

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Hochschule für Soziale Arbeit HSA

Berufliche Integration von Menschen mit Schwerhörigkeit in den ersten Arbeitsmarkt

Unterstützungsmöglichkeiten der Sozialen Arbeit

Autorin: Anja Wegmüller

Matrikelnummer: 15-632-532

Eingereicht bei: Dr. Simone Girard

Bachelor Thesis an der Hochschule für Soziale Arbeit

Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten

Eingereicht im Januar 2019 zum Erwerb des Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit

Abstract

Die vorliegende Bachelor Thesis befasst sich mit der beruflichen Integration von Menschen mit einer Schwerhörigkeit in den ersten Arbeitsmarkt. Das Ziel ist die Beantwortung folgender Fragestellung:

Welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es für Professionelle der Sozialen Arbeit, um Menschen mit einer Schwerhörigkeit bei der beruflichen Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen?

Um diese Frage zu beantworten, werden bereits bestehende Erkenntnisse aus der Literatur zusammengetragen und miteinander in Verbindung gesetzt. Daraus wird ersichtlich, dass schwerhörige Menschen bei der beruflichen Integration aufgrund ihrer behinderungsbedingten Einschränkungen in der Kommunikation und fehlendem Wissen auf Seiten der Gesellschaft mit vielfältigen Herausforderungen konfrontiert sind. Ebenso vielfältig sind die Unterstützungsmöglichkeiten, welche Professionelle der Sozialen Arbeit anbieten können. Resümierend ist festzustellen, dass die Soziale Arbeit sowohl auf der Ebene des Einzelfalls als auch auf der Ebene der Gesellschaft Unterstützung bieten kann. Die Unterstützungsmöglichkeiten zielen im Wesentlichen darauf, ein Gleichgewicht zwischen den Integrationsbemühungen der Betroffenen und denen der Gesellschaft herzustellen.

Die Bachelor Thesis ist sowohl für Professionelle der Sozialen Arbeit als auch für andere Personen, die in Kontakt zu schwerhörigen Menschen im erwerbsfähigen Alter stehen, interessant.

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|-------|--|
| BehiG | Behindertengleichstellungsgesetz |
| BFS | Bundesamt für Statistik |
| BRK | Behindertenrechtskonvention |
| BSFH | Berufsfachschule für Lernende mit Hör- und Kommunikationsbehinderung |
| BV | Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft |
| CI | Cochlea Implantat |
| dB | Dezibel |
| Hz | Hertz |
| ICIDH | Internationale Klassifikation der Schädigungen, Fähigkeitsstörungen und Beeinträchtigungen |
| ICF | Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit |
| IV | Invalidenversicherung |
| OR | Obligationenrecht |
| UN | United Nations |
| UNO | United Nations Organization |
| WHO | World Health Organization |
| ZGB | Schweizerisches Zivilgesetzbuch |

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Einleitung..... | 1 |
| 1.1 | Ausgangslage und Einführung ins Thema..... | 1 |
| 1.2 | Zielsetzung, Fragestellung und Eingrenzung | 2 |
| 1.3 | Relevanz für die Soziale Arbeit | 4 |
| 1.4 | Methodisches Vorgehen und Aufbau der Arbeit..... | 5 |
| 2 | Theoretische Rahmenbedingungen | 6 |
| 2.1 | Behinderung, Hörbehinderung und Schwerhörigkeit..... | 6 |
| 2.1.1 | Behinderung als exklusionsfördernder Faktor..... | 6 |
| 2.1.2 | Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit | 7 |
| 2.1.3 | Hörbehinderung und Schwerhörigkeit | 8 |
| 2.1.3.1 | Heterogenität und Definition des Personenkreises | 8 |
| 2.1.3.2 | Vom Hörverlust zur Hörbehinderung | 9 |
| 2.1.3.3 | Auswirkungen einer Schwerhörigkeit | 12 |
| 2.2 | Berufliche Integration | 15 |
| 2.2.1 | Was unter beruflicher Integration verstanden wird..... | 15 |
| 2.2.2 | Arbeit | 17 |
| 2.2.2.1 | Erwerbsarbeit und deren Bedeutung in der Gesellschaft..... | 17 |
| 2.2.2.2 | Schweizer Arbeitsmarkt und arbeitsmarktliche Lage | 19 |
| 2.2.2.3 | Beschäftigungssituation von Menschen mit einer Schwerhörigkeit | 19 |
| 2.2.3 | Rechtliche Grundlagen in Bezug auf berufliche Integration | 20 |
| 2.2.3.1 | BehiG - Behindertengleichstellungsgesetz..... | 21 |
| 2.2.3.2 | UN – BRK - Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. | 21 |
| 2.2.3.3 | Umsetzung der rechtlichen Grundlagen | 23 |
| 2.3 | Zusammenfassung der theoretischen Rahmenbedingungen | 25 |
| 3 | Herausforderungen, Bewältigungsstrategien und gelingende Faktoren in der beruflichen Integration | 27 |
| 3.1 | Herausforderungen und Bewältigungsstrategien..... | 27 |
| 3.1.1 | Was Studien zu Herausforderungen sagen | 27 |
| 3.1.2 | Herausforderungen in der Interaktion..... | 29 |
| 3.1.3 | Psychische und psychosomatische Auswirkungen von Schwerhörigkeit | 32 |
| 3.1.4 | Bewältigungsstrategien | 34 |
| 3.2 | Faktoren für eine gelingende berufliche Integration | 36 |
| 3.3 | Zusammenfassung..... | 38 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 4 | Konsequenzen für Professionelle der Sozialen Arbeit | 40 |
| 4.1 | Konsequenzen mit Fokus auf das Individuum | 41 |
| 4.2 | Konsequenzen mit Fokus auf das Umfeld und die Gesellschaft | 46 |
| 5 | Schlussfolgerungen..... | 50 |
| 5.1 | Zusammenfassung und Beantwortung der Fragestellung | 50 |
| 5.2 | Kritische Würdigung und weiterführende Fragen..... | 52 |
| 6 | Literatur- und Quellenverzeichnis | 54 |
| | Ehrenwörtliche Erklärung | 59 |

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage und Einführung ins Thema

Menschen mit einer Hörbehinderung sind im Vergleich zu Menschen mit anderen Behinderungen beruflich und sozial auf den ersten Blick relativ gut in die Gesellschaft integriert (vgl. Audeoud/Lienhard 2006: 12). Dies und die Tatsache, dass Hörbehinderung eine unsichtbare Behinderung ist, führt dazu, dass deren Auswirkungen von der Bevölkerung oftmals und teilweise auch von den Betroffenen selbst unterschätzt werden. Die Folgen einer Hörbehinderung gehen weit über Einschränkungen in der akustisch-sensorischen Wahrnehmung hinaus. Menschen mit einer Hörbehinderung erleben in ihrem Alltag in einer mehrheitlich lautsprachlich orientierten Umgebung, der sogenannte «hörenden Welt», vielfältige Herausforderungen (vgl. Fengler 1990: 15). Eine Hörbehinderung beeinflusst insbesondere die Kommunikation und wird deshalb auch als eine Kommunikationsbehinderung verstanden (vgl. ebd.). Des Weiteren beeinflusst eine Hörbehinderung die Entwicklungs- und Lebensbedingungen der Betroffenen in sämtlichen Lebensbereichen (vgl. Eckerli Wäspi 2013: 7). Dazu gehört auch der Lebensbereich Arbeit. In einer Gesellschaft, in der die Chancen auf Teilhabe und die soziale Sicherheit massgeblich von der Erwerbsarbeit abhängig sind, ist Arbeit als prägendes Element der individuellen Biografien von zentraler Bedeutung (vgl. Schaufelberger/Mey 2010: 15). Zudem gilt Arbeit zurzeit als eine der besten Lösungsmöglichkeiten für soziale Probleme (vgl. ebd.: 16). Was aber passiert, wenn der Zugang zur Arbeitswelt erschwert ist oder sich in der Arbeitswelt für eine Personengruppe behinderungsbedingt spezifische Herausforderungen ergeben? Diese Frage stellt sich bei Menschen mit einer Hörbehinderung und insbesondere bei Menschen mit einer Schwerhörigkeit. Offizielle Zahlen zur Beschäftigungssituation von Menschen mit einer Schwerhörigkeit in der Schweiz gibt es keine. Eine Studie von Audeoud und Lienhard (2006) zur beruflichen und sozialen Integration junger hörbehinderter Personen in der Schweiz zeigte jedoch, dass die Arbeitslosenquote von Personen mit einer Hörbehinderung im Vergleich zur Gesamtbevölkerung in der Schweiz mindestens doppelt so hoch ist (vgl. ebd.: 12). Ein Zusammenspiel von ungünstigen Rahmenbedingungen, Vorurteilen gegenüber Menschen mit einer Behinderung, Wissenslücken bezüglich Hörbehinderung und möglichen Unterstützungsmöglichkeiten könnte einen Grund dafür sein. Andererseits werden gute kommunikative Fähigkeiten im Erwerbsleben zunehmend wichtiger, sei es in der Ausbildung, beim Bewerbungsgespräch oder bei der Verständigung am Arbeitsplatz (vgl. Beratung für Schwerhörige und Gehörlose o.J.). Menschen mit einer Schwerhörigkeit sind diesbezüglich aufgrund

ihres Hörverlusts besonders herausgefordert. Will sich eine Person mit einer Hörbehinderung in die Arbeitswelt integrieren, muss sie einen enormen Mehraufwand leisten (vgl. ebd.: 12). Dies steht symptomatisch dafür, dass die Gleichstellung von Menschen mit einer Behinderung trotz einigen rechtlichen Grundlagen, welche die Integration und Gleichstellung von Menschen mit einer Behinderung fordern, noch nicht erreicht ist.

Da in der Schweiz keine Statistiken zur Prävalenz von Behinderungsformen erhoben werden, gibt es keine offiziellen Zahlen, wie viele Personen in der Schweiz von einer Hörbeeinträchtigung betroffen sind. Gemäss einer Schätzung des schweizerischen Gehörlosenbunds ist davon auszugehen, dass rund 7 Prozent der Schweizer Bevölkerung, d.h. ca. 610'000 Menschen in der Schweiz, von einer Hörbehinderung betroffen sind (vgl. Schweizerischer Gehörlosenbund 2016: 1). Davon sind rund 10'000 Personen gehörlos und bis zu 600'000 Personen leicht bis hochgradig schwerhörig. Genauere Aussagen zur Verteilung der Schweregrade der Hörbehinderung können aufgrund fehlender valider Daten nicht gemacht werden. Festzuhalten ist jedoch, dass gemäss einer Prognose der World Health Organization (WHO) Schwerhörigkeit im Jahr 2030 zu den sieben häufigsten Einschränkungen der Lebensqualität zählen wird (vgl. Schweizerischer Gehörlosenbund 2016: 1).

1.2 Zielsetzung, Fragestellung und Eingrenzung

Das Ziel der Auseinandersetzung mit dem Thema ist es, auf die vielfach unterschätzten und spezifischen Herausforderungen, welche Menschen mit einer Schwerhörigkeit auf ihrem Weg in die berufliche Integration erleben, aufmerksam zu machen und in einem bisher wenig erforschten Gebiet zu Erkenntnissen zu gelangen. Das Erkenntnisinteresse gilt sowohl den objektiven Rahmenbedingungen, mit welchen schwerhörige Personen im Zusammenhang mit der beruflichen Integration in den ersten Arbeitsmarkt konfrontiert sind, wie auch den subjektiven Erfahrungen der Betroffenen, welche in verschiedenen Studien festgehalten wurden. Im Sinne der ressourcenorientierten Grundhaltung werden dabei neben beruflichen Herausforderungen und Erschwernissen auch förderliche Faktoren und Bewältigungsstrategien zusammengetragen. Es soll aufgezeigt werden, in welchem Zusammenhang Schwerhörigkeit und die Chance zur Teilhabe am beruflichen Leben stehen bzw. wie sich eine Schwerhörigkeit auf die berufliche Integration der Betroffenen auswirkt. Darüber hinaus geht es um ein besseres Verständnis darüber, welche Konsequenzen sich für die Soziale Arbeit ableiten lassen bzw. wie sie Menschen mit einer Schwerhörigkeit bei der beruflichen Integration unterstützen kann.

Die Arbeit verfolgt das Ziel, Hinweise auf Unterstützungsmöglichkeiten für die Soziale Arbeit im Bereich der beruflichen Integration von Schwerhörigen geben zu können.

Daraus ergibt sich die zentrale Fragestellung, deren Beantwortung sich die vorliegende Arbeit widmet:

Leitfrage:

- Welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es für Professionelle der Sozialen Arbeit, um Menschen mit einer Schwerhörigkeit bei der beruflichen Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen?

Zur Konkretisierung der Leitfrage werden folgende Unterfragen formuliert und bearbeitet:

- Welche Auswirkungen auf die Lebenswelt der Betroffenen bringt eine Hörbehinderung und insbesondere eine Schwerhörigkeit mit sich?
- Welche Bedeutung hat Arbeit für die Integration in die Gesellschaft?
- Wie zeigen sich die Rahmenbedingungen von Menschen mit einer Schwerhörigkeit auf dem Arbeitsmarkt in der Schweiz?
- Mit welchen Herausforderungen sind Menschen mit einer Schwerhörigkeit bei der beruflichen Integration konfrontiert, über welche Bewältigungsstrategien verfügen sie und was sind förderliche Faktoren für die berufliche Integration?
- Welche Konsequenzen lassen sich ableiten und welche Unterstützungsmöglichkeiten ergeben sich daraus für Professionelle der Sozialen Arbeit?
- Inwiefern können die bestehenden Verhältnisse in Bezug die berufliche Integration bei Menschen mit einer Schwerhörigkeit diskutiert, beziehungsweise kritisiert werden?

Wenn in dieser Arbeit von Menschen mit einer Schwerhörigkeit die Rede ist, wird dabei auf die Lebenslage von Personen Bezug genommen, welche mit oder ohne Hörhilfe ein Resthörvermögen besitzen und vorwiegend lautsprachlich kommunizieren. Dies zieht eine Ausklammerung schwerhöriger Personen mit sich, welche gebärdensprachlich orientiert sind oder sowohl der Lautsprache als auch der Gebärdensprache mächtig sind (sogenannt bilinguale Personen). Die Autorin ist sich bewusst, dass es auch gehörlose Personen gibt, die ausschliesslich lautsprachlich orientiert sind. Da sich diese Arbeit aber auf Schwerhörigkeit fokussiert und sich somit von der Gehörlosigkeit abgrenzt, wird dieser Personenkreis in der Bearbeitung der Fragestellung ebenfalls nicht explizit mitgedacht. Der Grund für den Ausschluss jener Personengruppen ist, dass sich die Bedürfnisse in Bezug auf die berufliche Integration unterscheiden, je nachdem ob eine Person lautsprachlich oder gebärdensprachlich kommuniziert und je nachdem ob noch ein Resthörvermögen vorhanden ist. Es ist deshalb nicht möglich deren berufliche Situation im Rahmen dieser Arbeit gemeinsam zu beleuchten. Des Weiteren bezieht sich die Arbeit primär auf Personen, bei denen die Schwerhörigkeit im Kindesalter entstanden ist. Die Zielgruppe grenzt sich somit von

Altersschwerhörigen und Spätertaubten ab. Um das Thema im Rahmen einer Bachelor Thesis behandeln zu können, werden ausserdem weitere Faktoren, welche die berufliche Teilhabe erschweren, wie beispielsweise fortgeschrittenes Alter, geringe Bildung oder gesundheitliche Probleme, nicht berücksichtigt. Ausgeklammert werden dabei auch Migrationsthemen, obwohl diese angesichts der demographischen Entwicklung in der Praxis immer häufiger von Bedeutung sind. Zudem erfolgt eine Eingrenzung des Personenkreises auf schwerhörige Menschen im erwerbsfähigen Alter, wobei der Fokus auf den erwerbsfähigen Personen liegt. Personen ohne Hörbehinderung werden im weiteren Verlauf dieser Arbeit als «Hörende» betitelt. Die Autorin bedient sich damit einem Begriff, der in der Fachliteratur häufig Verwendung findet.

1.3 Relevanz für die Soziale Arbeit

Gemäss dem Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz von AvenirSocial (2010) ist die Soziale Arbeit dazu verpflichtet, Lösungen für soziale Probleme zu erarbeiten und umzusetzen (vgl. ebd.: 6). Hinter dem Sammelbegriff «soziale Probleme» stehen problematische Gegebenheiten auf sozialer, psychosozialer und soziokultureller Ebene (vgl. Staub-Bernasconi 2012: 268). Wansing (2005) ergänzt dieses Verständnis mit dem Aspekt, dass soziale Probleme einen gesellschaftlichen Ursprung haben und somit veränderbar sind (vgl. ebd.: 78). Sowohl Behinderung wie auch mangelnde berufliche Integration kann als soziales Problem verstanden werden, auf dessen Bearbeitung die Soziale Arbeit Einfluss nehmen muss.

In den Grundsätzen der Sozialen Arbeit nach AvenirSocial (2010) ist verankert, dass jeder Mensch «(...) Anrecht auf die Befriedigung existentieller Bedürfnisse sowie auf Integrität und Integration in ein soziales Umfeld» (ebd.: 6) hat. In einer Gesellschaft, die sich über die Erwerbsarbeit definiert, nimmt die Arbeit einen grossen Stellenwert bei der Befriedigung unterschiedlichster Bedürfnisse ein (vgl. Stein 2009: 16). Nicht zuletzt deshalb wird Arbeitslosigkeit in Anlehnung an Kühn und Rüter (2008) zunehmend als eine der grössten sozialpolitischen Herausforderung beschrieben, welche „die Arbeitsgesellschaft in ihren Grundstrukturen berührt“ (ebd.: 53).

