es gab schon Versuche die scheiterten aber das waren eben dann so Arbeitstrainings oder solche Sachen.“ (678-681)

B: „Das einzige Negative ist natürlich, er kann kein Kundenkontakt haben. Der Kundenkontakt ist sehr schwierig, das geht fast nicht.“ (412-114)

5.4 Fazit der Ergebnisse

Aus den Ergebnissen der Interviews wurde ersichtlich, dass es diverse externe Hilfestellungen (Procom, Fachstelle für Gehörlose, Invalidenversicherung etc.) gibt, welche zudem verschieden eingesetzt bzw. gebraucht werden. Von den drei Interviewpartnern wurde die Zusammenarbeit und das Angebot als hilfreich und positiv wahrgenommen.

Besonders auffallend, finde ich, den Aspekt der Kommunikation in einer Institution oder Firma mit einer Person mit einer Hörbehinderung. Meine Überlegungen diesbezüglich haben sich dadurch bestätigt, dass die Kommunikation fast in allen Teilbereichen meines erfragten Leitfadens angesprochen wurde und eine zentrale Rolle in dieser Thematik spielt. Sei es das Verständnis, die Aufnahme oder der Austausch.

Zudem zeigen die Ergebnisse deutlich auf, dass das Arbeitsverhältnis seitens der Vorgesetzten grösstenteils sehr zufriedenstellend ist. Vorallem auch, weil sie alle die nötige externe Unterstützung bekamen, die sie brauchten. Trotzdem besteht ein Mehraufwand, der nur durch das Verständnis und die Bereitschaft von den Vorgesetzten, wie auch den Mitarbeitern getragen werden kann. Auch die Motivation und Willigkeit der Person mit einer Hörbehinderung ist sehr wichtig und wird in diesem Verhältnis hoch angerechnet. Rückblickend auf die geführten Interviews konnte ich vom Interview mit A von vielen spezifischen Informationen profitieren, da diese bereits viel Erfahrung mit Menschen mit einer Hörbehinderung hat.

Zusätzlich konnte ich feststellen, dass die Sozialkompetenz ein bedeutender Faktor für alle Interviewpartner spielte. Die Sozialkompetenz in Kombination mit der Kommunikation zeigt einen förderlichen Aspekt in der beruflichen Integration auf. Auf diese Kompetenz bin ich weder im theoretischen Teil noch im Forschungsbereich gezielt eingegangen.

Im nächsten Kapitel werde ich die Aussagen mit der Theorie und der Hypothese noch verstärkter erläutern.

6. Synthese

In meiner Synthese werden nun die Interviewauswertungen und deren Kategorien mit der Theorie verknüpft. Da die Theorie sehr übergreifend ist, entstanden seitens der Kategorien einige Fusionierungen. Die positiven und negativen Erfahrungen werden bei allen Kategorien fortlaufend erläutert und am Schluss nochmals resümiert, so auch die Verknüpfung mit der Hypothese.

6.1 Diskussion der Ergebnisse

Vorstellungsgespräch, Anstellung und Einarbeitung

Im Theorieteil wird von Audeoud und Lienhardt (2006, 56) festgestellt, dass laut einer Umfrage die Mehrheit von den Menschen mit einer Hörbehinderung einen Beruf erlernt haben, der wenig lautsprachliche Kommunikation erfordert. Diese Statistik kann aufgrund meiner Interviews insofern bestätigt werden, dass tatsächlich zwei hörbehinderte Arbeitnehmer in einem technischen Beruf tätig sind und eine Arbeitnehmerin mit einer Hörbehinderung in einem sozialen Beruf tätig ist. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass in der lautsprachigen Kommunikation bei allen Einschränkungen vorhanden sind. Bei einem handwerklichen oder

technischen Beruf hat die lautsprachliche Kommunikation den kleineren Stellenwert, so dass sich die Chancen für eine Anstellung erhöhen können.

Im Gegensatz zu den technischen Berufen, erwähnt Böhm et al. (2012, 5), dass Personen mit einer Behinderung eine grosse Gruppe möglicher Kunden darstellen kann. Von Wissenschaftlern wird immer wieder die Notwendigkeit betont, dass die Unternehmen die Kundenbedürfnisse verstehen müssen (Jackson und Alvarez 1992). Darum kann eine Anstellung von einem Mitarbeiter, der die Kunden widerspiegelt und deren Bedürfnisse kennt, eine vielversprechende Strategie sein. Dieses Beispiel wird durch die Interviewpartnerin A in die Realität umgesetzt. In der Institution arbeiten drei Personen mit einer Hörbehinderung, die vor allem in der Kommunikation mit den hörbehinderten Klienten in der Institution eine grosse Bereicherung sind. Dies stellt sich als ein gutes Beispiel für den Punkt, der oben erwähnten „Kundenspiegelung“, dar. Hier wird die Kommunikation nicht als Schwäche gesehen, sondern als Stärke für die bessere Zusammenarbeit mit den Klienten. Die Unterschiedlichkeit sollte gemäss Oberpriller und Lüthi (2009, 117ff.) nicht als Problem, sondern als Potential gesehen werden.

Das Forschungsprojekt von Audeoud im Abschnitt „Berufliche Integration“ (S. 19) zeigt auf, dass die meisten hörbehinderten Menschen zwischen 20-35 Jahren einen grossen Mehraufwand leisten müssen, um sich gut integriert zu fühlen. Dieser Mehraufwand wurde ebenfalls von den Interviewpartnern erwähnt. Dieser sei jedoch nicht nur seitens der Person mit einer Hörbehinderung, sondern auch auf der des Vorgesetzten. Mit Mehraufwand wurde hier vor allem der Faktor Zeit aufgelistet. Es wird mehr Zeit mit der hörbehinderten Person in Anspruch genommen, um Sachen zu erklären bzw. nochmals zu wiederholen, damit die Kommunikation auch korrekt weitergegeben wird und das Gegenüber die Informationen richtig verstanden hat. Vor allem bei Interviewpartner B dauerte das Einleben, das Zusammenarbeiten und Kommunizieren bedeutend länger als bei hörenden Mitarbeitern.