Aus der Perspektive des bio-psycho-sozialen Modells von Behinderung wird nicht nur die sensorische, kognitive oder physische Beeinträchtigung als Ursache von Behinderungen verstanden, sondern auch das Unvermögen der Gesellschaft mit bestehenden Andersartigkeiten innerhalb der Bevölkerung umzugehen (vgl. Gutjahr 2007: 16).). Behinderung stellt so ebenfalls ein Phänomen dar, das massgeblich durch gesellschaftliche Prozesse herbeigeführt wird (vgl. ebd.). Zu beachten ist dabei, dass Behinderung als exklusionsfördernder Faktor gilt und sich somit negativ auf den Zugang zum Arbeitsmarkt auswirkt (vgl. Wansing

2005: 78). Nimmt die Soziale Arbeit ihre Pflicht wahr, sich für Menschen einzusetzen, welche eingeschränkt Zugang zur Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen haben, so muss sie sich zwingend mit Fragestellungen rund um die berufliche Integration von Menschen mit einer Hörbehinderung auseinandersetzen.

1.4 Methodisches Vorgehen und Aufbau der Arbeit

Bei der vorliegenden Arbeit handelt es sich um eine wissenschaftliche, deskriptive Literaturarbeit, die ihre Thematik durch die Auseinandersetzung mit wissenschaftlicher Fachliteratur bearbeitet. Ergänzend werden Erkenntnisse aus Studien und Forschungsarbeiten verwendet. Zum Thema berufliche Integration von Hörbehinderten ist kaum aktuelle Literatur aus dem deutschsprachigen Raum vorhanden. Deshalb muss teilweise auf ältere oder englischsprachige Literatur zurückgegriffen werden.

Um die Leitfrage zu bearbeiten, werden als erstes die theoretischen Rahmenbedingungen, in welchen sich Personen mit einer Schwerhörigkeit in Bezug auf Teilhabe am Arbeitsleben bewegen, dargestellt. Um diese Rahmenbedingungen zu beschreiben, werden zuerst Vorstellungen über Behinderung thematisiert. Anschliessend folgt eine Vertiefung in das Gebiet der Hörbehinderung, insbesondere der Schwerhörigkeit. Weiterführend wird dargelegt, was unter beruflicher Integration zu verstehen ist. Es folgt eine Erläuterung der Bedeutung der Erwerbsarbeit für die Gesellschaft. Dabei stehen der Schweizer Arbeitsmarkt und die arbeitsmarktliche Lage im Fokus, bevor auf die Beschäftigungssituation von Menschen mit einer Behinderung und insbesondere einer Schwerhörigkeit eingegangen wird. In Bezug auf die rechtlichen Rahmenbedingungen wird auf das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) und das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK) eingegangen.

In einem nächsten Teil werden Erkenntnisse zu Herausforderungen und Bewältigungsstrategien von Menschen mit einer Schwerhörigkeit in Bezug auf die berufliche Integration zusammengetragen und mit Faktoren, die das Gelingen der beruflichen Integration begünstigen, ergänzt. Berufliche Integration wird dabei als Ganzes betrachtet. Das heisst, Herausforderungen, Bewältigungsstrategien und gelingende Faktoren werden nicht für jeden Teilbereich der beruflichen Integration (Berufswahl, Ausbildung, Stellensuche, Arbeitsplatzhaltung) separat erforscht, sondern übergreifend beschrieben. Eine abschliessende Verknüpfung der aufgeführten Erkenntnisse führt zur Frage, welche Konsequenzen bzw. Unterstützungsmöglichkeiten sich daraus für die Soziale Arbeit ergeben. Der Schlussabschnitt rundet die Bachelor-Thesis mit der Beantwortung der Leitfrage und einer kritischen Würdigung inklusive weiterführenden Gedanken ab.

2 Theoretische Rahmenbedingungen

Bevor sich diese Arbeit der beruflichen Integration von Menschen mit einer Schwerhörigkeit widmen kann, braucht es zuerst eine Beschreibung dessen, was unter Behinderung, Hörbehinderung und insbesondere Schwerhörigkeit zu verstehen ist. Anschliessend nähert sich die Arbeit thematisch der beruflichen Integration an, indem sie auf das Integrationsverständnis eingeht und gesellschaftlich, ökonomisch sowie rechtlich relevante Rahmenbedingungen aufzeigt.

2.1 Behinderung, Hörbehinderung und Schwerhörigkeit

Graf (2008) schreibt, dass grundlegend festzuhalten ist, «(...) dass es eine Gesellschaft ohne Behinderung nicht geben kann, da in einer normativ verfassten Gesellschaft nicht zu verhindern ist, dass Ausprägungen menschlicher Heterogenität unterschieden (...) und auch bewertet werden.» (ebd.: 35). Im Sinne dieses Zitates widmet sich dieses Kapitel der Frage, was es bedeutet, von einer Behinderung und insbesondere von Schwerhörigkeit betroffen zu sein.

2.1.1 Behinderung als exklusionsfördernder Faktor

Menschen mit einer Behinderung sind einem erhöhten Risiko ausgesetzt, von sozialer Exklusion betroffen zu sein (vgl. Wansing 2005: 78). Im internationalen Diskurs über soziale Ausgrenzung wird Behinderung sogar als einer der grössten Risikofaktoren betrachtet (vgl. ebd.). Bei ungefähr 1,8 Millionen Menschen mit einer Behinderung in der Schweiz betrifft dies eine beachtliche Anzahl Menschen (vgl. Bundesamt für Statistik o.J.). Doch Behinderung begünstigt nicht nur die soziale, sondern auch die berufliche Exklusion. Eine Medienmitteilung des Bundesamts für Statistik (BFS) aus dem Jahr 2016 bestätigt, dass Personen, welche von einer Behinderung betroffen sind, an ihrem Arbeitsplatz vermehrt benachteiligt werden (vgl. ebd.: 1). Gemäss Wansing (2005) wird Behinderung als exklusionsfördernder Aspekt in der sozialwissenschaftlichen Auseinandersetzung, im Gegensatz zu Faktoren wie Arbeitslosigkeit, Armut oder die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, noch nicht angemessen genug berücksichtigt (vgl. ebd.: 78). Erklärungen dafür findet man in der Betrachtung des historisch bedingten Paradigmenwechsels von Behinderung. Lange Zeit dominierte eine individualistische Sicht auf Behinderung. Behinderung wurde als personenbezogenes Phänomen verstanden. Die gesellschaftliche Dimension von Behinderung wurde dabei lange Zeit ausgeblendet. Der bevorzugte Status individualistischer

Erklärungen führte dazu, dass Behinderung entpolitisiert wurde (vgl. ebd.). Noch heute sind Tendenzen zur individualistischen Sichtweise erkennbar. Als Folge davon erscheinen die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit einer Behinderung nicht als sozialstrukturelles Problem, sondern als personenbezogene Angelegenheit (vgl. ebd.: 79). Allerdings haben „(...) die internationalen Entwicklungen der Rehabilitationswissenschaften zu einer grundlegenden veränderten Sichtweise von Behinderung (...)» beigetragen (Wansing 2005: 79). Weg vom aufs Individuum bezogenen und defizitorientierten Verständnis von Behinderung, hin zum interaktionistischen, sozialpolitischen Verständnis, welches deren Relativität und Relationalität Rechnung trägt (vgl. ebd.: 79). Unterstützt wurde dieser Wandel durch die Entstehung der «Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit» (ICF) auf welche das nachfolgende Kapitel genauer eingeht.

2.1.2 Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit

Die ICF ist ein internationales Klassifikationssystem welches von der WHO im Jahr 2004 verabschiedet wurde (vgl. Insieme Schweiz o.J.). Von seinem Vorgängermodell, der «Internationalen Klassifikation der Schädigungen, Fähigkeitsstörungen und Beeinträchtigungen» (ICIDH) aus dem Jahr 1980, unterscheidet es sich, indem es Behinderung nicht mehr als Eigenschaft der betroffenen Person definiert, sondern von einem bio-psycho-sozialen Modell ausgeht. Die ICF liefert eine neue Perspektive auf Behinderung, welche mit den politischen Anforderungen nach Gleichstellung und Integration von Menschen mit einer Behinderung übereinstimmt. Hauptziel der ICF ist es, Menschen mit einer Behinderung in der Partizipation und bei der Integration in die Gesellschaft zu unterstützen (vgl. ebd.). Die ICF liefert ein verständliches und nationenübergreifendes Vokabular, welche der neuen Betrachtungsweise von Gesundheit, Krankheit und Behinderung entspricht. Auf Basis dieser gemeinsamen Sprache können medizinische Behandlungen, der Bedarf an Unterstützungsleistungen bis hin zu Anforderungen an den Arbeitsplatz abgeleitet werden (vgl. ebd.). Im Rahmen der ICF wird Behinderung als Resultat des Verhältnisses zwischen einer Person mit einem gesundheitlichen Problem und deren Umwelt betrachtet. Der Fokus liegt dabei nicht auf dem gesundheitlichen Problem, sondern auf den Auswirkungen für deren Funktionsfähigkeit auf verschiedenen Ebenen. Funktionsfähigkeit ist dabei ein Sammelbegriff für die Körperstrukturen bzw. Körperfunktionen, die Aktivität (Durchführung von Handlungen) sowie die Partizipation (Eingebunden sein in verschiedene Lebensbereiche) eines Menschen (vgl. Insieme Schweiz o.J.). Behinderung beschreibt demnach entweder

Schädigungen auf körperlicher Ebene in Struktur oder Funktion, oder Aktivitäts- bzw. Partizipationseinschränkungen (vgl. ebd.).

Es ist davon auszugehen, dass sich die Umwelt in Form von förderlichen oder hinderlichen Kontextfaktoren entweder positiv oder negativ auf die Funktionsfähigkeit von Betroffenen auswirken kann (vgl. ebd.). Die Kontextfaktoren können einerseits aus umweltbezogenen Faktoren wie sozialen Beziehungen oder Technologien und andererseits aus personalen Faktoren wie Geschlecht, Alter, Lebensstil und Bewältigungsstrategien bestehen (vgl. Wansing 2005: 79). Die Kontextfaktoren werden nicht statisch betrachtet, sondern können sich im Laufe der Zeit verändern. Behinderung erhält dadurch einen veränderbaren Charakter (vgl. Maschke 2008: 38). Durch die Betonung der sozialen Beschaffenheit von Behinderung wirkt die ICF der individualisierten Sichtweise auf Behinderung entgegen (vgl. Wansing 2005: 80).

2.1.3 Hörbehinderung und Schwerhörigkeit

Nicht nur in Bezug auf Behinderung im Allgemeinen, sondern auch auf Hörbehinderung gab und gibt es verschiedene Betrachtungsweisen. Sowohl in der Sichtweise auf Behinderung als auch in der Sichtweise auf Hörbehinderung widerspiegelt sich der Zeitgeist einer Gesellschaft. Je nachdem welche politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Einflüsse eine Person prägen, welches Mensch- bzw. Gesellschaftsbild sie vertritt oder aus welchem Bereich sie stammt (z.B. Medizin, Pädagogik oder Ökonomie) fallen die Vorstellungen darüber, was eine Hörbehinderung ist anders akzentuiert aus (vgl. Maschke 2008: 30).

Das Hörbehinderungsverständnis auf welches sich diese Arbeit stützt, basiert auf dem soeben vorgestellten bio-psycho-sozialen Verständnis von Behinderung.

2.1.3.1 Heterogenität und Definition des Personenkreises

Um Menschen mit einer Hörbehinderung, insbesondere einer Schwerhörigkeit, in den Fokus dieser Arbeit setzen zu können, braucht es vorab eine genauere Bestimmung der Begriffe Hörbehinderung und Schwerhörigkeit und des dazugehörigen Personenkreises. Diese Definitionen stellen jedoch insofern eine Herausforderung dar, als Menschen mit einer Hörbehinderung eine enorm heterogene Gruppe bilden (vgl. Leonhard 2010: 77). Die Heterogenität der Gruppe der Hörbehinderten gründet in erster Linie darin, dass diese Kategorie sämtliche Menschen, die von einem Hörverlust betroffen sind, meint (vgl. ebd.: 78). Dazu zählen sowohl Menschen mit sehr geringen Einschränkungen in der Hörfähigkeit als auch Menschen mit extrem hohen Einschränkungen bis hin zur vollständigen Gehörlosigkeit. Die Auswirkungen einer Hörbehinderung auf die Betroffenen und deren Umfeld sind von Person zu Person sehr unterschiedlich und deshalb kaum vergleichbar (vgl. ebd.: 77).

Es ist demzufolge nachvollziehbar, dass sich die Lebenssituationen der Menschen innerhalb dieser Gruppe stark unterscheiden.

Nimmt man innerhalb der Gruppe der Menschen mit einer Hörbehinderung jene mit einer Schwerhörigkeit in den Blick, so ist auch jene Gruppe immer noch sehr heterogen (vgl. Fengler 1990: 16). Die verschiedenen Arten, Ursachen und Ausmasse einer Schwerhörigkeit macht es nahezu unmöglich, kurz und prägnant zu beschreiben, was Schwerhörigkeit ist, und vorherzusagen, wie sich diese auf die Betroffenen und deren Umfeld auswirkt (vgl. Leonhardt 2010: 80). Der Versuch, Menschen mit einer Schwerhörigkeit zu charakterisieren, verlangt deshalb nach starken Verallgemeinerungen, welche aus einer Verdichtung von sich häufenden Merkmalen bestehen (vgl. ebd.: 77). Diese Eigenschaften können auf die eine Person gut, auf die andere weniger und auf eine dritte Person gar nicht zutreffen (vgl. ebd.: 80). Eine Eigenschaft, welche sich aber alle Schwerhörigen teilen, ist die verminderte Hörfähigkeit, bedingt durch eine Schädigung des Hörorgans und die dadurch erschwerte bzw. eingeschränkte Wahrnehmung akustischer Reize über das Gehör (vgl. ebd.). Darüber hinaus definiert Fengler (1990) schwerhörige Menschen als Personen, die anhaltend oder zeitweilig an einem Hörverlust leiden, deren Resthörvermögen jedoch mit oder ohne technische Hörhilfen¹ mehr oder weniger dazu ausreicht, Lautsprache wahrzunehmen (vgl. ebd.: 14). Ausserdem sind schwerhörige Menschen in der Lage, mit ihrem Resthörvermögen die eigene Sprachproduktion, wenn auch eingeschränkt, über das Gehör (auditives Feedback) kontrolliert zu können (vgl. Leonhardt 2010: 80).

2.1.3.2 Vom Hörverlust zur Hörbehinderung

In Anlehnung an das Behinderungsverständnis der ICF sind, damit verständlich wird, inwiefern sich eine Hörbehinderung auf die Funktionsfähigkeit einer Person auswirkt, einerseits das gesundheitliche Problem und andererseits die relevanten Kontextfaktoren genauer zu untersuchen. Diese Kapitel widmet sich vorab der genaueren Betrachtung der gesundheitlichen Einschränkung, dem Hörverlust. Zugang dazu bietet die medizinische Sichtweise auf Hörbehinderung, bei welcher der Fokus auf den Einschränkungen der Körperfunktionen bzw. Körperstrukturen liegt. Im Anschluss danach wird auf verschiedene relevante Kontextfaktoren eingegangen.

¹ Dazu gehören seit Beginn der achtziger Jahre auch Personen die mit einem Cochlea Implantat (CI) versorgt sind (vgl. Leonhardt 2010: 94).

Die gesundheitliche Einschränkung - der Hörverlust

Die medizinische Sichtweise gibt Auskunft über mögliche Ursachen, Arten und das Ausmass eines Hörverlusts. Es folgt deshalb ein kurzer Abriss dieser Faktoren mit den dazu gehörenden Begrifflichkeiten.

Ursache des Hörverlusts

Eine Hörbehinderung kann unabhängig vom Lebensalter auftreten. Mögliche Ursachen dafür gibt es viele. Da die Ursache nicht zwingend in engem Zusammenhang mit den Auswirkungen auf die Betroffenen steht, genügt es im Rahmen dieser Arbeit, einige mögliche Auslöser zu skizzieren, wobei die Aufzählung nicht abschliessend ist. Stark verallgemeinert können prä-, peri- oder postnatal biologische Faktoren, Entzündungen bzw. Infektionen, Krankheiten, Traumata, Schädelhirnverletzungen, chemisch (z.B. toxische Stoffe, Medikamente) oder physikalische Einflüsse (z.B. zu hohe Lärmbelastung) die Ursache für einen Hörverlust sein (vgl. Bormann et al. 2005: 142).

Art des Hörverlusts

Aus medizinischer Sicht werden je nachdem, wo die Funktionsstörung des Gehörsinnes physiologisch zu verorten ist, verschiedene Hörbehinderungsarten differenziert. Unterschieden wird zwischen peripheren (Schalleitungs-, Schallempfindungs- und kombinierte Schwerhörigkeit), und zentralen Hörschäden (vgl. Bormann et al. 2005: 142). Bei der peripheren Hörschädigung liegt die Ursachen im Aussen-, Mittel-, oder Innenohr. Die zentralen Hörschäden werden durch Schädigungen am Hörnerv oder in den entsprechenden Verarbeitungsregionen im Hirn bedingt (vgl. ebd.).

Ausmass und Schweregrad des Hörverlusts

Als entscheidendes Mass zur Ermittlung des Schweregrads des Hörverlusts dient die ermittelte Hörschwelle², gemessen in dB. Da Hörverluste nicht in Stufen verlaufen, sondern graduell ansteigen, gibt es eine Vielzahl an Modellen zur Unterteilung der Hörbehinderungen in verschiedene Schweregrade (vgl. Popescu-Willigmann 2014: 57). Verschiedene Autorinnen und Autoren verwenden dafür nebst unterschiedlichen Intervallen auch unterschiedliche Bezeichnungen für die jeweiligen graduellen Abstufungen. Die meisten Modelle zur Skalierung beschränken sich jedoch auf sechs Stufen. In Anlehnung an Popescu-Willigmann (2014) können diese wie folgt beschrieben werden:

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1) Hörverlust bis 20 dB | Normale bis annähernd normale Hörfähigkeit |
| 2) Hörverlust zwischen 20 bis 40 dB | Leichte Schwerhörigkeit |
| 3) Hörverlust zwischen 40 bis 60 dB | Mittelgradige Schwerhörigkeit |

² Die Hörschwelle bezeichnet den Schalldruck der auditiven Reize, welcher gerade genug gross ist um bei einer Person eine Hörempfindung auszulösen (vgl. Popescu-Willigmann 2014: 57).

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 4) Hörverlust zwischen 60 bis 80 dB | Hochgradige Schwerhörigkeit |
| 5) Hörverlust zwischen 80 bis 95 dB | an Gehörlosigkeit grenzende Schwerhörigkeit |
| 6) Hörverlust ab 95 dB | Gehörlosigkeit |

(vgl. ebd.: 58)

Obwohl mögliche Ursachen und Arten der Hörbehinderung wichtige Hinweise auf Behandlungs- und Versorgungsmöglichkeit liefern, verzichtet die Autorin auf Grund der sozialarbeiterischen Perspektive dieser Arbeit bewusst auf eine Vertiefung dieser vorwiegend medizinischen Aspekte. Zudem erfassen Resultate aus medizinaltechnischen Messungen alleine die Komplexität einer Hörbehinderung nicht angemessen genug, da die messbare Funktionalität des Gehörs nicht alleine bestimmt, inwiefern die Hörbehinderung die Lebenswelt von Betroffenen prägt (vgl. Popescu-Willigmann 2014: 59). Es sind folglich weitere Faktoren zu beachten, die beeinflussen, inwiefern ein Hörverlust zur Hörbehinderung wird bzw. in welchem Ausmass eine Hörbehinderung die Funktionsfähigkeit von Betroffenen beeinflusst (vgl. Leonhardt 2010: 78f.). Es folgt deshalb eine Darlegung weiterer wichtiger Faktoren.

Personale und umweltbezogene Kontextfaktoren

Der Zeitpunkt des Eintretens eines Hörverlusts ist ein personaler Kontextfaktor, der von grosser Bedeutung für die Auswirkungen auf die Lebenswelt der Betroffenen ist. Je früher im Leben eine Person einen Hörverlust erleidet, umso gravierender sind meist die Auswirkungen für deren Entwicklung (vgl. Leonhardt 2010: 78). So wirkt sich ein Hörverlust hinsichtlich der Sprachentwicklung besonders gravierend aus, wenn dieser vor Eintreten oder Vollendung der Sprachentwicklung, d.h. vor dem 3./4. Lebensjahr, sogenannte prälingual, eintritt (vgl. ebd.). Ein weiterer relevanter Faktor ist, ob zusätzlich zur Hörbehinderung noch weitere gesundheitliche Probleme bestehen. Das Auftreten einer oder mehrerer zusätzlichen Behinderungen kann die Auswirkungen einer Hörbehinderung zusätzlich verstärken (vgl. ebd.: 79). Gemäss Leonhardt (2010) treten Hörbehinderungen mengenmässig am häufigsten in Kombination mit Lern- oder Sehbehinderungen auf. Dabei wirkt insbesondere die Sehbehinderung kumulierend. Durch die eingeschränkte Sehfähigkeit wird einerseits die Abseh- bzw. Ablesefähigkeit und andererseits die visuelle Wahrnehmung im Allgemeinen erschwert (vgl. ebd.).

Als umweltbezogene Kontextfaktoren, die bestimmen in welchem Ausmass eine Person durch ihre gesundheitliche Einschränkung behindert wird, gelten die sozialen Entwicklungsbedingungen (vgl. ebd.). Von besonderer Bedeutung sind dabei die sozialen Beziehungen bzw. das soziale Umfeld. Dazu gehören neben nahen Bezugspersonen wie Familienangehörigen auch Personen aus dem professionellen Hilfesystem, beispielsweise Audiopädagoginnen und Audiopädagogen, Akustikerinnen und Akustiker oder Professionelle der Sozialen Arbeit (vgl. ebd.: 79f.). Mit Hilfe einer frühzeitig beginnenden, kontinuierlichen und

qualitativ hochstehenden Unterstützung durch das soziale Umfeld lassen sich für die Betroffenen möglichst optimale Entwicklungsbedingungen schaffen (vgl. ebd.: 80). Dadurch können Auffälligkeiten in der Entwicklung und im Verhalten vorgebeugt werden. Im Gegenzug kann sich eine unzureichende Förderung negativ auf die Funktionsfähigkeit von Betroffenen auswirken. Der Zugang zu Technologien bzw. zu einer medizinischen und technisch adäquaten Versorgung stellt ein weiterer umweltbezogener Kontextfaktor dar, welcher sich je nach Ausgestaltung des Zugangs förderlich oder hinderlich auf die Funktionsfähigkeit der Betroffenen auswirkt (vgl. ebd.).

Kombiniert man die gesundheitlichen Probleme und die individuellen Kontextfaktoren, ergibt sich daraus für jede Person ein individuelles Bild, inwiefern sich ihre Hörbehinderung einschränkend auf die persönliche Funktionsfähigkeit auswirkt. Dieses Bild prägt wiederum die verschiedenen Auswirkungen, auf welche das nachfolgende Kapitel genauer eingeht.

2.1.3.3 Auswirkungen einer Schwerhörigkeit

Nachdem auf die verschiedenen Faktoren, die das Ausmass der Funktionseinschränkungen eines Hörverlusts und somit die Lebenswelten von Betroffenen massgebend beeinflussen, eingegangen wurde, geht es nun um die Frage nach möglichen Auswirkungen einer Hörbehinderung und insbesondere einer Schwerhörigkeit. Dabei ist stets in zu halten, dass ein Hörverlust auf verschiedene Art und Weise die Erlebens- und Erfahrungsbereiche der Betroffenen beeinflusst und die Folgen einer Schwerhörigkeit sowohl auf individueller wie auf sozialer Ebene sehr unterschiedlich ausfallen und von den Betroffenen auch selber sehr unterschiedlich erlebt und gewertet werden (vgl. Leonhardt 2010: 77). Die nachfolgende Beschreibung der Auswirkungen ist deshalb nicht abschliessend.

Schwerhörigkeit kann nicht als isolierte Sinnesbehinderung betrachtet werden, denn nach Bormann et al. (2005) überschreiten die Auswirkungen «den akustisch-sensorischen Bereich und betreffen ebenso emotionale, vegetative und vitale Befindlichkeiten wie personale, soziale und kommunikative Kompetenzen» (ebd.: 168). Das Gehör übernimmt für den Menschen eine Vielzahl teilweise lebenswichtiger Funktionen und ist zentral für den Austausch mit der Umwelt (vgl. Popescu-Willigmann 2014: 59). Richtberg (1980) fasst die Bedeutung des Hörsinns für den Menschen in folgenden Funktionen zusammen: Alarmierfunktion, Orientierungsfunktion, Informationsfunktion, Kommunikationsfunktion und das Ermöglichen der sozialen und emotionalen Wahrnehmung (vgl. ebd.: 26). Eine Einschränkung in der Hörfähigkeit führt, bedingt durch die Multifunktionalität des Gehörs, für Betroffene zu einer komplexen Problemlage. Nachfolgend wird genauer auf die Einschränkungen in der Kommunikationsfunktion eingegangen, da diese die schwerwiegendsten Auswirkungen einer Hörbehinderung darstellen.

Kommunikative Situationen stellen für schwerhörige Menschen in vielerlei Hinsicht eine Herausforderung dar, da die lautsprachliche Kommunikationsfähigkeit eines Menschen massgebend von dessen Gehörsinn abhängig ist (vgl. Popescu-Willigmann 2014: 59). Das Gehör ermöglicht Kommunikation, indem es die Sprachwahrnehmung und die Produktion von Sprache und demzufolge den Spracherwerb ermöglicht. Eine Schwerhörigkeit kann sich auf all diese Funktionen nachteilig auswirken. Hinsichtlich der Sprachwahrnehmung ist es wichtig zu verstehen, dass Schwerhörige nicht einfach nur leiser hören, sondern dass sich neben der quantitativen auch die qualitative Wahrnehmung der Sprach- bzw. Schallergebnisse verändert, je nachdem wo die Funktionsschädigung im Hörorgan zu verorten ist. Am Beispiel der Schalleitungsschwerhörigkeit und die Schallempfindungsschwerhörigkeit lässt sich dies verdeutlichen. Bei der Schalleitungsschwerhörigkeit, die durch Übertragungsdefizite im Mittelohr entsteht, werden Schallsignale bei gleichbleibender Qualität leiser gehört (vgl. Leonhardt 2010: 51). Dadurch, dass das Gehörte zwar weniger laut, aber in der Regel nicht verzerrt wahrgenommen wird (vgl. Popescu-Willigmann 2014: 57), lassen sich derartige Hörverluste bis zu einem gewissen Grad gut durch Hörgeräte ausgleichen (vgl. Leonhardt 2010: 52). Im Gegensatz dazu kommt es bei der durch Innenohrschädigungen verursachten Schallempfindungsschwerhörigkeit zu Beeinträchtigungen in der Qualität des Gehörten. Bei der Schallempfindungsschwerhörigkeit verläuft die Hörschwelle, im Gegensatz zur Schalleitungsschwerhörigkeit, nicht linear (vgl. ebd.: 52). Das bedeutet, dass hohe Frequenzen häufiger unterhalb der subjektiven Hörschwelle liegen als tiefere Frequenzen. Akustische Signale und insbesondere die Lautsprache werden deshalb verzerrt wahrgenommen. Für Betroffene ergeben sich dadurch Schwierigkeiten in der differenzierten Wahrnehmung, Verarbeitung und Sinnggebung des Gehörten (vgl. ebd.: 53). Damit in diesem Falle Hörgeräte eine Verbesserung bringen, braucht es eine sorgfältige, auf die individuelle audiologische Situation angepasste Hörgeräteeinstellung und womöglich zusätzliches Hörtraining. Zu beachten ist, dass Schalleitungs- und Schallempfindungsschwerhörigkeit durchaus gleichzeitig auftreten können (vgl. Popescu-Willigmann 2014: 57).

Es ist ausserdem wichtig zu verstehen, dass «Hören» nicht mit «Verstehen» gleichgesetzt werden kann. Aus den wahrgenommenen akustischen Signalen entsteht über ein komplexes Zusammenwirken von Gehör und Gehirn das Sprachverstehen (vgl. ebd.: 60). Die Einschränkungen in der Sprachverständlichkeit zeigen sich schon bei relativ geringen Höreinschränkungen. Entscheidend dafür ist der Hörverlust in den hohen und mittleren Frequenzen zwischen 500 und 4000 Herz (Hz) – im Hauptfrequenzbereich der Lautsprache (vgl. Bormann et al. 2005: 245). Bezogen auf die Lautstärke findet Sprachkommunikation hauptsächlich zwischen 30 bis 80 dB statt (vgl. ebd.: 142). Unvollständige Höreindrücke können bis zu einem gewissen Grad durch kognitive Ergänzungen im Gehirn vervollständigt

und so dekodiert werden. Allerdings verlangt dies von den Betroffenen nebst einer hohen Konzentration auch eine rasche Auffassungsgabe und Geschick im Erraten von Zusammenhängen. Störgeräusche im Hintergrund erschweren die Sprachwahrnehmung zusätzlich (vgl. ebd.: 245). Um möglichst viel verstehen zu können, sind die Betroffenen auf die Einhaltung von bestimmten Kommunikationsregeln (Augenkontakt halten, deutlich sprechen, auf gute Lichtverhältnisse achten usw.) angewiesen (vgl. ebd.).

Das Gehör übernimmt auch bei der Sprachproduktion eine wichtige Funktion. Es ermöglicht dem Sprecher das Regulieren seiner Stimme durch die auditive Rückkopplung (vgl. Popescu-Willigmann 2014: 59). Ist die auditive Selbstkontrolle durch eine Schwerhörigkeit eingeschränkt, so kann das zu einer reduzierten Artikulationsfähigkeit führen. Schwerhörigkeit führt demnach zu vielfältigen Verständigungs- bzw. Verständnisproblemen (vgl. ebd.: 60). Weil Kommunikation nicht nur dem Austausch von Informationen dient, sondern weiterführend auch der Herstellung und der Aufrechterhaltung von sozialen Kontakten, haben die Auswirkungen einer Schwerhörigkeit auch soziale Komponenten (vgl. Bormann et al. 2005: 173). Wie bereits erwähnt, stellt die Kommunikation für schwerhörige Menschen eine anspruchsvolle Situation dar. Sie ist für Betroffene mit einer Mehranstrengung verbunden. Deshalb ziehen sich Betroffene manchmal zurück oder vermeiden kommunikative Situationen. Die Schwerhörigkeit wirkt sich folglich auch auf das Verhalten von Betroffenen aus. Bormann et al. (2005) beschreiben «(...) die Vermeidung von sozial orientierten Verhaltensweisen, Unsicherheit in Gruppensituationen, Misstrauen und aggressive Selbstbehauptung und schliesslich defensive, passive und kontaktarme Züge» (ebd.: 172) als Verhaltensweisen, die vermehrt bei schwerhörigen Personen auftreten können. Betroffene versuchen häufig ihre Einschränkung zu verstecken. Sie tun dann so, als ob sie das Gesprochene verstanden hätten. Die Folgen davon sind häufig Missverständnisse. Daraus können Hörende wiederum falsche Rückschlüsse auf die Intelligenz oder die Motivation der Betroffenen ziehen. Dies hat insbesondere damit zu tun, dass Schwerhörigkeit eine unsichtbare Behinderung ist. Hörende Personen verfügen aufgrund mangelnder Informationen oft nicht über realistische Vorstellungen darüber, wie Betroffene hören, geschweige denn, wie viele Lebensbereiche durch eine Hörbehinderung beeinflusst werden (vgl. ebd.:168). Stigmatisierungen aufgrund des Unwissens der Mitmenschen kann bei Betroffenen zu sozialen und psychischen Problemen führen (vgl. ebd.: 166).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass eine Schwerhörigkeit sowohl soziale wie auch psychische Folgeerscheinungen mit sich bringen kann. Für jeden Menschen mit einer Schwerhörigkeit, ergibt sich aus einem komplexen Zusammenspiel von verschiedenen Einflussfaktoren ein individuelles Bild seiner Hörbehinderung. Will man zu einem Verständnis

gelangen, wie sich die Schwerhörigkeit im Einzelfall für die Betroffenen auswirkt, so führt kein Weg an einer sorgfältigen Situationserfassung vorbei.

2.2 Berufliche Integration

In diesem Kapitel folgt eine Ausführung dessen, was unter beruflicher Integration zu verstehen ist. Danach werden relevante Rahmenbedingungen hinsichtlich der beruflichen Integration genauer beschrieben, namentlich die Bedeutung der Erwerbsarbeit in der Gesellschaft und die Arbeitsmarktsituation in der Schweiz. Am Ende folgt eine Darstellung der relevanten rechtlichen Grundlagen inklusive einer Einschätzung zu deren Umsetzung.