Kommunikation

Aufgrund der Beeinträchtigung so Audeoud (2008, 143), scheitert bei den meisten die Kommunikation. Entweder versteht der Betroffene das Gegenüber nicht oder das Gegenüber versteht den Betroffenen nicht. Dass die Kommunikation ein Schlüsselpunkt darstellt, konnte man aus allen Interviews entnehmen. Dass diese jedoch ausbleibt, konnte von allen verneint werden. Die Bereitschaft die Kommunikation zu wagen, stellt hier eine wichtige Sozialkompetenz seitens Vorgesetzten, Mitarbeiter und der Person mit einer Hörbehinderung dar.

Aus der Sicht der Heilpädagoginnen werden Hörbehinderte gemäss Audeoud (2008, 143) zwar als leicht integrierbar eingestuft, doch es können nicht alle Hörbehinderten gleichgestellt und pauschal eingeschätzt werden. Da die Hörbeeinträchtigung dank Hörgeräten oder Mikroportanlagen kaum sichtbar ist, ist es umso schwieriger einzuschätzen, wie viel eine Person mit einer Hörbehinderung versteht, was auch von den Interviewpartnern bestätigt wurde. Obwohl man die Einschränkung vielfach nicht sieht, bleibt es eine Einschränkung. Es brauchte vor allem bei der Vorgesetzten B zu Beginn viel Geduld und Zeit, um zu erkennen, wie viel die Person mit einer Hörbehinderung wirklich versteht und wie man am besten miteinander kommuniziert.

Durch die Gebärdensprache so Audeoud (2008, 143ff.) wird zudem umso mehr ersichtlich, dass eine Höreinschränkung vorhanden ist. Es wurde von allen drei Interviewpartnern geäußert, dass regelmässig ein Dolmetscher anwesend ist, um die Kommunikation zu erleichtern und

Missverständnisse zu vermeiden. Der Einsatz eines Dolmetschers wird von allen drei Vorgesetzten geschätzt und der Nutzen davon ist allen bewusst und auch nötig.

Arbeitsklima

Betreffend dem Arbeitsklima beteuert Böhm et Al (2012, 5), dass eine Diversität, eine Steigerung der Innovationsfähigkeit, der Perspektivenausweitung oder der Vermehrung von Ideen und Leistungen bedeuten kann. Und wie im Kapitel „Was ist Diversity Managements“ (S. 22) bereits erwähnt wurde, kann dadurch eine positive Auswirkung auf Kunden, sowie auch auf das Team erzielt werden. Diesen positiven Effekt einer Diversität am Arbeitsplatz konnte ich ebenfalls bei allen Interviewpartnern feststellen. Zum einen konnte das Arbeitsteam durch eine Person mit einer Einschränkung sensibilisiert werden, wie man zusammen arbeiten kann. Zum anderen sind die Vorgesetzten wie auch die Mitarbeiter beeindruckt von dem Können und dem Meistern des Alltags einer hörbehinderten Person. Dadurch kann ein gewisses Bewusstsein erschaffen werden, dass es mit einer solchen Einschränkung schwierig sein kann, jedoch nicht unmöglich ist, Arbeit zu verrichten.

Ebenfalls besteht eine soziale und moralische Verantwortung, wie das faire Verhalten gegenüber Angestellten mit einer Behinderung, Personen mit einer Behinderung nicht zu diskriminieren und diese aktiv zu fördern (Markel und Barclay, 2009) siehe „Diversity Management und Behinderung“ (S.25). Diese soziale Verantwortung gegenüber den Angestellten mit einer Einschränkung konnte von allen drei Interviewpartnern ebenfalls bestätigt werden. Da sich die zu erfüllenden Erwartungen grösstenteils aus ethischen Standards und Werten zusammensetzen, war es für die Vorgesetzten wichtig, mindestens einen Versuch zu starten und der Person mit einer Hörbehinderung eine Chance zu geben.

Der Appell von Funk (online, 2012) auf eine gleiche Chance auf dem Arbeitsmarkt für alle Menschen kann durch ein solches Konzept realisiert werden. Die Chancengleichheit hierbei ist die beste Lösung für eine förderliche Evolution und Nutzung von vorhanden Potentialen. Bei allen Interviewpartnern wurde kein explizites Konzept erwähnt, was die Anstellung von Personen betrifft. Trotzdem konnte man aus allen Interviews Teile vom Diversity Management entnehmen. Im theoretischen Teil meiner Arbeit habe ich vier Ausgestaltungen vom Diversity Management (S. 25) erläutert, auf die ich nun im Zusammenhang mit den durchgeführten Interviews eingehen möchte.

Die Rekrutierung welche gemäss Böhm (2012, 8-9) zur Chancengleichheit im Bewerbungsprozess führt und damit jegliche direkte oder indirekte Diskriminierung ausschliesst. Die Wege und Mittel können zum einen die Zusammenarbeit mit externen (Ausbildungs-) Institutionen für Menschen mit Behinderung sein, welche man für geeignete Bewerber ansprechen kann. Des Weiteren kann während dem Bewerbungsverfahren das Anbieten von Schnuppertagen förderlich sein. Die Zusammenarbeit mit Institutionen für Menschen mit einer Behinderung wurde vor allem von der Interviewpartnerin A bestätigt, da sie für gewisse Stellen explizit Menschen mit einer Hörbehinderung sucht und sich bei der Arbeitsintegrationsstelle meldet und anfragt. Was zudem auf Gegenseitigkeit beruht und somit eine gute Zusammenarbeit fördert. Die Schnuppertage wurden von allen drei Interviewpartnern erwähnt und als gutes Evaluationsmittel für eine Anstellung bezeichnet.