2.2.1 Was unter beruflicher Integration verstanden wird

Der Gebrauch des Begriffs «berufliche Integration» ist nicht eindeutig. Nach Schaufelberger und Mey (2010) ist darunter der Zugang einzelner Personen oder Personengruppen zu Arbeit bzw. Erwerbsarbeit zu verstehen (vgl. ebd.: 15). Massnahmen oder Interventionen der beruflichen Integration zielen darauf, diesen Zugang zu fördern bzw. sicherzustellen. Damit sind zwei unterschiedliche Ziele verbunden. Einerseits möglichst allen Menschen Teilhabe bzw. soziale Integration zu ermöglichen und andererseits die wirtschaftliche Unabhängigkeit durch Erwerbsarbeit für möglichst alle Gesellschaftsmitglieder möglich zu machen (vgl. ebd.). Schaufelberger und Mey (2010) weisen darauf hin, dass die ganzen Bemühungen rund um berufliche Integration darauf beruhen, dass «(...) die Integration möglichst vieler Gesellschaftsmitglieder in die Erwerbsarbeit die zumindest derzeit beste Lösung aktueller sozialer Fragen darstellt» (ebd.: 16). Entsprechend existiert ein vielfältiges Massnahmen- und Interventionsangebot was die Präsenz ebenso vieler ausführender Akteure mit sich zieht. Nach Schaufelberger und Mey (2010) lassen sich die Arbeitsintegrationsangebote anhand zweier Dimensionen strukturieren bzw. systematisieren (vgl. ebd.: 16). Die erste Dimension «Funktion der Massnahme» fragt danach, welchen Zweck die Massnahme erfüllen soll. Unterschieden wird dabei, inwiefern die Massnahme auf die Vorbereitung, den Zugang oder den Erhalt einer Anstellung im ersten Arbeitsmarkt zielt oder ob eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt gar nicht primär angestrebt wird. Die zweite Dimension «Fokus der Massnahme» bezieht sich darauf, wo die Massnahme ansetzt, um ihr Ziel zu erreichen. Dabei wird unterschieden, ob sich die Massnahme auf das Individuum, das Umfeld oder auf beides fokussiert. Werden die zwei genannten Dimensionen miteinander verknüpft, so

entsteht daraus ein Schema, in welches sich die verschiedenen Arbeitsintegrationsangebote einordnen lassen (vgl. ebd.: 16f.).

| | Fokus Individuum | Fokus Umfeld | Fokus Ind. und Umfeld |
|----------------------|--|------------------------------|---|
| Verbleib reg. AM | Berufsbegleitende Qualifikation | Arbeitsplatzanpassungen | Beratung (return-to-work) |
| Zugang reg. AM | Bewerbungstrainings | Lohnkostenzuschüsse | Vermittlung und nachgehende Begleitung Vermittlung |
| Vorbereitung reg. AM | Qualifizierungsmassnahmen Arbeitstrainings/-programme | | |
| Soziale Teilhabe | | Unbefristete Arbeitseinsätze | |

Abbildung 1: Systematisierung der Arbeitsintegrationsmassnahmen (Schaufelberger/Mey 2010: 17)

Die Systematisierung ermöglicht eine Übersicht über die vielfältigen Massnahmen der Arbeitsintegration und bietet darüber hinaus Ansatzpunkte, um deren Ausrichtung und Ausgestaltung zu diskutieren (vgl. ebd.: 15). Im Zuge des Aktivierungsdiskurses gelangen vor allem Massnahmen mit dem Fokus auf das Individuum und dessen Leistungsfähigkeit stärker in den Vordergrund. In Bezug auf berufliche Integration finden sich demnach ähnlich individualistisch geprägte Sichtweisen wie jene, die früher die Sicht auf Behinderung dominierten. Dass gelingende berufliche Integration jedoch nicht nur vom Individuum abhängig ist, sondern in erheblichem Masse durch das Umfeld und die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen gefördert oder gehemmt werden kann, wird in der soeben vorgestellten Systematisierung deutlich.

Diese Arbeit beruht auf dem Integrationsverständnis, dass Integration nicht als einseitige Anpassungsleistung der zu Integrierenden zu verstehen ist. Für eine gelingende berufliche Integration müssen auch das Umfeld und die Gesellschaft in die Pflicht genommen werden, Bemühungen zu Gunsten der Integration zu erbringen. Dabei wird die sogenannte «integrative Balance» (Audeoud/Lienhard 2006: 24) angestrebt. Diese ist erreicht, wenn Anpassungsbemühungen vom Individuum und von der Umwelt in gleichem Masse erbracht werden (vgl. ebd.).

An dieser Stelle ebenfalls zu erwähnen ist, dass das Gefühl des Integriertseins nebst von äusseren Faktoren wie dem Vorhandensein einer Stelle im ersten Arbeitsmarkt auch von der ganzen Lebenssituation abhängt (vgl. ebd.: 113). Ob sich jemand integriert fühlt, ist nach Audeoud und Lienhard (2006) davon abhängig, ob eine Person ein «(...) dynamisches

aber überdauerndes und verlässliches Gefühl des Eingebundenseins, der Autonomie und des Wohlbefindens in sozialen und beruflichen Bezügen» (ebd.: 26) empfindet.

2.2.2 Arbeit

Nach der Erläuterung, was unter beruflicher Integration zu verstehen ist, folgt nun eine Vertiefung der Bedeutung von Erwerbsarbeit in der Gesellschaft. Dabei ist noch einmal deutlich zu machen, weshalb der Zugang zur Arbeitswelt für die Lebensqualität von Menschen von derart grosser Bedeutung ist.

2.2.2.1 Erwerbsarbeit und deren Bedeutung in der Gesellschaft

Arbeit und insbesondere Erwerbsarbeit erfüllt für Menschen verschiedene Funktionen und ist dadurch von erheblicher Bedeutung (vgl. Stein 2009: 16). Arbeit stellt neben dem sozialen Umfeld einer der wichtigsten Lebensbereiche dar (vgl. ebd.). Dennoch kann zwischen produktiven und destruktiven Elementen der Arbeit unterschieden werden (vgl. Kühn/Rüter 2008: 19). Ein destruktives Element ist bspw. die Unfreiwilligkeit der Arbeit (vgl. Graf 2008: 28). Dem gegenüber stehen die produktiven Faktoren. Das Verkaufen der eigenen Leistungsfähigkeit gegen einen Lohn ermöglicht finanzielle Unabhängigkeit und Aneignung von Eigentum (vgl. ebd.: 28). Bis heute ist die Erwirtschaftung des Lebensunterhalts mit dem Ziel der Existenzsicherung einer der wichtigsten Aspekte der Erwerbsarbeit (vgl. Stein 2009: 16). Nebst der existenzsichernden Funktion kommt dem identitätsentwickelnden Charakter grosse Bedeutung zu. Dadurch, dass in unseren Kulturkreisen die Tätigkeit, mit der man seinen Lebensunterhalt verdient, als identitätsstiftend gilt, trägt Arbeit einen wesentlichen Teil zur Identitätsbildung bei (vgl. Graf 2008: 28f.). Daraus lässt sich schliessen, dass sich Menschen stark über ihre Erwerbsarbeit definieren. Ein weiterer positiver Aspekt ist die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung und die Möglichkeit, durch Arbeit Sinnhaftigkeit zu erleben (vgl. Kühn/Rüter 2008: 16). Sich als eigene Persönlichkeit und mit individuellen Fähigkeiten an einer sinnvollen Tätigkeit zu beteiligen ist für das Selbstwertgefühl eines Menschen von fundamentaler Bedeutung (vgl. ebd.: 18). Arbeit vermittelt zudem einen zeitlichen Strukturierungsrahmen, das Gefühl von Sicherheit, Aktivität und Wertschätzung, und durch das Bereitstellen von sozialen Kontakten begünstigt sie ausserdem soziale Integration (vgl. ebd.: 16f.). In folgendem Zitat wird nochmals deutlich zum Ausdruck gebracht, welche Bedeutung Erwerbsarbeit in der Gesellschaft hat:

«In einer Gesellschaft, in der Leistung einer der höchsten Werte ist, verschafft Erwerbstätigkeit gesellschaftliche Anerkennung und Respekt, macht den Einzelnen zu einem vollwertigen Mitglied. Arbeit ist somit wesentlich für die Lebensqualität jedes Individuums» (Equal - Entwicklungspartnerschaft MIM 2005)

Über den Arbeitsmarkt erfolgt folglich nicht nur die Verteilung von Einkommen, sondern auch von Anerkennung und sozialem Status. Demnach sind Einschränkungen im Erwerbsleben eng mit Einschränkungen an der gesellschaftlichen Teilhabe verbunden (vgl. Flügel 2009: 141). Besonders oft treffen diese Einschränkungen Menschen, welche einen erschweren Zugang zum Arbeitsmarkt haben (vgl. Graf 2008: 29). Die Gründe, weshalb der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert sein kann, sind vielfältig. Wie bereits in einem vorangehenden Teil der Arbeit beschrieben, gilt Behinderung als ein Faktor, der die Exklusion fördert. Es besteht die Vermutung, dass Arbeit für Menschen mit einer Behinderung noch bedeutungsvoller ist als für den Rest der Bevölkerung. Erwerbsarbeit wird mit Leistungsfähigkeit in Verbindung gesetzt und lenkt somit den Blick weg von der Defizitorientierung (vgl. Kühn/Rüter 2008: 17). Flügel (2009) stellt darüber hinaus einen Bezug zur sozialen Integration her: «Unbestreitbar ist es in unserer heutigen Gesellschaft (...) so, dass Erwerbsarbeit der übliche und für die meisten Menschen wohl einfachste Weg der sozialen Integration darstellt» (ebd.: 139). Durch Kontakte am Arbeitsplatz reduziert sich das Risiko von sozialer Isolation und ein eigenes Einkommen wirkt der Abhängigkeit von Mitmenschen und Institutionen entgegen. Die freie, selbständige Verfügung über das Einkommen trägt zu einem selbstbestimmten Leben bei (vgl. Kühn/Rüter 2008: 17).

In einer Gesellschaft, in der die Erwerbsarbeit zentral ist, ist der Verlust dieser automatisch von grosser Bedeutung. Die Folgen von Arbeitslosigkeit gehen über ihre ökonomische Wirkung hinaus. Durch den Verlust der Erwerbsarbeit verliert ein Mensch nicht nur sein existenzsicherndes Einkommen, sondern auch ein Teil seines Selbstverständnisses (vgl. Graf 2008: 29). Arbeitslosigkeit « (...) beeinflusst die Lebenslage und Perspektiven der Betroffenen oft gravierend; dadurch nimmt sie direkt oder indirekt auf die Sozialstruktur und die Integration der Gesellschaft Einfluss» (Allmendinger/Ludwig-Mayerhofer/Spitznagel 2012: 320). Folglich kann Arbeitslosigkeit oder der Verlust einer Erwerbsarbeit für einen Menschen ein einschneidendes Erlebnis darstellen.

Zusammengefasst kann Arbeit als wichtige Grundlage für das menschliche und gesellschaftliche Sein betrachtet werden (vgl. Kühn/Rüter 2008: 16). Obwohl das «Identitätsmonopol der Erwerbsarbeit» (Bieker 2005: 13) nicht absolut ist, wird Erwerbsarbeit auch weiterhin eine entscheidende Bedeutung bei der Sinngebung im Leben eines Menschen haben (vgl. ebd.: 19). Zu beachten ist dabei, dass, je knapper das Arbeitsangebot ist, desto bedeutender wird die Arbeit für die Definition des Status des Einzelnen (vgl. ebd.: 17).

2.2.2.2 Schweizer Arbeitsmarkt und arbeitsmarktliche Lage

Der erste Arbeitsmarkt, auch regulärer Arbeitsmarkt genannt, stellt das Ziel der meisten beruflichen Integrationsbemühungen dar (vgl. Kehrli 2009: 186). Der erste Arbeitsmarkt definiert den Raum, indem die Nachfrage nach Arbeit und das Angebot an Arbeitskräften aufeinandertrifft. Er zeichnet sich dadurch aus, dass die minimalen Richtlinien für die Anstellungsbedingungen zum Schutz der Arbeitnehmenden durch das Obligationenrecht (OR) geregelt sind (vgl. ebd.). Des Weiteren gilt die unternehmerische Freiheit, welche gegebenenfalls durch Gesamtarbeitsverträge begrenzt wird. Kehrli (2009) bezeichnet die Existenzsicherung über das erwerbsfähige Alter hinweg als das Ziel der Erwerbsarbeit im ersten Arbeitsmarkt (vgl. ebd.). Ebenso Pühl (2008) der die Beschäftigung im regulären Arbeitsmarkt als Basis für die individuelle soziale Sicherheit beschreibt (vgl. ebd.: 111f.).

In Abgrenzung zum ersten Arbeitsmarkt steht der zweite Arbeitsmarkt. Dessen Ziel ist die Erhaltung der Leistungsfähigkeit einer Person während einer Arbeitslosigkeit, damit diese idealerweise zu einem späteren Zeitpunkt wieder in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden kann (vgl. ebd.: 187). Das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit bezieht sich auf die berufliche Integration von Menschen mit einer Schwerhörigkeit in den ersten Arbeitsmarkt, daher wird an dieser Stelle auf eine genauere Beschreibung des zweiten Arbeitsmarkts verzichtet.

Gemäss einer Prognose aus dem Jahr 2018 zur konjunkturellen Entwicklung der Schweiz befindet sich die Schweiz in einer Hochkonjunktur (vgl. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO o.J.: 1). Das Bruttoinlandprodukt wächst, die Anzahl der Beschäftigten steigt und die Arbeitslosigkeit sinkt. Allerdings stellen negative Risiken wie der internationale Handelsstreit oder politische Unsicherheiten für die internationale Konjunktur und somit auch die der Schweiz eine Bedrohung dar (vgl. ebd.: 2).

2.2.2.3 Beschäftigungssituation von Menschen mit einer Schwerhörigkeit

Hintermair et al. (2017) weisen darauf hin, dass schwerhörige Menschen in der Vergangenheit von einer erhöhten Arbeitslosigkeit, einer vermehrten Beschäftigung unter ihrer beruflichen Qualifikation und von niedrigeren Bildungs- und Berufsabschlüssen betroffen waren (vgl. ebd.: 18). In den letzten Jahrzehnten haben medizinische, technische, pädagogische und sprachwissenschaftliche Fortschritte und richtungsweisende Gesetzgebungen zwar zu einer Verbesserung der Situation schwerhöriger Arbeitnehmenden geführt (vgl. ebd.: 34). Allerdings zeigen Studien aus Industrieländern bis heute nur geringe Verbesserungen. So zeigen Untersuchungen zu diesem Thema aus den USA, Australien, Schweden und den Niederlanden einheitlich, dass einerseits in Hinsicht auf Bildungsabschlüsse eine positive

Veränderung erkennbar ist, andererseits erwerbstätige schwerhörige Personen im Vergleich zu Hörenden noch immer ein deutlich geringeres Einkommen erzielen (vgl. ebd.: 18). Darüber hinaus sind sie weiterhin signifikant häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen und verfügen über eingeschränktere Karrieremöglichkeiten als Hörende. Dies trifft insbesondere auf schwerhörige Personen zu, welche kommunikativ stark eingeschränkt sind (vgl. ebd.) Audeoud und Lienhard (2006) konnten aufzeigen, dass die Ergebnisse aus internationalen Studien hinsichtlich erhöhter Erwerbslosigkeit auch auf die Schweiz zutreffen. Die Autorin und der Autor ermittelten aus einer Stichprobe von 278 Menschen mit einer sonderpädagogisch relevanten Hörbehinderung die Erwerbslosenquote (vgl. ebd. 29). Die Quote war rund doppelt so hoch wie bei der Gesamtbevölkerung der Schweiz zum Verfassungszeitpunkt der Studie (vgl. ebd.: 57). Die Vermutung liegt nahe, dass die Quote in der gesamten Schwerhörigen-Population wahrscheinlich noch grösser ist als in der Stichprobe.

Dass trotz wirtschaftlich konjunkturell guten Verhältnissen in der Schweiz, die Erwerbslosigkeit in dieser Gruppe deutlich höher liegt als bei Hörenden, lässt aufhorchen. Um die Beschäftigungssituation schwerhöriger Menschen in der Schweiz noch etwas genauer betrachten zu können, erläutert das nachfolgende Kapitel die rechtlichen Grundlagen in Bezug auf berufliche Integration und deren Umsetzung.

2.2.3 Rechtliche Grundlagen in Bezug auf berufliche Integration

Das Recht auf Arbeit ist auf internationaler Ebene durch den Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und dem Übereinkommen zur Beseitigung aller Formen von Diskriminierung der Frau geregelt (vgl. Eidgenössisches Departement des Inneren o.J.a). Ebenfalls auf internationaler Ebene konkretisiert das Übereinkommen der United Nations Organization (UNO) über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen, kurz UN-BRK) das Recht auf Arbeit für Menschen mit einer Behinderung und den Schutz vor behinderungsbedingter Diskriminierung. Auf nationaler Ebene übernimmt diese Funktion unter anderem die Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV), das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG), das Schweizerische Zivilgesetzbuch (ZGB) oder das Obligationenrecht (OR). Welches Recht im konkreten anwendbar ist, ist von der Art des Arbeitsverhältnisses (öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich) bzw. vom Arbeitgebenden (z.B. Bund oder Privatwirtschaft) abhängig (vgl. ebd.). Auf eine ausführliche Beschreibung sämtlicher Rechtgrundlagen wird an dieser Stelle verzichtet. Stattdessen erläutern die folgenden Abschnitte die Inhalte der UN-BRK und des BehiG's in Bezug auf die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung im Bereich Bildung und Arbeit genauer.

2.2.3.1 BehiG - Behindertengleichstellungsgesetz

Das BehiG ist in der Schweiz 2004 in Kraft getreten (vgl. Der Bundesrat o.J.). Ziel des BehiG ist es, im Sinne von Artikel 8 BV die Benachteiligung³ von Menschen mit einer Behinderung zu beseitigen, zu verringern bzw. zu verhindern. Das BehiG schafft Rahmenbedingungen, mit deren Hilfe die Teilhabe an der Gesellschaft für Menschen mit einer Behinderung erleichtert werden soll. Insbesondere wird dabei auf die Bedeutung des Zugangs zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit verwiesen (vgl. ebd.). Hinsichtlich der Inanspruchnahme von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten handelt es sich gemäss Artikel 2 Abs. 5 BehiG um Benachteiligungen, wenn a) den Betroffenen die Beanspruchung behindertenspezifischer Hilfsmittel oder persönlicher Assistenz erschwert wird oder b) hinsichtlich Ausgestaltung des Bildungsangebots sowie den Prüfungen keine Anpassungen an die individuellen Bedürfnisse der Betroffenen erfolgen (vgl. ebd.).

Gemäss Artikel 13 BehiG muss der Bund Menschen mit Behinderungen die gleichen (Anstellungs-)Chancen wie Nichtbehinderten bieten. Er ist überdies zu Massnahmen verpflichtet, welche zur Zielerreichung des BehiG beitragen. So kann er Programme (z.B. im Bereich Bildung und berufliche Tätigkeit), die zur besseren Integration von Menschen mit einer Behinderung dienen, unterstützen, die Schaffung von Anreizsystemen für die Einstellung von Menschen mit einer Behinderung fördern und hat Mittel zur Einrichtung von behindertengerechten Arbeitsplätzen zur Verfügung (vgl. ebd.).

Hinsichtlich der Vermeidung von Diskriminierung im Bereich Arbeit ist entscheidend, dass der Geltungsbereich des Gesetzes auf Arbeitsverhältnissen gemäss Bundespersonalgesetz begrenzt ist. Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse fallen deshalb nicht unter den Geltungsbereich des BehiG (vgl. ebd.).

2.2.3.2 UN – BRK - Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung

Die UN-BRK gilt als erstes internationales Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (vgl. Eidgenössisches Departement des Inneren o.J.b). In der Schweiz ist die UN-BRK im Jahr 2014 in Kraft getreten (vgl. ebd.). Als direkte Folge der Unterzeichnung wurde die UN-BRK zu einem integrativen Bestandteil des schweizerischen Rechts. Das Übereinkommen beinhaltet hauptsächlich richtungsweisende Bestimmungen an die

³ Im Sinne von Art. 8 Abs. 2 BV liegt eine Benachteiligung vor, wenn eine Person mit einer Behinderung rechtlich oder tatsächlich ohne sachliche Begründung, gegenüber einer nichtbehinderten Person schlechter gestellt ist. Eine Benachteiligung ist ebenfalls gegeben, wenn eine zur Gleichstellung notwendige unterschiedliche Behandlung nicht erfolgt (vgl. Der Bundesrat o.J.).

Vertragsstaaten, die für den Einzelnen nicht direkt einklagbare Rechte begründen. Mit ihrem Beitritt verpflichtete sich die Schweiz, die Gleichstellung und Integration von Menschen mit einer Behinderung in die Gesellschaft zu fördern und sie gegen Diskriminierung zu schützen (vgl. ebd.). Die Unterzeichnung verpflichtet die Schweiz ebenfalls zur Einhaltung der formulierten Menschenrechte und zur Umsetzung von Massnahmen, welche die Einhaltung der Rechte ermöglichen. Inhaltlich schafft die Konvention keine Spezialrechte für Menschen mit Behinderung, sondern spezifiziert und konkretisiert die Umsetzung bestehender Menschenrechte unter der Berücksichtigung der besonderen Situationen von Menschen mit Behinderungen. Das Ziel ist, dass Menschen mit Behinderungen von ihren Rechten gleichermassen Gebrauch machen können wie Menschen ohne Behinderungen (vgl. ebd.). Nachfolgend wird auf die in der UN-BRK festgehaltenen Regelungen und Bestimmungen zu den Themen Bildung und Arbeit eingegangen:

Artikel 24 UN-BRK befasst sich mit dem Thema Bildung (vgl. Eidgenössisches Departement des Inneren o.J.c: 1133). Gemäss diesem Artikel müssen alle Vertragsstaaten das Recht auf Bildung anerkennen und ein integratives Bildungssystem gewährleisten. Die Schweiz hat demnach dafür zu sorgen, dass Menschen mit einer Behinderung nicht vom Bildungssystem ausgeschlossen werden und somit ohne Diskriminierung und auf Grundlage der Chancengleichheit Zugang zu Bildung auf allen Ebenen (Grundschule, Hochschulausbildung, Berufsausbildung usw.) erhalten (vgl. ebd.: 1135). Der Staat muss zudem angemessene Vorkehrungen treffen, um eine möglichst erfolgreiche Bildung zu ermöglichen. Beispielsweise soll das Erlernen von verschiedenen Arten der Kommunikation, wie z.B. Gebärdensprache, erleichtert werden und die Anstellung von spezifisch geschulten Lehrpersonen erfolgen (vgl. ebd.: 1134).

Mit Artikel 27 UN-BRK bekennen sich die Mitgliedsstaaten zum Recht auf Arbeit und Beschäftigung inklusive der Möglichkeit, seinen eigenen Lebensunterhalt mit einer frei gewählten Arbeit zu verdienen (vgl. ebd.: 1136). Die Schweiz ist somit zum Treffen von geeigneten Massnahmen verpflichtet, welche zur Verwirklichung des Rechts auf Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung beitragen. Dazu wurden verschiedene Massnahmen mit unterschiedlichen Zielen formuliert. Beispielsweise liegt es in der Pflicht der Mitgliedsstaaten, Menschen mit Behinderung vor Diskriminierung auf Grund ihrer Behinderung im beruflichen Kontext zu schützen und für gerechte und förderliche Arbeitsbedingungen zu sorgen. Zudem soll der Zugang zu Beratungsprogrammen, Stellenvermittlungen und Bildungsangeboten sichergestellt werden (vgl. ebd.: 1137).

2.2.3.3 Umsetzung der rechtlichen Grundlagen

Nachdem auf den Inhalt des BehiG und der UN-BRK eingegangen wurde und ebenfalls darauf, welche Forderungen sie in Bezug auf das Recht auf Bildung und Arbeit stellen, drängt sich nun die Frage hinsichtlich des aktuellen Umsetzungsstands in der Schweiz auf. Im Jahr 2016 legte der Bundesrat gegenüber der UNO eine erste Rechenschaft bezüglich der Umsetzung der UN-BRK in Form eines ersten Staatenberichts ab (vgl. Der Bundesrat 2016). Inclusion Handicap, der Dachverband der Behindertenorganisationen, hat diesen Initiativbericht im sogenannten Schattenbericht (Inclusion Handicap 2017) unter die Lupe genommen und äusserte sich ebenfalls zur Umsetzung des BehiG. Nachfolgend werden die wichtigsten Kritikpunkte hinsichtlich Umsetzung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in Bezug auf Bildung und Arbeit erläutert.

Folgende Kritik ist bezüglich dem gleichberechtigten Zugang zu Bildungsangeboten relevant: Nach wie vor fehlt eine ganzheitliche Strategie zur Gewährleistung eines inklusiven Bildungssystems für Menschen mit einer Behinderung auf sämtlichen Bildungsebenen (vgl. Inclusion Handicap 2017: 101). Vergleicht man die Bildungsabschlussraten von Menschen mit und ohne Behinderung, zeigen sich immer noch erhebliche Diskrepanzen zum Nachteil der Menschen mit Behinderung. Unterschiede in dieser Grössenordnung können nicht alleine durch die Leistungseinschränkungen begründet werden (vgl. ebd.: 103). Die Ursachen dafür sind unter anderem in der Verweigerung angemessener und zwingend notwendigen Unterstützungsmassnahmen und deren Finanzierung zu suchen. Bei Menschen mit einer Hörbehinderung stellt der Nachteilsausgleich eine solche zwingende Massnahme dar. Hinsichtlich Nachteilsausgleichen zeigen sich Lehrpersonen, Mitschülerinnen und Mitschüler sowie Eltern allerdings oft misstrauisch. Bei unsichtbaren Behinderungen wie der Hörbehinderung trifft dies besonders oft zu (vgl. ebd.: 102). Ausserdem ist in den Bildungseinrichtungen die barrierefreie Kommunikation weiterhin zu fördern. Personen mit einer Hörbehinderung sind beispielsweise auf mehr visuell ausgerichtete Lehrmittel angewiesen. Die Beschulung in einer Regelschule wird durch das Fehlen entsprechender Unterrichtsmaterialien und durch Finanzierungslücken für notwendige individuelle Begleitung (bspw. Schriftdolmetschende), erschwert bis verunmöglicht (vgl. ebd.: 105).

Bezogen auf Artikel 27 Arbeit und Beschäftigung der UN-BRK betont Inclusion Handicap, dass Menschen mit einer Behinderung im Zugang zu Berufsbildung bzw. zum Arbeitsmarkt sowie in Bezug auf berufliche Aufstiegschancen nach wie vor viele, teilweise gravierende Benachteiligungen erfahren (vgl. ebd.: 118). Aus Angst vor Mehraufwand und Schwierigkeiten im Team scheuen sich viele Arbeitgebende davor, Menschen mit einer (Sinnes-)Behinderung einzustellen (vgl. ebd.). Die Zahl der Menschen, welche keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, ist bei Personen mit einer Behinderung doppelt so hoch wie bei Menschen

ohne Behinderung (vgl. ebd.: 120). Bezüglich Eingliederungsmassnahmen der Invalidenversicherung (IV) wird bemängelt, dass keine valide Überprüfung deren Effektivität erfolgt. Es bleibt somit unklar, inwiefern die Massnahmen tatsächlich dazu beitragen, dass Menschen mit einer Behinderung kurz-, mittel- oder langfristig in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden (vgl. ebd.).

In einer Medienmitteilung des BFS betreffend Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen ist von einer verminderten Lebensqualität am Arbeitsplatz die Rede (vgl. BFS 2016: 2). Zurück zu führen sei dies insbesondere auf die niedrigere Zufriedenheit mit dem Einkommen und den Arbeitsverhältnissen (vgl. ebd.: 2). Erwerbstätige Personen mit einer Behinderung arbeiten meist in ungesicherten Arbeitsverhältnissen und besetzen weniger häufig Führungsfunktionen (vgl. Inclusion Handicap 2017: 120). Ausserdem berichten Betroffene häufiger von Erschöpfung nach der Arbeit, was wiederum zu Einschränkungen in der Freizeitgestaltung und der Erfüllung privater Pflichten führt (vgl. BFS 2016: 2). Dies spiegelt sich entsprechend in den Angaben bezüglich der Zufriedenheit mit den Arbeitsverhältnissen. Etwas mehr als 77 Prozent aller Erwerbstätigen ohne Behinderung sind zufrieden mit ihren Arbeitsverhältnissen. Bei Erwerbstätigen mit Behinderung sind es gerade mal 67 Prozent (vgl. ebd.).

Hinsichtlich behinderungsbedingter Diskriminierung am Arbeitsplatz sind Erwerbsarbeitende mit einer Behinderung gemäss Inclusion Handicap unzureichend geschützt (vgl. Inclusion Handicap 2017: 121). Diese Einschätzung wird vom BFS (2016) durch die Aussage unterstützt, dass 5 Prozent der erwerbstätigen Menschen mit Behinderungen sich am Arbeitsplatz infolge ihrer Behinderung benachteiligt fühlen (vgl. ebd.: 1). Besonderer Handlungsbedarf besteht im Bereich der privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse (vgl. Inclusion Handicap: 121). Denn das BehiG findet nur auf Bundesebene Anwendung und hat bisher gemäss Inclusion Handicap die von den Gesetzgebenden erhoffte Signalwirkung auf die Kantone verpasst. Artikel 8 Abs. 2 BV verbietet Diskriminierung aufgrund einer Behinderung, allerdings bezüglich Arbeit nur, sofern es sich um ein staatliches Arbeitsverhältnis auf Gemeinde-, Kanton-, oder Bundesebene handelt (vgl. ebd.). Allgemeine Bestimmungen zur Beseitigung von behinderungsbedingter Diskriminierung aus dem ZGB/OR wurden gemäss Inclusion Handicap (2017) «(...) in der Arbeitswelt bis heute nie erfolgreich aktiviert» (ebd.: 121).

Weiter wird die Verweigerung von Assistenz am Arbeitsplatz und von Massnahmen bei der Berufsbildung kritisiert. Solche Dienstleistungen werden von der IV nur zurückhaltend bezahlt. Inclusion Handicap fordert deshalb eine an den Bedarf und die realistischen Stundenansätze angepasste Vergütung (vgl. ebd.: 122).

Da Menschen mit einer Behinderung durch ihre Einschränkungen ein mehr oder weniger eingeschränkter Stellenmarkt zur Verfügung steht, sind sie bei der Suche nach einer Arbeitsstelle vermehrt auf fachkundige Unterstützung angewiesen (z.B. durch Arbeitsvermittlung der IV). Diese ist jedoch zeitlich begrenzt und beschränkt sich in der Regel auf die Beratung ohne aktive Unterstützung (vgl. ebd.: 123). Inclusion Handicap (2017) fordert deshalb die «Sicherstellung einer proaktiv angebotenen langfristigen Unterstützung und Beratung der Arbeitgebenden und ihren Teams durch die Invalidenversicherung oder unabhängige Stellen über die heute gut abgedeckte Einarbeitungszeit hinaus.» (ebd.: 126).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es in der Schweiz geltende Rechtsbestimmungen gibt, welche die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung anstreben, auf die Integration in die Arbeitswelt zielen und Berufsausbildungen fördern. Allerdings bestehen bis heute Lücken hinsichtlich Strategien zur umfassenden Umsetzung der daraus resultierenden Verpflichtungen (vgl. ebd.: 119).

2.3 Zusammenfassung der theoretischen Rahmenbedingungen

Der vorangehende Teil der Arbeit konnte aufzeigen, dass Menschen mit Behinderungen einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind, im Laufe ihres Lebens sowohl von sozialer wie auch beruflicher Exklusion betroffen zu sein. Der Erwerbsarbeit kommt sowohl für Menschen mit als auch für Menschen ohne Behinderung eine grosse Bedeutung zu, da sie die Grundlage für gesellschaftliche Teilhabe und für eine selbstbestimmte Lebensführung durch wirtschaftliche Unabhängigkeit bildet. Um die negativen Folgen eines fehlenden Zugangs zur Arbeitswelt zu verhindern und die berufliche Situation von Menschen mit einer Behinderung zu verbessern, wurden in den letzten Jahren vielfältige Massnahmen ergriffen um die Gleichstellung von Menschen mit einer Behinderung gesetzlich zu verankern. Erstaunlich ist allerdings, dass trotz einer grundsätzlich guten Arbeitsmarktsituation in der Schweiz und trotz intensivierten Bemühungen zur Verbesserung der Gleichstellung der Beschäftigungsanteil von Menschen mit Behinderung und damit auch die Erwerbschancen nicht signifikant gestiegen sind. Eine ernüchternde Bilanz ist ebenfalls aus den Angaben zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz und dem Schutz vor behinderungsbedingten Diskriminierungen am Arbeitsplatz zu ziehen. Einerseits tragen individuelle Voraussetzungen von Menschen mit Behinderungen in bestimmten Fällen zu einer erschwerten Integration bei. Andererseits liegt die Vermutung nahe, dass noch immer Rahmenbedingungen bestehen, welche Menschen mit einer Behinderung den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren. Zu denken ist dabei insbesondere an Berührungängste oder Zweifel an der Leistungsfähigkeit

der Betroffenen. Aber auch lückenhafte Rechtsgrundlagen oder mangelhafte Umsetzung dieser tragen dazu bei, dass Menschen mit Behinderung in Bezug auf berufliche Integration noch immer mit vielen Herausforderungen konfrontiert werden.

Aus den aufgeführten Inhalten ist ausserdem erkennbar, dass sich eine Schwerhörigkeit von Person zu Person ganz unterschiedlich auswirken kann und dass schwerhörige Personen hinsichtlich Chancengleichheit in Bezug auf die berufliche Integration immer noch nicht mit Hörenden gleichgestellt sind.

3 Herausforderungen, Bewältigungsstrategien und gelingende Faktoren in der beruflichen Integration

Nachdem das Kapitel 2 die theoretischen Rahmenbedingungen dargelegt hat, geht es im folgenden Kapitel darum, potenzielle Herausforderungen und Belastungsmomente für schwerhörige Personen in einer überwiegend von hörenden Menschen dominierten Arbeitswelt zu benennen. Neben den Herausforderungen werden auch Chancen bzw. Bewältigungsstrategien und für die berufliche Integration förderliche Faktoren fokussiert.

3.1 Herausforderungen und Bewältigungsstrategien

3.1.1 Was Studien zu Herausforderungen sagen

Es gibt einige Studien, die sich damit befassen, welche Herausforderungen schwerhörige Menschen in ihrem Arbeitsumfeld erleben und was sie bei der Bewältigung dieser unterstützt bzw. welche Unterstützung sie benötigen. Die Inhalte des folgenden Kapitels stützen sich auf Studien, die ab dem Jahr 2000 publiziert wurden und von Hintermair et al. (2017) in einer Literaturübersicht zusammengetragen wurden.

In einer Studie von Perkins-Dock et al. (2015) wurden hörbehinderte Menschen nach ihren Erfahrungen bezüglich beruflichen Herausforderungen gefragt. Neben Kommunikationsschwierigkeiten, mangelndem Wissen über Hörbehinderung seitens Hörender, unrealistischen Erwartungen der Arbeitgebenden und Diskriminierungserfahrungen wurde auch die Erfahrung, dass der eigene Bildungsstatus oft nicht reicht, um innerhalb der Firma aufzusteigen, als Herausforderung genannt (vgl. Hintermair et al. 2017: 21f.) Die Befragten wünschten sich deshalb bessere Aufstiegschancen, ein gleichberechtigter Zugang zu Weiterbildungsangeboten und stärkere Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen (vgl. ebd.). In der Studie von Audeoud und Lienhard (2006) machten Betroffene ähnliche Aussagen. So gaben einige an, ihre eigene Bildung teilweise als unzureichend zu empfinden (vgl. ebd.: 105) und der eingeschränkte Zugang zu Informationen und Bildung bzw. die mangelnde Vielfalt von Wissensvermittlungsarten als Hindernis zu betrachten (vgl. ebd.: 103). In derselben Studie äusserte sich die Hälfte der Befragten skeptisch gegenüber der Qualität der Berufsberatung, sowohl im klassischen Sinne wie auch gegenüber der IV-Berufsberatung (vgl. ebd.: 87). Gründe dafür waren negative Erfahrungen wie, dass die

Berufsberatenden zu wenig auf individuelle Bedürfnisse eingingen, nicht genügend Verständnis für Wünsche entgegenbrachten, Vorstellungen ohne die Möglichkeit zum Ausprobieren ausredeten, die Hörbehinderung in den Vordergrund rückten, Standardlösungen formulierten oder Schwierigkeiten in der Kommunikation zwischen den Betroffenen und den Beratenden auftraten (vgl. ebd.). Ausserdem wurde bemängelt, dass berufsberatende Fachpersonen über zu wenig hörbehindertenspezifisches Wissen verfügten. Als besonders belastend wurde jedoch wahrgenommen, dass die Beratenden den oftmals nicht genug Vertrauen in die Fähigkeiten der Betroffenen hatten (vgl. ebd.: 149).