Ein weiterer Bereich stellte die Arbeitsplatzgestaltung oder Arbeitsplatzanpassung dar, welche eine produktive und gute Arbeit von Menschen mit einer Behinderung fördern kann. Zu dieser

Ausgestaltung konnte ich in den Interviews keine konkreten Aussagen finden. Bei der Interviewpartnerin A war zu Beginn vor allem die Ausbildung der Person mit einer Hörbehinderung ein wichtiges Thema. Man suchte zusammen eine geeignete Lösung, in welche Richtung die Person am besten arbeitstätig werden kann und ermöglichte ihr eine angepasste Ausbildung. Beim zweiten Interviewpartner B war die grösste Schwierigkeit am Anfang heraus zu finden, in welche Abteilung die Person mit einer Hörbehinderung am besten hineinpasst. Dies wurde mittels Versuche herausgefunden und konnte somit auch angepasst werden.

Zudem sollen Menschen mit einer Behinderung, welche langfristig und gewinnbringend in einem Unternehmen arbeiten, auch die gleichen Aufstiegschancen erhalten wie andere Mitarbeitende. Auch zu diesem Punkt konnte in allen Interviews die Aufstiegsmöglichkeit bzw. die Weiterbildungsmöglichkeit vor allem auch intern bestätigt werden. Dies wird hauptsächlich in Form von Weiterbildungskursen angeboten, bei denen aber das Interesse und die Motivation ganz klar bei den Arbeitnehmenden selber liegen.

Im Kapitel „Ausgestaltung des Diversity Managements“ wurde die offene und wertschätzende Unternehmenskultur angesprochen (Ilmarinen und Tempel 2002), welche seitens der Führungsperson erwartet wird. Diese erfordert das Prüfen und Fördern vom Potential der Menschen mit einer Behinderung und nicht das Fokussieren auf Defizite. Von den Führungskräften der drei interviewten Bereichen hörte man klar heraus, dass es sich um eine wertschätzende Unternehmenskultur handelt. Die Aufnahme einer hörbehinderten Person wurde als positiv erachtet. Es ist klar, dass die Einschränkung der Person da ist, doch man konnte aus allen drei Interviews daraus schliessen, dass man sich nicht nur auf die Einschränkung fokussiert, sondern Wege um diese bildet oder Lösungen entwickelt, damit die Arbeit und die Zusammenarbeit funktioniert. Es wurde von allen Interviewpartnern in erster Linie die Fachkompetenz berücksichtigt. Als weiteres wichtiges Kriterium wurde die Sozialkompetenz betrachtet.

Externe Hilfestellungen

Um eine berufliche Integration von Menschen mit einer Behinderung zu fördern und um flexibler auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden einzugehen, sind die Entwicklung von Lösungswegen oder Konzepten wichtig. Konkret sind dies bei Menschen mit einer Behinderung die Hilfsmittel, siehe Kapitel „Diversity Management und Behinderung“ (S. 25). Diese werden grösstenteils von der Invalidenversicherung angeboten. Bei allen drei Interviewpartnern wurden Hilfestellungen beansprucht. Diese beruhen sich vor allem auf externe Hilfestellungen. Bei allen drei wurden Dolmetscher eingesetzt. Bei den Interviewpartnern A und B wurden finanzielle Leistungen von der Invalidenversicherung gefordert und bei dem Interviewpartner B war die Beratungsstelle für Menschen mit einer Hörbehinderung mit einbezogen, welche die Einarbeitung zusätzlich unterstützte. Diese externen Hilfestellungen wurden von allen Vorgesetzten als sehr hilfreich angesehen. Zudem war die Bereitschaft der Zusammenarbeit bei allen da, was auf ein gutes Verständnis seitens der Firma hinausläuft. Damit eine solche Integration stattfinden konnte, bedurfte es von allen Seiten den nötigen Mut und das Überwinden von Berührungängsten. Zudem stellte ich fest, dass das im Forschungsbereich erwähnte Regionale Arbeitsvermittlungszentrum RAV von keinem erwähnt wurde und somit auch nicht im Einsatz war.

Positive und negative Erfahrungen

Die negativen und positiven Erfahrungen konnte man aus allen Kategorien entnehmen. Wobei auffällt, dass weitaus das Positive das Negative überwiegt. Vor allem positiv war die Zusammenarbeit mit den externen Hilfestellungen, wie Dolmetscher, IV oder die Beratungsstelle. Zu den negativen Erfahrungen konnte neben dem Mehraufwand im Allgemeinen nichts bemängelt werden. Zudem fiel auf, dass diese Personen, wie wir alle, sehr verschieden sind und sich die Einschränkung nicht auf alle gleich auswirkt. Audeoud erwähnt (2008, 143), dass eine Pauschalisierung von Hörbehinderten nicht möglich ist, da die Alltagssituationen von Person zu Person variieren und die Persönlichkeit auch mitspielt. Zudem habe ich drei von vielen Vorgesetzten interviewt, welche einen solchen Prozess miterlebt haben. Glücklicherweise klappte die Integration bei allen. Natürlich gibt es Fälle in denen es misslungen ist. Trotzdem ist es schön zu sehen bzw. zu hören, dass es Arbeitsplätze gibt, an denen Menschen mit einer Hörbehinderung nachhaltig integriert worden sind.

6.2 Fazit Synthese

Rückwirkend kann ich sagen, dass meine Forschungsergebnisse darauf hindeuten, dass meine Hypothese zutrifft. Es wurden bei allen Interviewpartnern erwähnt, dass eine zusätzliche Unterstützung, sei es intern oder extern, bei der Integration am Arbeitsplatz stattgefunden hat. Wichtig war hierbei, dass eine angepasste Hilfestellung von den Vorgesetzten, sowie auch von der Person mit einer Hörbehinderung beansprucht werden konnte. Trotzdem bleibt ein Aufwand seitens der Vorgesetzten, welcher mehr Zeit beansprucht. Dabei wird bald einmal klar, dass sich dieser Zeitaufwand nicht alle Firmen oder Institutionen leisten können oder wollen. Es ist daher umso wichtiger, die benötigten Hilfestellungen zu kennen und die Informationsquellen niederschwellig aufsuchen zu können, damit die Integration so gut wie möglich stattfinden kann. In einem nächsten Schritt kann die Hypothese präzisiert und die Punkte der externen sowie auch internen Unterstützungen genauer erforscht werden. Hierbei könnte man auf Hilfsmittel wie z.B. den Dolmetscher eingehen oder die Methoden der Beratungsstelle für Gehörlose. Eine weiterführende Thematik wäre die Kommunikation am Arbeitsplatz zwischen Personen mit einer Hörbehinderung und den hörenden Mitarbeitern.