Weitere Studien sind zum Ergebnis gekommen, dass einige Aufgaben bzw. bestimmte Settings im Arbeitsalltag schwerhörige Menschen vor Herausforderungen stellen. Solche Settings sind Sitzungen und Besprechungen in grösseren Gruppen oder Weiterbildungsveranstaltungen (vgl. Hintermair et al. 2017: 26). Hua et al. (2013) weisen darauf hin, dass schwerhörige Menschen durch Störgeräusche in ihrer Gedächtnis- und Aufmerksamkeitsgabe signifikant mehr eingeschränkt sind als Hörende (vgl. Hintermair et al. 2017: 31). Eine wichtige Fähigkeit und Aufgabe, welche klassischerweise Probleme für schwerhörige Menschen mit sich bringt, ist das Telefonieren (vgl. ebd.: 26). In der Studie von Audeoud und Lienhard (2006) gibt die Mehrheit der befragten Betroffenen an, nicht ohne technische Hilfsmittel telefonieren zu können und sich deshalb benachteiligt zu fühlen (vgl. ebd.: 84). Obwohl für grössere Gruppensettings wie auch für das Telefonieren verschiedene Hilfsmittel existieren, hat sich in anderen Studien gezeigt, dass nicht alle schwerhörigen Arbeitnehmenden gleichermassen über mögliche Unterstützungsmöglichkeiten informiert sind. Erstaunlich sind insbesondere die Ergebnisse aus einer Studie von Yodor und Pratt (2005), welche hörbehinderte Audiologinnen und Audiopädagogen zu ihrem eigenen Hilfsmittelgebrauch befragte. Es zeigte sich, dass selbst Betroffene mit fachlichem Hintergrundwissen sich den Möglichkeiten zur Optimierung ihrer Situation nicht bewusst waren bzw. nicht ausreichend über mögliche Hilfsmittel Bescheid wussten (vgl. Hintermair et al. 2017: 24). Audeoud und Lienhard (2006) fanden heraus, dass die Vermutung des unzureichenden Ausschöpfens von technischen Unterstützungsmöglichkeiten auch für die Schweiz gilt (vgl. ebd.: 83). Dies lässt annehmen, dass Informationen bezüglich Verfügbarkeit, Nutzen, Ansprüche und Finanzierungsmöglichkeiten von Hilfsmitteln die Zielgruppe nicht in angemessener Masse erreichen (vgl. ebd.).

Ebenfalls empirisch nachgewiesen ist, dass sich nicht alle schwerhörigen Arbeitnehmenden im gleichen Masse bei ihren Vorgesetzten bzw. in ihrem Arbeitsumfeld für ihre besonderen Bedürfnisse und Rechte einsetzen. Dong und Guerette (2013) zeigten in ihrer Studie einen Zusammenhang mit soziodemografischen Merkmalen auf. So fordern Personen mit einem geringen Hörverlust, einem tieferen Bildungsstand, Teilzeitangestellte und ältere Personen

deutlich weniger Unterstützungsmassnahmen am Arbeitsplatz ein (vgl. Hintermair et al. 2017: 21). Die Gewährleistung von Unterstützungsmassnahmen ist allerdings relevant, weil sich dadurch bessere Arbeitsergebnisse und eine erhöhte Arbeitszufriedenheit erzielen lassen (vgl. ebd.: 27). Neben der Unterstützung durch technische Hilfsmittel wünschen sich Betroffene in Studien oft mehr soziale Unterstützung durch Vorgesetzte oder Mitarbeitende. Eine Studie von Coniavitis Gellerstedt und Danermark (2004) beschreibt, dass schwerhörige Personen die erlebte soziale Unterstützung am Arbeitsplatz, im Vergleich zu Hörenden, geringer einschätzen (vgl. Hintermair et al. 2017: 30). Ausreichend soziale Unterstützung ist jedoch von grosser Bedeutung, da diese Betroffene bei der Bewältigung von Belastungssituationen und im Umgang mit hohen Anforderungen tragen (vgl. ebd.: 29) und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz in positiver Weise beeinflussen kann (vgl. ebd.: 19). Soziale Unterstützung kann einerseits instrumentell, beispielsweise durch die Übernahme eines Telefonates oder das Leihen der Hörfunktion geschehen. Andererseits kann soziale Unterstützung einen sozial-integrativen Charakter haben, beispielsweise indem eine schwerhörige Person ins Team integriert wird. Erstere Variante fällt Hörenden oft leichter, da die sozial-integrative Unterstützung eng mit kommunikativem Austausch verbunden ist und somit eine explizite Berücksichtigung der Kommunikationsbedürfnisse der schwerhörigen Person erfordert. Diese Kompetenzen fehlen Hörenden aufgrund mangelnder Erfahrung im Umgang mit Schwerhörigen leider häufig (vgl. ebd.).

3.1.2 Herausforderungen in der Interaktion

Wie zu Beginn des vorangehenden Kapitels erwähnt, sind schwerhörige Menschen in ihrem beruflichen Alltag mit vielfältigen Kommunikationsschwierigkeiten konfrontiert. Weil die Einschränkungen in der Kommunikation die Interaktion zwischen Schwerhörigen und Hörenden massgebend beeinflusst, wird sie dieses Kapitel speziell beleuchten.

Für schwerhörige Menschen findet Kommunikation immer unter erschwerten Bedingungen statt. Aufgrund ihrer bruchstückhaften Wahrnehmung von akustischen Signalen müssen sie bei lautsprachlicher Kommunikation stets mehr leisten als Hörende (vgl. Zeh 2018: 9). Dies gilt sowohl in der Kommunikation mit Hörenden als auch für die Kommunikation mit anderen Menschen mit einer Hörbehinderung. Um die Lautsprache möglichst vollständig wahrnehmen zu können, sind sie auf die Verwendung verschiedener Kommunikationskanäle angewiesen (vgl. ebd.). So benutzen Betroffene nebst ihren noch vorhandenen Hörresten auch das Absehen vom Mund und die Interpretation von Gestik, Mimik und Körpersprache. Trotz Verwendung verschiedener Kommunikationskanäle manchmal dennoch nicht alle Informationen bei den Betroffenen an. Um einen Sinneszusammenhang zu erhalten, müssen die Informationslücken dann durch kombinieren und raten kompensiert werden (vgl. ebd.). Ein

passives Zuhören, wie Hörende es ohne grosse Anstrengung beinahe ständig tun, existiert bei Menschen mit einer Schwerhörigkeit nicht. Aufgrund der Mehranstrengung wird die Kommunikation fehleranfällig und somit vermehrt durch Missverständnisse geprägt (vgl. Audeoud/Lienhard 2006: 71). Missverständnisse sind insbesondere dann hörbehinderungsbedingt, wenn sie auf Lücken in der auditiven Wahrnehmung zurückzuführen sind. Allerdings beziehen sich auditive Wahrnehmungslücke nicht nur auf Ausfälle in der Wahrnehmung vom gesprochenen Wort, sondern auch auf Defizite hinsichtlich der Wahrnehmung von Stimmungen und Emotionen, die über die Stimme transportiert werden (vgl. ebd.).

Die Hürden in der Kommunikation bestehen nach an Audeoud und Lienhard (2006: 104) vor allem darin, dass Betroffene Gesprächen oft aufgrund zu vieler verpasster oder gleichzeitig eingehender Informationen (Stimmen, visuelle Reize, Nebengeräusche) nicht folgen können. Damit Betroffene an einem Gespräch teilnehmen können, müssen sie vieles gleichzeitig leisten. Sie müssen «(...) gleichzeitig eingehende Informationen wie Stimmen (...) und Hintergrundgeräusche ordnen, Wortteile erkennen und herausfiltern und die daraus gezogenen, oft sehr bruchstückhaften Informationen, richtig zusammensetzen» (Audeoud/Lienhard 2006: 70). Die Schwierigkeiten von schwerhörigen Menschen in Bezug auf Kommunikation beziehen sich allerdings nicht nur auf die Sprachwahrnehmung, sondern auch auf die Sprachproduktion und das «Sich-aktiv-ins-Gespräch-Einbringen», denn das Senden von Mitteilungen ist ebenso wichtig wie die Aufnahme und Verarbeitung des Gehörten. Insbesondere im Arbeitsumfeld gelten gute Sprachfähigkeiten als Voraussetzung für eine funktionierende Kommunikation am Arbeitsplatz (vgl. ebd.: 98). Will sich eine schwerhörige Person in das Gespräch einbringen, muss sie parallel zur Wahrnehmungs- und Verarbeitungsleistung eigene Gedanken formulieren und diese in Worten wiedergeben (vgl. ebd.: 72). Durch den Mehraufwand kommt es zu einer leicht verzögerten Sprachwahrnehmung, wodurch es für Betroffene im Gespräch schwierig sein kann, den richtigen Zeitpunkt, um sich einzubringen, nicht zu verpassen (vgl. ebd.). Ausserdem kann die Verständlichkeit der Aussprache zu einer weiteren Barriere bei der Sendung von Mitteilungen über die Lautsprache werden (vgl. ebd.: 71). Denn je nach Hörverlust ist die Artikulationsfähigkeit hörbehinderungsbedingt derart eingeschränkt, dass deren Aussprache für Aussenstehende nur schwer zu verstehen ist (vgl. ebd.).

Zusammenfassend ist festzustellen, dass das «zu viel auf einmal» (zu viel gleichzeitig eintreffende Informationen, zu viele Wahrnehmungs- und Verarbeitungsaufgaben, die das Gehirn gleichzeitig erledigen muss usw.) ein prägendes Element der Kommunikation von Menschen mit einer Schwerhörigkeit ist (vgl. ebd.: 104). Für schwerhörige Menschen ist Kommunikation immer mit einem Mehraufwand verbunden, der möglicherweise zu

Überforderung führen kann, jedoch nicht zwingend muss. Interessant ist, dass gemäss Audeoud und Lienhard (2006) Betroffene den Grossteil ihres geleisteten Mehraufwands oft nicht bewusst wahrnehmen, da er für sie Gewohnheit und Normalität darstellt (vgl. ebd.: 75). Lediglich der erhöhte Zeitbedarf, sowohl in der Interaktion selbst als auch in der anschliessenden Erholungsphase, und das wiederholte Aufklären der Hörenden über die Hörbehinderung wurde in der Studie von Audeoud und Lienhard (2006) von Betroffenen als erheblicher Mehraufwand empfunden (vgl. ebd.: 104).

Es stellt sich die Frage, ob der Mehraufwand als Herausforderung angesehen werden kann, wenn er doch der Mehrheit der Betroffenen nicht bewusst ist. Aus Sicht des Integrationsverständnisses der vorliegenden Arbeit ist aber dieser Mehraufwand, ob bewusst oder unbewusst, zwingend als Herausforderung zu betrachten, wenn dieser nicht in einem sinnvollen Gleichgewicht mit dem Aufwand des Umfelds steht.

Hörende Personen empfinden vor allem das mehrfache Wiederholen von nicht verstandenen Inhalten als Mehraufwand (vgl. ebd.: 96). Auch das zugänglich machen von Informationen durch das Leihen der eigenen Hörfähigkeit erscheint ihnen teilweise als kräftezerrend (vgl. ebd.). Zudem müssen Informationslücken der Betroffenen mitgedacht, erfragt und durch Mehraufwand seitens der Hörenden aufgefüllt werden (vgl. ebd.: 102).

Damit der Mehraufwand auf beiden Seiten im Gleichgewicht bleibt, müssen beide Parteien die Herausforderungen der jeweils anderen Partei kennen und ihr Verhalten entsprechend diesem Wissen anpassen. Aus Sicht der Betroffenen wissen Aussenstehende (dazu zählen das persönliche Umfeld, das Arbeitsumfeld wie auch das professionelle Umfeld) oft zu wenig über Hörbehinderung oder sie vergessen schlichtweg, sich entsprechend zu verhalten (vgl. ebd.: 105). Ergebnisse aus Befragungen des Arbeitsumfelds von Personen mit einer Hörbehinderung bestätigen, dass Hörenden sich dem geleisteten Mehraufwand der Betroffenen oft nicht bewusst sind und auch kaum über Wissen bezüglich Hörbehinderung und Hilfsmittel verfügen (vgl. ebd.: 101). Es zeigt sich ebenfalls, dass bei Hörenden oft Unsicherheiten bestehen, wie sie auf Betroffene zugehen sollen bzw. wie sie deren Hörbehinderung thematisieren können (vgl. ebd.: 100).

Aus dem Unwissen resultieren sowohl für die Betroffenen-selbst wie auch für das hörende Gegenüber ein Unvermögen hinsichtlich der Fähigkeit zur gegenseitigen Einschätzung (vgl. ebd.: 105). Daraus ergeben sich wiederum Unsicherheiten hinsichtlich der Frage, wie viel vom Gegenüber gefordert werden kann, darf und soll (vgl. ebd.: 103). Die Tatsache, dass es schwerhörigen und hörenden Personen oft schwer fällt sich gegenseitig einzuschätzen, beschreiben Audeoud und Lienhard (2006) als die Hauptursache der Schwierigkeiten bei der Integration (vgl. ebd.: 104). Das gegenseitige Kennenlernen und Einspielen aufeinander, was zu adäquaten Einschätzungen führen kann, dauert länger und braucht mehr Zeit

als bei Hörenden. Dies fordert nebst zeitlichen Ressourcen, die oft nur knapp vorhanden sind, auch Geduld auf beiden Seiten (vgl. ebd.: 103).

Es ist naheliegend, dass mit steigendem Wissen seitens Hörenden die Chance auf eine gelingende Kommunikation steigt. Betroffene fordern deshalb nebst mehr Öffentlichkeitsarbeit und bessere Aufklärung der Gesellschaft über Hörbehinderung auch ein offenes und neugieriges aufeinander Zugehen (vgl. ebd.: 94). Doch selbst wenn Aussenstehende viel über Hörbehinderung wissen bzw. schon viel Erfahrung im Umgang mit Betroffenen sammeln konnten, gestaltete sich die Einschätzung schwierig, da weder die Behinderung noch die Hürden sichtbar sind und sich diese wiederum bei jedem Individuum anders äussern (vgl. ebd.: 101). Hinzu kommt, dass es trotz Toleranz und Offenheit für Hörende immer schwierig bleiben wird, sich in die Situation der Betroffenen hineinzusetzen (vgl. ebd.: 100).

3.1.3 Psychische und psychosomatische Auswirkungen von Schwerhörigkeit

Inwiefern eine Schwerhörigkeit aufgrund der verminderten auditiven Eindrücke direkt auf die psychische Entwicklung der Betroffenen Einfluss nimmt, lässt sich schwer sagen. Bisher vorhandene Studien zu diesem Thema kommen auf unterschiedliche Ergebnisse (vgl. Gutjahr 2007: 28). Unbestritten ist jedoch, dass sich psychosoziale und psychosomatische Auswirkungen zeigen, sobald die hörbehindertenspezifischen Herausforderungen nicht mit Hilfe der erforderlichen Unterstützungsmassnahmen (technischer, persönlicher oder sozialer Art) bzw. Bewältigungsstrategien überwunden werden können (vgl. Hintermair et al. 2017: 26).

Zeh (2018) beschreibt, dass die vielfältigen Herausforderungen in der Kommunikation bei schwerhörigen Menschen zu einer kommunikativen Überforderung führen können (vgl. ebd.:11). Weil Betroffene während der Kommunikation in erster Linie damit beschäftigt sind, die akustischen Signale auf allen Ebenen wahrzunehmen, steht ihnen anschliessend weniger mentale Kapazität zur Weiterverarbeitung der Inhalte zur Verfügung (vgl. ebd.). Die Folge können Lerndefizite und Leistungseinbussen sein, welche zu fachlicher Überforderung führen können. Hier entsteht ein Teufelskreis, denn fachliche Überforderung kann zu Versagensängsten führen, welche sich wiederum negativ auf die Verstehfähigkeiten der Betroffenen auswirken. Dadurch verschärf sich das Informationsdefizit weiter (vgl. ebd.). Zeh (2018) hält ebenfalls die Beobachtung fest, dass es bei schwerhörigen Personen, bedingt durch die kommunikative Anstrengung und die fachliche Überforderung, zu einer psychischen Überforderung kommen kann (vgl. ebd.: 10). Diese äussert sich durch

auftauchende Versagensängste (vgl. ebd.: 11f.). Diese führen nicht nur zu einer verminderten Aufnahmefähigkeit, sondern häufig auch zu totalen Blockaden bis hin zu längerfristigen chronischen Erschöpfungszuständen sowie psychischen oder psychosomatischen Beschwerden (vgl. ebd.).

Vermehrte Erschöpfungszustände stellen auch Studien fest, die sich explizit mit der Erschöpfung während der Arbeit und dem Bedürfnis nach Erholungszeit nach der Arbeit auseinandersetzen (Nachtegaal/Festen/Kramer 2012 und Kramer/Kapteyn/Houtgast 2006). Diese Untersuchungen halten fest, dass mit zunehmendem Hörverlust die benötigte Erholungszeit signifikant ansteigt und dass schwerhörige Menschen im Vergleich zu Hörenden eine höhere Quote an krankheitsbedingten Fehltagen aufweisen (vgl. Hintermair et al. 2017: 30). Ein möglicher Grund für das Mehr an benötigter Erholungszeit und an krankheitsbedingten Fehltagen ist die erhöhte Belastung am Arbeitsplatz, die zu Erschöpfung, Angespanntheit bis hin zu Burnout-Symptomen führen kann (vgl. ebd.). Die erhöhte Belastung am Arbeitsplatz entsteht durch die hohe Anforderung an die Konzentration bzw. Wachsamkeit, verursacht durch die erschwerten Wahrnehmungs- und Kommunikationsbedingungen (vgl. ebd.: 28). Auch Audeoud und Lienhard (2006) stellten fest, dass die gleichzeitige Verarbeitung von Input und Output die Interaktion erschwert und es deshalb zu erhöhten Ermüdungserscheinungen kommt (vgl. ebd.: 104). In derselben Studie berichten Betroffene einerseits von Stress, der durch ein Mehr an Erholungszeit kompensiert werden kann, und andererseits von Stress, der sich durch Erholung nicht mehr kompensieren lässt. Dieser äussert sich dann in Form von chronischen Erschöpfungszuständen, psychischen sowie psychosomatischen Beschwerden und sozialem Rückzug (vgl. ebd.: 80). Kopfschmerzen, Schlafstörungen oder Konzentrationsschwächen sind ebenfalls häufig ein Ausdruck psychosomatischer Dekompensation (vgl. Bormann et al. 2005: 177).

Einige weitere Studien, die sich mit den psychosozialen und psychosomatischen Auswirkungen einer Schwerhörigkeit in der Arbeitswelt befassen, verwenden für ihre Untersuchungen das sogenannte «Anforderungs-Kontroll-Modell» von Karasek (vgl. Hintermair et al. 2017: 28). Dieses Modell setzt Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume am Arbeitsplatz miteinander in Bezug. Als besonders problematische Kombination für die psychische und physische Gesundheit und das Stresserleben wird die Kombination aus hohen Anforderungen und tiefen Handlungsspielräumen betrachtet (vgl. ebd.). Studien von Nachtegaal et al. (2009) und Kramer, Kapteyn, Houtgast (2006) kamen zum Schluss, dass schwerhörige Menschen ihre Handlungsspielräume am Arbeitsplatz signifikant niedriger einschätzen als Hörende, sich aber die Einschätzungen in Bezug auf die Anforderungen kaum von Hörenden unterscheiden (vgl. Hintermair et al. 2017: 29). Daraus lässt sich schliessen, dass schwerhörige Erwerbstätige ein erhöhtes Risiko haben, um

psychosomatische Probleme zu entwickeln, bzw. das Risiko für ein geringeres psychosoziales Wohlbefinden grösser ist. Interessant ist, dass Personen mit mittlerem bis hohem sozialökonomischem Status, weniger von sozialen, psychischen oder physischen Folgeerscheinungen betroffen zu sein scheinen. Gründe dafür werden in besseren Entwicklungsbedingungen, die zu besseren Kompensationsmöglichkeiten bzw. Bewältigungsstrategien führen, vermutet (vgl. ebd.: 177).

3.1.4 Bewältigungsstrategien

Wie Richtberg bereits 1980 beschrieb, wird Behinderung durch das Verhältnis von Einschränkung und Kompensation definiert (vgl. Richtberg 1980: 12f.). Diese Ansicht stimmt ebenfalls mit dem bio-psycho-sozialen Verständnis von Behinderung überein, welches dieser Arbeit zugrunde liegt. Da es sich dabei um eine ressourcenorientierte Sichtweise handelt, wird den Fähigkeiten der Betroffenen im Umgang mit Schädigungen auf körperlicher Ebene oder mit Einschränkungen in der Partizipation eine grosse Bedeutung zugesprochen (vgl. Gutjahr 2007: 17). Dieses Kapitel widmet sich deshalb den Bewältigungsstrategien, welche schwerhörigen Menschen helfen, einen Umgang mit den vorher beschriebenen Herausforderungen zu finden. Weil es bis ins Jahr 2003 keine Forschungsarbeiten gab, welche die Bewältigungsstrategien von Menschen mit einer Hörbehinderung fokussierten, ist bis heute entsprechend wenig Literatur zu diesem Thema vorhanden (vgl. Audeoud/Lienhard 2006: 108). Bewältigungsstrategien können deshalb aufgrund fehlender empirischer Ergebnisse nicht eins zu eins den vorher genannten Herausforderungen entgegengestellt werden. Dennoch lassen sich allgemeine Aussagen darüber machen, über welche Bewältigungsstrategien schwerhörige Personen möglicherweise verfügen.

Analog zu Menschen mit anderen Behinderungen ist auch bei Menschen mit einer Hörbehinderung davon auszugehen, dass diese versuchen, sich an gesellschaftliche Normen anzupassen (vgl. Audeoud/Lienhard 2006: 26). Damit sie sich in die Gesellschaft integrieren können, müssen sie über eine gewisse Anpassungsfähigkeit verfügen (vgl. ebd.: 108). Diese Anpassungsfähigkeit wird von Audeoud und Lienhard (2006) auch als «Adaptivitätskompetenz» (ebd. 26) beschrieben. So müssen schwerhörige Menschen beispielsweise eine Anpassungsleistung erbringen, indem sie auditive Wahrnehmungslücken durch Interpretationen und Raten zu füllen versuchen. Diese selbstständige Erschliessung von nicht Verstandenem ist hinsichtlich der Kommunikationsschwierigkeiten eine der zentralsten Bewältigungsstrategien. Weitere Bewältigungsstrategien finden sich in einer Sammlung von Audeoud und Lienhard (2006). Dabei unterscheiden die Autorin und der Autor problemfokussierte Strategien, emotionsorientierte Strategien und Vermeidungsstrategien (vgl. ebd.:

107). Nachfolgend werden die drei Kategorien kurz erläutert und einige Beispiele dazu aufgeführt.

Problemfokussierte Strategien beschreiben Verhaltensweisen mit denen die Problemsituation aktiv angegangen wird (vgl. ebd.: 109). Problemfokussierte Strategien können nur angewendet werden, wenn der Stressor einerseits der betroffenen Person bekannt und andererseits beeinflussbar ist. Beispiele für problemfokussierte Strategien von schwerhörigen Personen sind:

- Einzelgespräch suchen/ Hilfsmittel einsetzen/ Sitzplatz bewusst wählen/ Hörgeräte ausschalten/ Erholungsmöglichkeiten schaffen/ über Hörbehinderung aufklären/ fordern und argumentieren/ nachfragen und um Wiederholung bitten/ Informationen selber beschaffen/ mehrere Kommunikationsmodi benützen/ Gehör von anderen ausleihen usw. (vgl. Audeoud/Lienhard 2006: 111)

Emotionsorientierte Bewältigungsstrategien bieten eine Möglichkeit zur Bewältigung von unkontrollierbaren Stressoren, also jene, die nicht ausfindig gemacht werden können. Betroffenen versuchen, durch die Beeinflussung der eigenen Gedanken und Gefühle mit der Problemsituation umzugehen. Eine typisch emotionsorientierte Strategie ist die Reinterpretation oder das Akzeptieren einer Situation, um dadurch das Gefühl des Unbehagens zu verringern (vgl. ebd.: 109). Weitere Beispiele für emotionsorientierte Bewältigungsstrategien von schwerhörigen Personen sind:

- Gelassenheit/ Offenheit/ Humor/ sich selbst gut zusprechen/ mental vorbereiten/ Akzeptieren, dass dem Gespräch nicht mehr gefolgt werden kann/ Problem externalisieren/ auf das konzentrieren, was man hat/ sich sagen, dass Hörende es nicht besser wissen können usw. (vgl. Audeoud/Lienhard 2006: 111)

Zu den Vermeidungsstrategien zählen Verhaltensweisen, mit denen versucht wird, die Hörbehinderung zu verstecken. Beispielsweise durch das Umgehen von Situationen, in denen der Hörverlust für Aussenstehende wahrnehmbar werden könnte, oder durch das Vorgeben, alles verstanden zu haben (vgl. Bormann et al. 2005: 168). Die Verleugnung und das Verstecken der Hörbehinderung ist insofern problematisch, weil Personen, die diese Strategie anwenden, in der Regel nicht nach audiologischer Hilfe suchen und somit keine optimale Hilfsmittelversorgung erhalten (vgl. ebd.: 180). Zudem fördert das Verstecken die Tabuisierung des Hörverlusts. Das Nicht-darüber-Reden führt dazu, dass Aussenstehende die Nachteile des Hörverlusts für die Betroffenen oft nicht richtig erkennen können und sie deshalb die Auswirkungen der Behinderung falsch einschätzen (vgl. ebd.: 168). Fehlvorstellungen bezüglich der Behebbarkeit des Hörverlusts sind bei Hörenden keine Seltenheit

(vgl. ebd.: 169). In der Vorstellung von Laien lässt sich eine Hörbehinderung oft durch lauterer Sprechen ausgleichen. Dies entspricht jedoch meist nicht der Realität.

Alle schwerhörigen Menschen besitzen ein Repertoire an Bewältigungsstrategien, das Strategien aus allen der drei vorgestellten Kategorien beinhaltet (vgl. Audeoud/Lienhard 2006: 108). Die problemfokussierten und emotionsorientierten Strategien werden jedoch als konstruktiver und längerfristig erfolgreicher bewertet als die Vermeidung (vgl. ebd.), da diese unter Umständen die Entwicklung adäquater Bewältigungsstrategien hemmt (vgl. Bormann et al. 2005: 182). In der Studie von Audeoud und Lienhard (2006: 122) fanden sich Hinweise auf eine Tendenz zu aktiven Problembewältigungsstrategien, was in Anbetracht der zum Teil ungünstigen Folgen der Vermeidungsstrategie als erfreulich anzusehen ist. Interessant ist auch die Erkenntnis, dass beruflich gut integrierte Personen gegenüber Personen, die beruflich weniger gut integriert sind, proportional mehr Bewältigungsstrategien benannten (vgl. ebd.: 111). Der Rückschluss, dass die berufliche Integration von den Betroffenen eine Vielzahl an bewussten und gezielt einsetzbaren Bewältigungsstrategien erfordert, liegt deshalb nahe.

3.2 Faktoren für eine gelingende berufliche Integration

Nebst Studien, die sich vor allem auf die Herausforderungen konzentrieren mit denen schwerhörige Menschen in der Arbeitswelt konfrontiert sind, gibt es auch Studien, die einen weiteren Zugang zur Arbeitswelt schwerhöriger Menschen bieten, indem sie ihren Fokus auf die Stärken und Kompetenzen der Betroffenen legen. Die Studien haben gemeinsam, dass sie sich entlang verschiedener theoretischer und praktischer Konzepte bewegen, die sich alle dem Konzept des Empowerments zuordnen lassen, das an die «Selbstgestaltungs-kräfte» und die «Selbstaktivität» der Betroffenen appelliert und gleichzeitig für die Schaffung der notwendigen gesellschaftlichen Bedingungen für die Umsetzung einer selbstbestimmten Lebensführung einsteht (vgl. Hintermair et al. 2017: 35). Es folgt ein Überblick über die Erkenntnisse einer Auswahl bisher vorliegender Studien zu beruflich erfolgreichen schwerhörigen Arbeitnehmenden.

In einer Studie von Luckner und Stewart (2003) geben beruflich gut integrierte Schwerhörige an, dass sie es für einen erfolgreichen beruflichen Werdegang als förderlich erachten, wenn schwerhörige Personen viel und hart arbeiten, hoch motiviert zum Lernen sind und gegenüber Herausforderungen im Leben positiv eingestellt sind (vgl. Hintermair et al. 2017: 37). Jacobs, Brown und Paatsch (2012) setzten sich mit Persönlichkeitsmerkmalen und Strategien auseinander, welche für eine erfolgreiche berufliche Laufbahn relevant sind (vgl. Hintermair et al. 2017: 37). Als besonders wichtig stellte sich die Fähigkeit heraus,

Herausforderungen, welche mit der Schwerhörigkeit zusammenhängen, erkennen zu können und einen adäquaten Umgang damit bzw. entsprechende Bewältigungsmöglichkeiten dafür zu entwickeln (vgl. ebd.: 38). Eine differenzierte Auseinandersetzung mit der eigenen Hörbehinderung bzw. ein selbstkritischer Umgang damit ist wichtig, damit Betroffene sich ihren Stärken und Schwächen bewusst werden (vgl. ebd.: 39). Dies wiederum ist zwingend notwendig, damit die Betroffenen später im schulischen wie auch im beruflichen Kontext ihr Wissen um ihre Fähigkeiten und Einschränkungen gezielt einsetzen können und somit die Situation am Arbeitsplatz bis zu einem gewissen Grad ihren Bedürfnissen entsprechend gestalten können (vgl. ebd.: 27). Persönlichkeitsmerkmale wie Selbstbewusstsein und Selbstverantwortlichkeit bilden nebst der kognitiven Ausstattung eine wichtige Basis sowohl für die erfolgreiche Bewältigung der konkreten Anforderungen im Beruf als auch für einen erfolgreichen Umgang mit Vorgesetzten und den Mitarbeitenden (vgl. ebd.: 39f.). Ein besonderes Augenmerk gilt ebenfalls der Fähigkeit zur Selbstkontrolle sowie der Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen und sich entsprechend diesen zu verhalten (vgl. ebd. 38). Ausserdem stehen gemäss verschiedenen Studien Persönlichkeitseigenschaften wie Ausdauer und Beharrlichkeit, sich stark machen für die eigenen Interessen und soziale Kompetenzen in engem Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit und beruflichem Erfolg (vgl. ebd.: 27). Popescu-Willigmann (2014) ergänzt dazu die Eigenschaft der Flexibilität und der Wille zur Kommunikation mit anderen Menschen sowie mit sozialen Unterstützungssystemen (vgl. Hintermair et al. 2017: 39).

Doch nicht nur persönliche Faktoren können zum Gelingen der beruflichen Integration beitragen. Ebenfalls in der Studie von Popescu-Willigmann (2014) wird auf die wichtige Rolle der sozialen Unterstützung durch die Familie, insbesondere hinsichtlich Akzeptanz der Hörbehinderung, aufmerksam gemacht (vgl. Hintermair et al. 2017: 39). Ausserdem wurde auf die Bedeutung der schulischen Bildung und insbesondere der Förderung der Schriftsprachkompetenz, hingewiesen (vgl. ebd.). Dies bestätigt auch die Studie von Kelly et al. (2016) die zum Schluss kommt, dass die berufliche Zufriedenheit und Aufstiegschancen eng mit guten (schrift-)sprachlichen Fähigkeiten verbunden sind (vgl. Hintermair et al. 2017: 25). Aber auch die Bedeutung der sozialen Unterstützung durch Lehrpersonen und deren positive Erwartungshaltung gegenüber ihren schwerhörigen Schülerinnen und Schülern, wird betont. In der Studie von Luckner und Muir (2001) zeigt sich, dass sich die erfahrene Unterstützung später positiv auf die Bewältigung beruflicher Herausforderungen auswirkt (vgl. Hintermair et al. 2017: 37). In eine ähnliche Richtung geht die Erkenntnis aus der Studie von Forster und MacLeod-Gallinger (2004), welche die wichtige Aufgabe von Mentorinnen und Mentoren, welche schwerhörige Personen in den unterschiedlichen Etappen ihres schulischen und beruflichen Werdegangs begleiteten, hervorhebt (vgl. Hintermair 2017:

37). Der Mehrwert deren Begleitung lag hauptsächlich in der Stärkung des Selbstvertrauens und des Selbstwertgefühls der Betroffenen (vgl. ebd.).

Weitere wichtige Faktoren sind auf der gesellschaftlichen Ebene zu verorten. Popescu-Wiligmann (2014) untersuchte beruflich sehr erfolgreiche Schwerhörige und arbeitete auf dieser Grundlage ebenfalls Faktoren für einen gelingenden beruflichen Werdegang heraus, die sich mit den oben beschriebenen Befunden aus anderen Studien decken. Darüber hinaus untersuchte er, wie es um die Rahmenbedingungen und die erforderlichen Bewältigungsstrategien im Kampf für Chancengerechtigkeit, berufliche Selbstverwirklichung und berufliche Anerkennung schwerhöriger Menschen steht. Daraus resultierte, dass in Deutschland «(...) trotz der gesetzlich geregelten Gewährleistung wichtiger Hilfeleistungen (technische Hilfsmittel, persönliche Assistenz usw.) die Umsetzung durch die Behörden nach wie vor kritisch zu beurteilen ist, da diese die Bewilligungen häufig sehr restriktiv handhaben» (Hintermair et al. 2017: 39). Diese Befunde decken sich mit der vorgängig vorgestellten Einschätzung von Inclusion Handicap über die Umsetzung der gesetzlichen Grundlagen in der Schweiz. In den Worten von Hintermair et al. (2017) braucht es, damit schwerhörige Menschen ihr berufliches Potential maximal ausschöpfen können, eine Gesellschaft, die Unterschiedlichkeit als etwas positives betrachtet und «(...) entsprechende gesetzliche Bedingungen schafft, sowie für die Umsetzung konkreter Massnahmen im Alltag von Menschen sorgt, die für die lebendige Gestaltung ihrer persönlichen Diversität auf entsprechende Unterstützung (durch Technik, durch Nachteilsausgleich usw.) angewiesen sind» (ebd.: 40).