Die Ergebnisse meiner Interviews sehe ich als positive Rückmeldungen seitens Vorgesetzten, was jedoch nicht pauschalisiert werden kann. Dennoch empfinde ich meine Resultate als eine gewinnbringende Darstellung, vor allem für andere Vorgesetzte, da aus ihnen ersichtlich wird, dass es sehr gut funktionieren kann, Hörbehinderte anzustellen. In den Interviews wird gut aufgezeigt, wie Vorgesetzte diesen Prozess der Integration erlebt haben und wie verschieden ein solcher sein kann.

6.3 Persönliche Stellungnahme zur Forschungsfrage

Wie erleben Vorgesetzte die Integration von einer Person mit einer Hörbehinderung am Arbeitsplatz?

Um diese Frage zu beantworten, beziehe ich mich wiederum auf die Auswertungen der Interviews und den Zusammenhang mit der Theorie. Aus den Interviews wurde erkennbar, dass die Integration einer Person mit einer Hörbehinderung am Arbeitsplatz bei den befragten Personen funktioniert hat.

Es bedurfte bei allen mindestens eine externe Unterstützung, welche von den Befragten als sehr geschätzt und hilfreich empfunden wurde. Der Bedarf an Unterstützung war von Person zu Person unterschiedlich. Die Hilfestellungen konnten bei jedem angepasst werden. Als einen der wichtigsten Unterstützungen nannten alle drei den Dolmetschereinsatz. Die Integration und die involvierten Hilfestellungen wurden von allen drei Interviewpartnern als gut erlebt. Das Ziel, dass die hörbehinderte Person im Arbeitsprozess mit eingebunden ist und ihre Arbeit verrichten kann, wurde nur bei Interviewpartner B nicht vollständig erreicht. Hier können aufgrund der Kommunikationsschwierigkeiten, wie der Lautsprache und der Rechtschreibung, nicht alle Arbeiten übernommen werden.

Neben den Schwierigkeiten der Kommunikation, welche vor allem am Anfang bei allen präsent waren, konnten Strategien entwickelt werden, damit umzugehen. Im Austausch mit der hörbehinderten Person konnte geklärt werden, wie man am besten mit ihr redet, sei es der Augenkontakt, die Lippenbewegung usw. Zusätzlich holte sich die Interviewpartnerin B Informationen übers Internet und über den Jobcoach der Beratungsstelle ein. Dadurch konnten alle eine Strategie entwickeln, für eine gut funktionierende Kommunikation am Arbeitsplatz.

Zudem erkennt man, dass die Bereitschaft von den Vorgesetzten, die Entscheidung eine Person mit einer Hörbehinderung anzustellen, ebenfalls eine Rolle spielt.

Die Ergebnisse zeigen auf, dass die Integration von Hörbehinderten seitens Vorgesetzten gut vertreten ist. Trotzdem ist zu beachten, dass nur eine kleine Anzahl Vorgesetzte befragt wurde und die Resultate in einem weiteren Schritt als quantitative Umfrage noch genauer evaluiert werden könnten.

Im Zusammenhang mit dem Schlussteil meines theoretischen Teils habe ich mir noch eine weitere Frage gestellt, auf welche ich nun eingehen werde.

Inwiefern können Teile eines Diversity Management im Zusammenhang mit der Invalidenversicherung, der Gehörlosenfachstellen oder weiteren, die Integration von einer Person mit einer Hörbehinderung positiv stärken?

Zusammenhängend mit den Auswertungen konnte ich feststellen, dass das Diversity Management bei allen teilweise vorhanden ist. Ein weiterer Schritt ist nun das Herausfinden, wie die Zusammenarbeit mit der Invalidenversicherung, der Beratungsstelle für Gehörlose oder weiteren eine Integration stärken kann. Wie man aus meinen Ergebnissen entnehmen kann, funktioniert eine Integration von einer hörbehinderten Person in den 1. Arbeitsmarkt mit Hilfe von der IV und der Beratungsstelle. Dennoch sind weitere Massnahmen wünschenswert, damit das Bewerben bzw. die Anstellung erfolgreich ablaufen. In diesem Zusammenhang kann auf die in der Theorie erwähnte „Ausgestaltung des Diversity Managements“ (S. 26) zurückgegriffen werden. Mittels dieser kann die Integration von einer Person mit einer Hörbehinderung gestärkt werden. In der Synthese ist bereits ersichtlich, gemäss Böhm et al. (2012, 8-9), dass die Rekrutierung, die Arbeitsplatzgestaltung, die Weiterbildungsmöglichkeiten und die Führungskultur viel dazu beitragen, die Integration zu fördern. Wie auch bei allen drei Interviews bewiesen werden konnte, decken die Betriebe einige dieser Ausgestaltungen ab, welche zu einem positiven Resultat führten.

Der Zusammenhang mit den externen Hilfestellungen, der Informationsaustausch untereinander und die Kontaktaufnahme vor oder während der Anstellung tragen dazu bei, dass eine Integration

besser klappt. Dieser Kontakt wurde auch von den Interviewpartner A und B genutzt und so konnte die essentielle Unterstützung gewährleistet werden.

Meine Feststellung ist, dass bereits einige Teile des Diversity Management viel dazu beitragen können, die Integration von einer Person mit einer Hörbehinderung zu stärken. Da in meinen Auswertungen keine explizite Anwendung des Diversity Managements erwähnt wurde, konnte man trotzdem einige Stücke (Schnuppertage, Weiterbildungsmöglichkeiten, Anstellung für besseres Klientenverständnis, offene Führungskultur) davon erkennen, welche sich positiv für die Anstellung eines Arbeitnehmers mit Hörbehinderung auswirkten. Ich bin der festen Überzeugung, dass wenn diese Ausgestaltungen effektiv und explizit in Zusammenhang mit den externen Hilfestellungen, wie der Beratungsstelle oder der Invalidenversicherung eingesetzt werden, der Prozess der Integration verbessert wird und somit für alle Beteiligten Vorteile geschaffen werden. Zusätzlich unterstreichen die Aussagen der Interviewpartner, dass die Sensibilisierung der Unternehmen mittels Marketing und Öffentlichkeitsarbeit ein weiterer Schritt für die Förderung der Arbeitsintegration von Menschen mit einer Hörbehinderung darstellt, diesen Vorgang.

6.4 Weiterführende Fragestellungen

Während des Verfassens meiner Bachelorarbeit kamen mir weitere Fragestellungen in den Sinn, die in einem weiteren Schritt erarbeitet werden könnten oder für eine nächste Arbeit interessant wären.

In der Theorie kann man entnehmen, dass Personen mit einer Hörbehinderung mehrfach Berufe auswählen, die nicht im sozialen Bereich sind, da die lautsprachliche Kommunikation für sie schwierig ist. Hierbei wäre es interessant, die soziale und die technische Branche zu vergleichen.

Da mein Fokus bei dieser Arbeit auf der Seite der Arbeitgeber war, fände ich es zudem sehr spannend, wie die Sicht der Beratungsstelle für Gehörlose ist oder aussieht. Was für Konzepte verfolgen diese, wie kann optimal unterstützt oder sensibilisiert werden?

In meiner Synthese gehe ich bereits vertieft in die Theorie des Diversity Management ein. Jedoch können hier noch viele weitere Fragestellungen zu diesem Management untersucht werden. Ein sehr interessanter Punkt wäre das Analysieren von Diversity Management in Firmen, die dieses System auch explizit anwenden. Oder wie kann das Diversity Management am besten eingesetzt bzw. vermittelt werden?

6.5 Handlungsvorschläge für die Praxis

In der Theorie wie auch aus den Interviews wird ersichtlich, dass die Kommunikation zwischen der Person mit einer Hörbehinderung und den Personen ohne Hörbehinderung nicht immer einfach ist. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Personen mit einer Hörbehinderung vielfach nur Gebärdensprache sprechen oder auch nur auf Hochdeutsch kommunizieren. Um den Kommunikationsfluss dann auch später im Arbeitsalltag mit Hörenden zu steigern, ist die frühe Förderung von der Bilingualität (Gebärdensprache mit Lautsprache) ein wichtiger Punkt. In diesem Fall sind Eltern sowie auch die Kinder, welche eine Hörbehinderung aufweisen, auf gute Unterstützung angewiesen. Dies kann in Form von Sonderschulen, mit Hilfe von Sozialpädagogik oder anderen Beratungsangeboten und Kommunikationsunterstützungen angeboten werden.

Zudem kann man aus den Auswertungen ganz klar entnehmen, dass es die Zusammenarbeit mit externen Hilfestellungen braucht. Vor allem die beiden in dem Forschungsbereich aufgeführten Hilfestellungen wie Invalidenversicherung und die Beratungsstelle für Gehörlose stellen in der Integration eine unterstützende Rolle dar. Nicht nur für die Personen mit der Hörbehinderung, auch für die Vorgesetzten wurden diese Systempartner als gutes Auffangnetz empfunden. Zudem geben diese vor allem eine gewisse Absicherung, falls Fragen aufkommen oder etwas nicht klappen sollte. Damit es aber überhaupt zu einer solchen Zusammenarbeit kommen kann, müssen diese Möglichkeiten auch für die Arbeitgeber ersichtlich sein. Hierbei finde ich wichtig, dass die Sensibilisierung in den Firmen und Institutionen stärker wird. Ich bin überzeugt, dass das Tripelmandat, welches ich im Theorieteil angepasst habe, ein wichtiges Instrument hierfür darstellt. In diesem kann die soziale Arbeit eine Rolle übernehmen, in der sie enger mit den Unternehmen und Institutionen zusammenarbeitet, um dann so gezielter für Menschen mit einer Hörbehinderung einen Arbeitsplatz zu finden. Ein solches Konzept leitet sich dann am besten von dem Diversity Management ab und wird auch stark mit dem Personalmanagement eines Unternehmens verknüpft. Die Vermittlung kann dadurch erleichtert werden und Arbeitgeber erhalten nützliche Informationen zum Umgang mit Menschen mit einer Hörbehinderung. Neben einem solchen Mandat der Sozialen Arbeit kann diese auch eine Rolle in der Diversity Management – Entwicklung darstellen. Darin soll das Konzept des Diversity Managements Firmen und Institutionen näher gebracht werden und somit die gezielte Anstellung von Menschen mit einer Hörbehinderung, sowie auch anderen Beeinträchtigungen gefördert werden. Wie bereits im Theorieteil zu erkennen ist, haben es Arbeitgeber in der heutigen Zeit schwer mit der vielfältigen Auswahl an Fachkräften. Dieses Konzept könnte einerseits eine Erleichterung für diesen Prozess ergeben und andererseits einen Gewinn für die Firma oder Institution darstellen.

Die Arbeitsintegration spielt in der heutigen Zeit eine sehr grosse Rolle. Die Arbeit ist mittlerweile nicht mehr vom Menschen wegzudenken und darum sollte dieses Thema meiner Meinung nach vor allem auch von der Sozialen Arbeit gefördert werden. Da es bereits eine Beratungsstelle für die Arbeitsintegration von Menschen mit einer Hörbehinderung gibt, muss diese auch weiterhin aktiv gefördert und unterstützt werden. Im Zusammenhang mit der Invalidenversicherung und dem RAV kann zudem die Interinstitutionelle Zusammenarbeit gestärkt und bereits präventiv Massnahmen ergriffen werden. Mit einer solchen Zusammenarbeit können der Prozess der Integration beschleunigt und Drehtüreffekte vermieden werden.

Abschliessend kann gesagt werden, dass eine Arbeitsintegration von einer Person mit einer Hörbehinderung trotz den Hilfestellungen mehr Zeit beansprucht. Da jeder Mensch anders ist und die Ansprüche individuell zu decken sind, kann dies nicht auf alle gleich angewendet werden. Trotzdem finde ich es unerlässlich, nicht nur die Menschen mit einer Hörbehinderung in diesem Prozess zu unterstützen, sondern auch die Arbeitgeber. Es ist von grosser Wichtigkeit, dass sich beide Parteien unterstützt fühlen und wissen, wo sie mit ihren Anliegen hingehen können. Hierfür sind die genaue Aufteilung der Aufträge der Sozialen Arbeit, die Transparenz und die Niederschwelligkeit erforderlich.

Zusammenfassend kann ich sagen, dass die Unterstützung bei der Integration am Arbeitsplatz da ist und auch gebraucht wird. Für Menschen mit einer Hörbehinderung besteht bei Bedarf die Möglichkeit, die Beratungsstelle für Gehörlose aufzusuchen und dort Unterstützung und Beratung von Sozialarbeitern im Bezug auf die Arbeitsplatzsuche und die Einarbeitung zu beziehen. Meine

Gedanken gehen in diesem Fall jedoch weiter. Es soll nicht nur ein Konzept seitens Beratungsstellen bestehen, sondern auch eines seitens der Firmen, welches vermehrt das Diversity Management und das Verständnis dafür mit einbezieht. Dies kann längerfristig als Chance angesehen werden, da es in Zukunft immer schwieriger werden wird, Menschen mit einer Beeinträchtigung in die Arbeitswelt zu integrieren. Durch die aktive Förderung seitens der sozialen Arbeit muss dies auch auf Kantons- und Bundesebene, wie bereits im Behindertengleichstellungsgesetz (Art. 13 BehiG) verankert ist, strenger umgesetzt werden. In diesem steht geschrieben, dass bei der Verbesserung der beruflichen Integration vor allem der Bund dafür verantwortlich ist, Möglichkeiten für Pilotprojekte zur Förderung von Menschen mit Beeinträchtigungen in die berufliche Integration finanziell zu unterstützen. Diese Unterstützung soll durch die Soziale Arbeit vermehrt beansprucht werden, um damit auch auf privater Ebene Firmen und Institutionen mit Geld und Zeit zu unterstützen und somit Arbeitsplätze und berufliche Integration für Menschen mit einer Hörbehinderung zu fördern. Dies erfordert dazugehöriges Marketing-Know-How und Öffentlichkeitsarbeit seitens der Sozialen Arbeit.

6.6 Grenzen meiner Forschung

Während dem Auswerten habe ich bemerkt, dass es viele weitere Theorien und Vertiefungen in der Richtung des Diversity Managements gibt, welche im Theorieteil bereits angetönt wurden. Deren zusätzliche Bearbeitung würde den zeitlichen Rahmen meiner Bachelorarbeit sprengen. Ich denke, dass diese Arbeit einen guten Input bzw. Ansporn gibt, mit dem Diversity Management zu arbeiten. Im Zusammenhang mit der Arbeitsintegration muss noch einiges verbessert werden, da sich der Arbeitsmarkt in Zukunft immer wieder ändern wird und die Thematik der Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen weiterhin bestehen bleibt. Auf detaillierte Konzepte zur Durchführung vom Diversity Management in Kombination mit der Sozialen Arbeit und den Unternehmen werde ich in meiner Arbeit nicht weiter eingehen, da dies Inhalt für eine weitere Bachelorarbeit liefern würde. Trotzdem denke ich, dass meine Arbeit einen Grundstein für die Erweiterung und Manifestierung eines Diversity Managements darstellt und darauf weiter aufgebaut werden kann, um allgemein die Arbeitsintegration zu stärken. Je mehr die Firmen und unsere Gesellschaft sensibilisiert sind, desto besser kann dies funktionieren. Erneut habe ich zu spüren bekommen, wie komplex das Thema ist. Erfreulich ist, dass schon viele Lösungen und Unterstützungen angeboten werden, die uns dem Ziel der beruflichen Integration näher bringt.

6.7 Stellungnahmen zu den Zielen und abschliessende Bemerkungen

Die Ziele, welche ich mir anfangs gestellt habe, konnte ich alle erreichen. Ich eignete mir Fachwissen im Bereich der Hörbehinderten, der unterstützenden Angebote im Schweizer Arbeitsmarkt und der Arbeitsrechte an, führte drei Interviews durch und wertete diese anschliessend aus. Schliesslich erfüllte ich mein drittes und letztes Ziel durch das Vergleichen der Theorien mit meiner Hypothese und das Darlegen des Handlungsbedarfs in der Sozialen Arbeit.

Durch das Auseinandersetzen mit dem Thema der Arbeitsintegration von hörbehinderten Personen und deren Arbeitgebern in Kombination mit dem Diversity Management konnte ich sehr viele wertvolle Erfahrungen sammeln, die mir im vornherein nicht bewusst waren. Die in dieser Arbeit erworbenen Erkenntnisse motivieren mich, in diesem Bereich aktiv dran zu bleiben und mich dort beruflich weiterzuentwickeln. Vor allem den Austausch mit den Vorgesetzten empfand ich als sehr wertvoll, da er einen neuen Blickwinkel offenbarte. Man erkannte, dass zwei der

Interviewpartner das erste Mal Kontakt mit einer hörbehinderten Person hatten und zuerst selber Ressourcen und Strategien entwickeln mussten, um mit dieser Situation umzugehen. Zudem war es spannend, die Ebene der Vorgesetzten zu erforschen und dadurch neue und verschiedene Einblicke in das individuelle Empfinden der Personen während dem Prozess einer Arbeitsintegration zu erfahren. Die Ergebnisse nahm ich als sehr spannend wahr und merkte, dass dieses Thema noch in verschiedene Richtungen weiter gehen und erforscht werden kann. Diese Perspektivenöffnung stellt sich für mich als eine weitere Bereicherung dar und zeigt meines Erachtens ein bedeutendes Ziel einer Bachelorarbeit auf.

7. Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: GEERS Hörakustik GmbH. „Dezibel-Tabelle – Schallpegel bekannter Umgebungsgeräusche“. [online] URL: <https://www.geers.de/hoeren-hoerverlust/hoeren-verstehen/geroer-verstehen/wann-ist-laut-zu-laut> (02.01.2018)

Abb. 2: Lüthi, Erika. Oberpriller, Hans. Loose, Anke. Orths, Stephan. „ Unterscheidungsmerkmale für Identitätsgruppen nach Lüthi und Oberpriller“. Teamentwicklung mit Diversity Management. 3. Aufl. Haupt: Bern, 2009. S. 116.

Abb. 3: Tripelmandat gemäss Bernasconi. 2007. [online] URL: <http://bidok.uibk.ac.at/library/sporschill-peer-dipl.html> (19.05.2018)

Abb. 4: Michlig, Vanessa. „Darstellung des Tripelmandats gemäss Vanessa Michlig gestützt an Silvia Staub-Bernasconi“, 2017.

8. Quellenangaben

Ahrbeck, Bernd. Inklusion. 3. aktualisierte Aufl. Kohlhammer: Stuttgart, 2016. S.37.

Baechtold, Andrea. Von Mandach, Laura (Hrsg. /dir.). Arbeitswelten - Integrationschancen und Ausschlussrisiken. 2007. Seismo Verlag: Zürich. S. 156.

Böhm, Stephan A. Baumgärtner, Miriam K. Dwertmann, David J.G. (Hrsg.) *Modernes Personalmanagement als Schlüsselfaktor der beruflichen Inklusion von Menschen mit einer Hörbehinderung*. In: *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung: Best Practices aus dem 1. Arbeitsmarkt*. Springer Gabler: Berlin Heidelberg, 2013. S. 3-18.

Beratungsstelle für Schwerhörige und Gehörlose in Bern. URL: <http://www.bfsug.ch/themen/arbeit/> (14.08.2017)

Berufsfachhochschule für Lernende mit Hör- und Kommunikationsbehinderung. [online] URL: <http://www.bsfh.ch/publikationen/jahresberichte/> (14.08.2017)

Böhnisch, Lothar. Lösch, Hans. „Das Handlungsverständnis des Sozialarbeiters und seine institutionelle Determination“. In: *Gesellschaftliche Perspektiven der Sozialarbeit, Band 2, Luchterhand*: Neuwied/Berlin, 1973. S. 27-29.

Bundesamt für Sozialversicherungen. „Die IV-Revision 6a“. Dezember 2011.

Caritas Schweiz. Recht auf Arbeit. 19. Aufl. Luzern: Caritas Verlag, 2016.

Eidgenössisches Departement des Innern. Rechtliche Grundlagen des Schweizer Arbeitsrechts. 2017 [online] URL: <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/themen-der-gleichstellung/arbeit/rechtliche-grundlagen.html> (16.03.2018)

Eidgenössisches Departement des Innern. Rechtliche Grundlagen Öffentliches Recht - Privates Recht. 2017. [online] URL: <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/themen-der-gleichstellung/arbeit/rechtliche-grundlagen.html> (16.03.2018)

Eidgenössisches Departement des Innern. Rechtliche Grundlagen. Berufliche Integration. 2017. [online] URL: <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/themen-der-gleichstellung/arbeit/rechtliche-grundlagen.html> (16.03.2018)

Eidgenössisches Departement des Innern. Thema der Gleichstellung Arbeit. [online] URL: <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/themen-der-gleichstellung/arbeit.html> (16.03.2018)

Eidgenössische Volksinitiative Recht auf Arbeit. Art. 32. [online] URL: <https://www.admin.ch/ch/d/pore/vi/vis53t.html> (14.08.2017)

Funk, Julika Lotte. Diversity Management. In: HR Today. 2012. [online] URL: <https://www.hrtoday.ch/de/article/diversity-management> (16.03.2018)

Gläser, Jochen. Laudel, Grit. *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag, 2009. S. 19ff / S. 198-199.

Hafen, Martin. „Exklusion – systemtheoretisch“. In: Schwerpunkt. *SozialAktuell*. Nr. 3, 2015. S. 14-15.

Informationszentrum für Gutes Hören. „Hörbehinderte Mitarbeitende in der Administration“. [online] URL: http://www.pro-audio.ch/fileadmin/user_upload/Dokumente_Dachverband/Publikationen_PDF/Ho__rbehinderte_Mitarbeitende_in_der_Administration.pdf (14.08.2017)

Invalidenversicherung IV. [online] URL: <https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Invalidenversicherung-IV> (19.02.2018)

Kägi-Diener, Regula. *Rechtliche Rahmenbedingungen des Diversity Management und ihre Bedeutung in der Praxis*. 2008. S. 6ff.

Kantonales Integrationsprogramm Bern. Arbeitsrecht. [online] URL: <http://integration-be.ch/de/arbeit/arbeit/arbeitsrechte-rechte-als-arbeitnehmerin/> (02.11.2017)

Kern, Erwin. Zur Kommunikation von hörgeschädigten Menschen in der beruflichen Integration. 2004. S.62 [online] URL: https://www.sonos-info.ch/fileadmin/images/dienstleistungen/Print/Arbeit/Kommunikationssituationr_in_beruflichen_Integration_Daniel_Ullrich_2004.pdf (19.02.2018)

Krell, Gertraude (Hsg.). *Chancengleichheit durch Personalpolitik*, 5. Auflage, Wiesbaden: Gabler, 2008. S. 63-80.

Lamnek, Siegfried. *Qualitative Sozialforschung*. 4. Aufl. Beltz Verlag: Basel, 2005. S. 363-368.

Leistungen der Invalidenversicherung. [online] URL: <https://www.ahv-iv.ch/p/4.01.d> (14.08.2017)

Leonhardt, Annette. *Einführung in die Hörgeschädigtenpädagogik*. 3. Überarbeitete Auflage. Ernst Reinhardt Verlag: München Basel, 2010. S. 13ff.

Lüthi, Erika. Oberpriller, Hans. Loose, Anke. Orths, Stephan. *Teamentwicklung mit Diversity Management*. 3. Aufl. Haupt: Bern, 2009. S. 11ff.

Mauron, Michèle. Hörbehinderung und Soziale Arbeit. [online] URL: <http://www.sozialinfo.ch/aktuell/fokus/hoerbehinderung-und-soziale-arbeit-614/> (16.03.2018)

Mauron, Michèle. Hörbehinderung und Soziale Arbeit. In: Sozialinfo. Nr. 6, 2014. [online] URL: <http://www.sozialinfo.ch/aktuell/fokus/hoerbehinderung-und-soziale-arbeit-614/> (02.11.2017)

Mayring, Philipp. *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim/Basel: Beltz, 2015. S. 15.

Mey, Günther. Mruck, Katja (Hrsg.). „Qualitative Sozialforschung“. In: *Handbuch Qualitative Sozialforschung in der Psychologie*. Wiesbaden: VS Verlag, 2010.

Mitterhuber, Thomas. Gehörlos, taub, schwerhörig: Hörbehinderungen. In: My Handicap. [online] URL: <https://www.myhandicap.ch/gesundheit/sinnesbehinderung/hoerbehinderung/> (13.10.2017)

RAV, die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren. [online] URL: <http://www.treffpunkt-arbeit.ch/ueberuns/rav/> (13.07.2018)

RAV und IV optimieren ihre Zusammenarbeit. Medienmitteilung vom 11. September 2014. [online] URL: <https://www.ivbe.ch/de/ueber-uns/publikationen/medienmitteilungen/rav-und-iv-optimieren-ihre-zusammenarbeit> (02.04.2018)

Sackmann-Steiger, Sabine. Mosimann, Hans-Jakob. Recht der Sozialen Sicherheit. Helbing Lichtenhahn Verlag: Basel, 2014. S. 693ff.

Schmid-Giovannini, Susanne. Zur Kommunikation von hörgeschädigten Menschen in der beruflichen Integration. 2004. S. 63 [online] URL: https://www.sonos-info.ch/fileadmin/images/dienstleistungen/Print/Arbeit/Kommunikationssituationr_in_beruflichen_Integration_Daniel_Ullrich_2004.pdf. (14.08.2017)

Scholz, Christian. *Personalmanagement. Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen*. 6. Aufl. München: Vahlen, 2014. S. 3.

Schuy, Clemens. Zur Kommunikation von hörgeschädigten Menschen in der beruflichen Integration. 2004. S. 62 [online] URL: https://www.sonos-info.ch/fileadmin/images/dienstleistungen/Print/Arbeit/Kommunikationssituationr_in_beruflichen_Integration_Daniel_Ullrich_2004.pdf (14.08.2017)

Schweizerischer Verband für Gehörlosen- und Hörgeschädigten-Organisationen. <https://www.sonos-info.ch/> (14.06.2017)

Schweizerischer Gehörlosenverband. 2016 [online] URL: http://www.sgb-fss.ch/wp-content/uploads/2016/02/sgb-fss_gl_fragen_antworten.pdf (14.08.2017)

Slavik, Eva. Recht der Sozialen Sicherheit. Helbing Lichtenhahn Verlag: Basel, 2014. S. 699ff.

Staub-Bernasconi, Silvia. „Vom beruflichen Doppel- zum professionellen Tripelmandat. Wissenschaft und Menschenrechte als Begründungsbasis der Profession Soziale Arbeit“. 2007. S. 6-7.

Steixner, Paul. Veröffentlichung des Zentrums für Gebärdensprache und Hörbehindertenkommunikation. Band 16. 2009. [online] URL: http://www.uni-klu.ac.at/zgh/downloads/Band_16_Steixner.pdf (14.08.2017)

Stiftung Schweizer Zentrum für Heil und Sonderpädagogik. Was sind die Unterschiede zwischen Integration und Inklusion? 2017. [online] URL: <http://www.szh.ch/themen/schule-und-integration/schulische-integration/antwort-2> (14.08.2017)

Thomas, David, Ely, Robin. *“Making differences matter: A New Paradigm for Managing.”*. In: Harvard Business Review. 1996, S. 1-12.

Ulrich, Daniel. Zur Kommunikation von hörgeschädigten Menschen in der beruflichen Integration. 2004. S. 51. [online] URL: <https://www.sonos-info.ch/fileadmin/images/dienstleistungen/Print/>

Arbeit/Kommunikationssituationr_in_beruflichen_Integration_Daniel_Ullrich_2004.pdf
(14.08.2017)

UN-Behindertenrechtskonvention. Arbeit und Beschäftigung in der UN-Behindertenrechtskonvention. [online] URL: <https://www.behindertenrechtskonvention.info/arbeit-und-beschaeftigung-3921/> (14.08.2017)

Van Unden, Antonius. Zur Kommunikation von hörgeschädigten Menschen in der beruflichen Integration. 2004. S. 63. [online] URL: https://www.sonos-info.ch/fileadmin/images/dienstleistungen/Print/Arbeit/Kommunikationssituationr_in_beruflichen_Integration_Daniel_Ullrich_2004.pdf (14.08.2017)

Schweizerischer Gehörlosenverbund. Wesen und Geschichte der Gebärdensprache. [online] URL: http://www.sgb-fss.ch/wp-content/uploads/2015/06/sgb-fss_gs_wesen_geschichte.pdf (14.08.2017)

Wocken, Hans. Integration und Inklusion. S. 1-22. [online] URL: http://inklusion20.de/material/inklusion/Inklusion%20vs%20Integration_Wocken.pdf (14.08.2017)