3.3 Zusammenfassung

Schwerhörige Menschen sind auf dem Weg zur beruflichen Integration mit vielfältigen Herausforderungen konfrontiert. Viele der Herausforderungen resultieren aus den erschwerten Kommunikationsbedingungen. Aus den Herausforderungen in der Kommunikation im Allgemeinen ergeben sich beispielsweise spezifische Hürden am Arbeitsplatz (z.B. Schwierigkeit, mündliche Anweisungen in lärmiger Umgebung korrekt zu verstehen). Ausserdem kommt es am Arbeitsplatz auch zu Herausforderungen, die durch fehlendes bzw. ungenügendes Wissen der hörenden Mitarbeitenden bzw. Vorgesetzten über Hörbehinderung, entstehen (z.B. unrealistische Erwartungen, zu wenig soziale Unterstützung).

Idealerweise verfügen Betroffene über viele verschiedene problemfokussierte Strategien, die sie bewusst und kreativ einsetzen können. Verfügen Betroffene nicht über genügend positiv wirkende Strategien, besteht die Gefahr, dass sich die anhaltende Belastung in psychosomatischen Beschwerden manifestiert. Die Forderung an die Betroffenen, sich ein vielfältiges Repertoire an Bewältigungsstrategien anzueignen, ist jedoch kritisch zu betrachten.

Denn sie kann den Eindruck vermitteln, dass sich mit der richtigen Bewältigungsstrategie jede Herausforderung meistern lässt. Dies führt wiederum dazu, dass die Verantwortung für die Problemlösung alleine den Betroffenen zugeschrieben wird. Dies widerspricht der Vorstellung, dass Integration ein Prozess darstellt, bei dem Integrationsbemühungen sowohl durch Betroffene als auch durch deren Umfeld und durch die Gesellschaft, erbracht werden müssen. Eine besondere Bedeutung erhalten deshalb umfeld- und gesellschaftsbezogene Faktoren, welche einen problem-vorbeugenden Charakter haben. Beispiele dazu sind soziale Unterstützung, entsprechende Gesetzesgrundlagen oder eine Gesellschaft, die tolerant gegenüber Diversität ist.

4 Konsequenzen für Professionelle der Sozialen Arbeit

In diesem Kapitel formuliert die Autorin nun verschiedene Konsequenzen für die Professionellen der Sozialen Arbeit in Bezug auf die Unterstützung schwerhöriger Menschen bei der beruflichen Integration, die sich aus den Inhalten der vorangehenden Kapitel ergeben. Unter dem Begriff Konsequenzen sind in diesem Zusammenhang Unterstützungsmöglichkeiten bzw. Unterstützungsangebote der Sozialen Arbeit zu verstehen, die einerseits zur Optimierung der beruflichen Integration von Menschen mit einer Schwerhörigkeit im Einzelfall beitragen und andererseits für mehr Chancengleichheit in der beruflichen Entwicklung für sämtliche Betroffene sorgen.

Vor dem Hintergrund des bio-psycho-sozialen Modells von Behinderung und dem Verständnis von Integration als keine einseitige Aufgabe ist es naheliegend, dass eine erfolgreiche berufliche Integration nicht nur von den Bemühungen der Betroffenen, sondern in erheblichem Masse auch von deren Umfeld (insbesondere Arbeitsumfeld) und der Gesellschaft abhängig ist. Trotzdem haben in der Praxis die Betroffenen den grössten Teil des Aufwands noch immer selber zu leisten. Um die Relevanz der umfeld- und gesellschaftsbedingten Faktoren zu unterstreichen, werden nebst den Konsequenzen mit Fokus auf das Individuum auch Konsequenzen mit Fokus auf das Umfeld bzw. die Gesellschaft, beschrieben. Die Systematisierung der Konsequenzen orientiert sich dabei an einer Vereinfachung des in Kapitel 2.2.1 vorgestellten Systematisierungsvorschlags von Massnahmen der beruflichen Integration entlang der zwei Dimensionen «Fokus der Massnahme» und «Funktion der Massnahme». Die Funktionen der Dimension «Funktion der Massnahme», werden mit Ausnahme der Funktion «Soziale Teilhabe», übernommen. Bei der Dimension «Fokus der Massnahme», wird auf den Fokus «Individuum und Umfeld», zu Gunsten des um Gesellschaft erweiterten Fokus «Umfeld» (neu Umwelt und Gesellschaft), verzichtet. Damit sich die Konsequenzen besser verortet lassen, folgt vorab eine von der Autorin erstellte grafische Darstellung. Darauf sind insgesamt sechs Konsequenzen mit Fokus auf das Individuum zu sehen. Drei davon zielen entweder auf den Verbleib, auf den Zugang oder auf die Vorbereitung und den Zugang zum regulären Arbeitsmarkt. Die weiteren drei Konsequenzen fokussieren nicht explizit eines dieser Ziele, sondern können in allen drei Bereichen unterstützend wirken. Dasselbe gilt für insgesamt drei der vier formulierten Konsequenzen mit Fokus auf das Umfeld und die Gesellschaft.

| | Fokus Individuum | | | | Fokus Umfeld und Gesellschaft | | | | |
|----------------------|---|--|---|---|---|---|--|-------------------------------------|---|
| Verbleib reg. AM | Unterstützung bei der Identitätsbildung und Stärkung der Persönlichkeit | Unterstützung bei der Erarbeitung von Bewältigungsstrategien | Zugang zu Hilfsmittel verschaffen - Über Unterstützungsangebote informieren | | Informationsvermittlung und Sensibilisierung im Umfeld und der Gesellschaft | Unterstützung bei der Verwirklichung der Rechte und Ansprüche | Zusammenarbeit und Kooperation mit anderen Institutionen | | |
| Zugang reg. AM | | | | Unterstützung auf dem Weg zum Beruf - Berufswahl und Ausbildung | | | | Unterstützung im beruflichen Alltag | Einflussnahme auf Gestaltung des Bildungsprozesses und der Bildungsangebote |
| Vorbereitung reg. AM | | | | | | | | Unterstützung bei der Stellensuche | |

Abbildung 2: Systematisierung der Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit einer Schwerhörigkeit hinsichtlich der beruflichen Integration (eigene Darstellung in Anlehnung an: Schaufelberger/Mey 2010: 17).

4.1 Konsequenzen mit Fokus auf das Individuum

Zuerst werden die Konsequenzen beschrieben, welche im gesamten Prozess der beruflichen Integration Unterstützung bieten können. Im Anschluss werden die Konsequenzen vorgestellt, welche sich auf eine bzw. zwei Funktionen beschränken.

Unterstützung bei der Identitätsbildung und Stärkung der Persönlichkeit

Damit die Betroffenen die vielfältigen Herausforderungen auf dem Weg zur beruflichen Integration überwinden können, ist es von Vorteil, wenn sie über eine gefestigte Identität verfügen, welche die Hörbehinderung als Bestandteil ihrer Selbst miteinbezieht. Vor der Akzeptanz der Hörbehinderung steht jedoch das Eingeständnis dieser. Das Eingestehen ist eine wichtige Determinante dafür, dass Betroffene überhaupt externe Hilfe in Anspruch nehmen. Das Anerkennen der eigenen Hörbehinderung bedeutet aber nicht automatisch Akzeptanz derselben. Damit es soweit kommt, braucht es von den Betroffenen eine intensive Auseinandersetzung mit ihrer Hörbehinderung. Professionelle der Sozialen Arbeit sollten der Auseinandersetzung mit der Hörbehinderung und den daraus resultierenden

Herausforderungen, insbesondere dem Mehraufwand, in ihrer Beratung Raum bieten. Das Sich-bewusst-werden über die eigenen Einschränkungen kann für Betroffene ein prägendes Erlebnis darstellen. Professionelle der Sozialen Arbeit können Betroffene in diesem Prozess begleiten und die Vernetzung mit Peers initiieren. Denn die Möglichkeit des Vergleichs bzw. Austauschs mit anderen Betroffenen kann die Identitätsentwicklung positiv unterstützen. Ein offener und reflektierter Umgang mit der eigenen Hörbehinderung fördert das Bewusstsein der eigenen Einschränkungen und Stärken. Dies ist besonders wichtig, um einen gesunden Umgang mit dem anfallenden Mehraufwand und dem eigenen Kräftehaushalt entwickeln zu können. Auch darin können Professionelle der Sozialen Arbeit in Form von psychosozialer Beratung Unterstützung leisten. Es mag als ein hochgestecktes Ziel erscheinen, die Selbstakzeptanz und das Selbstbewusstsein der Betroffenen zu fördern. Doch hat sich in verschiedenen Studien gezeigt, dass gerade diese zwei Faktoren einen erheblichen Einfluss darauf haben, wie Betroffene mit Herausforderungen in Bezug auf die berufliche Integration umgehen.

Unterstützung bei der Erarbeitung von Bewältigungsstrategien

Je besser die Hörbehinderung in die Identität einer betroffenen Person integriert ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass diese konstruktiv mit den Herausforderungen umgehen kann, da sie sich deren Ursprung und ihren eigenen Möglichkeiten und Grenzen bewusster ist. Nebst der Unterstützung bei der Ausbildung von Selbstakzeptanz und Selbstbewusstsein ist auch die Unterstützung bei der Ausbildung von konstruktiven Bewältigungsstrategien von grosser Bedeutung.

Professionelle der Sozialen Arbeit können Betroffene darin unterstützen, sich mit ihren Bewältigungsstrategien auseinanderzusetzen und sich Hör- und Kommunikationstaktiken anzueignen, welche Kommunikationsprobleme vorbeugen oder reduzieren. Ein besonderes Interesse gilt jenen Strategien, die es den Betroffenen ermöglichen, sich trotz behindernder Einflüsse zu integrieren bzw. integriert zu bleiben. Diese Strategien gilt es zu identifizieren, zu erhalten und zu fördern. Professionelle der Sozialen Arbeit können Betroffene auch darin unterstützen, ihr Bewusstsein für Situationen, die vermehrt zu Kommunikationsschwierigkeiten führen, zu schulen, Gründe für die Kommunikationsprobleme zu erkennen und die häufigsten Reaktionen darauf zu identifizieren. Dabei lassen sich Verhaltensweisen aufdecken, welche als weniger konstruktiv bewertet werden und die Kommunikationsprobleme erhöhen (z.B. Vermeidungstaktik). Gemeinsam kann nach alternativen und konstruktiveren Strategien gesucht werden, für deren Einübung in der Beratung ebenfalls Zeit zur Verfügung stehen sollte. Eine optimale Nutzung der zur Verfügung stehenden Ressourcen und insbesondere der Hilfsmittel gehört ebenfalls zu den Bewältigungsstrategien. Hieraus ergibt sich eine weitere Konsequenz für die Soziale Arbeit.

Zugang zu Hilfsmittel verschaffen - Über Unterstützungsangebote informieren

Dass Betroffene oft ungenügend über Möglichkeiten im Bereich der Hilfsmittelversorgung informiert sind, ist eine wiederkehrende Erkenntnis aus verschiedenen Studien. Dank des technischen Fortschritts, von welchem nicht zuletzt auch die Hörgeräteindustrie profitiert hat, können sich viele Betroffene auf zusätzliche Hilfsmittel stützen. Für Professionelle der Sozialen Arbeit, welche Betroffene zum Thema berufliche Integration beraten, bedeutet dies, dass sie über die Möglichkeiten informiert sein und diese Informationen umfassend und nachhaltig in ihre Beratungstätigkeit einbringen müssen. Dazu gehört auch die Unterstützung bei der Anschaffung von Hilfsmitteln und die Vernetzung mit Hilfsmittelspezialisten. An dieser Stelle ist nochmals wichtig zu betonen, dass die Ansicht trügerisch ist, kommunikative Probleme zeigten sich dank des technischen Fortschritts immer weniger. Denn obwohl sich die Situation der Betroffenen dank des Fortschritts verbesserte, bringen technische Hörhilfen gleichzeitig neue Herausforderungen mit sich. Zu denken ist dabei vor allem an die Überschätzung der Hörfähigkeit der Betroffenen durch die Hörenden. Gleichwohl beeinflusst die adäquate Hilfsmittelversorgung mit ihren zahlreichen Möglichkeiten von Hörgeräten über Signalanlagen bis hin zu Frequenzmodulationsanlagen, die Erfolgchancen gerade während der Ausbildung oder im beruflichen Alltag massgebend.

Unterstützung auf dem Weg zum Beruf - Berufswahl und Ausbildung

Wie in Kapitel 3.1.1 beschrieben, bemängeln Betroffene vermehrt die Qualität der Berufsberatung. Demnach herrscht bezüglich hörbehinderungsgerechter und individuell angepasster Berufsberatung ein grosses Verbesserungspotential. Professionelle der Sozialen Arbeit, welche mit schwerhörigen Personen im Prozess der Berufsfindung in Kontakt sind, müssen deshalb die Kritik der Betroffenen ernst nehmen und ihre Beratung entsprechend gestalten. Konkret bedeutet dies, dass die Beratenden über hörbehindertenspezifisches Wissen verfügen und die Kommunikation dem Gegenüber anpassen müssen. Des Weiteren muss in der Beratung auf die individuellen Bedürfnisse der Betroffenen eingegangen werden. Empfehlenswert ist die Durchführung einer Standortbestimmung, wo gemeinsam mit den Betroffenen deren Wünsche, Bedürfnisse, Fähigkeiten, Ressourcen, aber auch deren Schwächen und Ängste herausgearbeitet werden können. Erst nach Abgleich der Voraussetzungen der Betroffenen mit dem Berufswunsch und dessen Anforderungsprofil, lassen sich Empfehlungen hinsichtlich Eignung aussprechen. Die Vorstellung, dass Menschen mit einer Hörbehinderung nur bestimmte Berufe ausüben können, ist heute überholt. Es gilt die Orientierung am Einzelfall. Dennoch gibt es geeignetere und weniger geeignete Berufe (z.B. kommunikationsintensive oder weniger kommunikationsintensive Berufe). Dies sollte jedoch für die Betroffenen kein Hindernis darstellen, um ihren Wunschberuf im Rahmen eines Schnuppereinsatzes ausprobieren zu können. Sowohl die Beratenden wie auch die

Betroffenen müssen gegenüber dem Ausprobieren von verschiedenen Berufsmöglichkeiten offen sein. Schnupperlehren bieten für Betroffene eine hervorragende Möglichkeit, einen Einblick in ihren Wunschberuf zu erhalten und somit auch bereits vor Ausbildungsbeginn auf mögliche hörbehinderungsspezifische Schwierigkeiten aufmerksam zu werden. Professionelle der Sozialen Arbeit können Betroffene darin unterstützen, Betriebe bzw. Fachpersonen zu finden, welche bereit sind, einen Einblick in ihr Tätigkeitsfeld zu geben. Ein weiterer wertvoller Aspekt ist die Austauschmöglichkeit mit erwachsenen, ebenfalls schwerhörigen Personen, die bereits im Berufsleben tätig sind. Diese können den Betroffenen aus erster Hand über die spezifischen Schwierigkeiten in den jeweiligen Berufsbildern und über mögliche Bewältigungsstrategien Auskunft geben. Demzufolge sollten Professionelle der Sozialen Arbeit nach Möglichkeiten berufstätige, schwerhörige Personen als ergänzende Fachpersonen in den Berufsfindungsprozess mit einbeziehen.

Ist für eine betroffene Person klar, welchen Beruf sie erlernen möchte, gilt es sie in der Aufgleisung der Ausbildung zu unterstützen. Hierzu gehört beispielsweise die Vernetzung mit Ausbildungsinstitutionen, welche auf Hörbehinderungen spezialisiert sind, wie zum Beispiel die Berufsfachschule für Lernende mit Hör- und Kommunikationsbehinderung (BSFH). Hinsichtlich des Zugangs zu Ausbildungen oder weiterführenden Schulen müssen Betroffene bei standardisierten Leistungs- bzw. -Einstufungstests auf die Möglichkeit des behinderungsbedingten Nachteilsausgleich (z.B. behinderungsgerechte Instruktion) aufmerksam gemacht werden. Dasselbe gilt bei (Abschluss-)Prüfungen. Falls Betroffene Unterstützung bei der Beantragung eines Nachteilsausgleich benötigen, können Professionelle der Sozialen Arbeit sie darin unterstützen. Ist eine betroffene Person in Ausbildung, so können Professionelle der Sozialen Arbeit den Bildungsprozess begleiten, indem sie während der ganzen Ausbildungszeit als Ansprechperson, sowohl für die betroffene Person als auch für den Ausbildungsbetrieb und die Berufsschule, zur Verfügung stehen.

Generell lässt sich die Empfehlung formulieren, dass mit dem Berufswahlprozess möglichst vorzeitig gestartet werden soll. Nur so ist gewährleistet, dass ausreichend Zeit zur Verfügung steht, um eine sorgfältige Standortbestimmung durchzuführen, mehrere Berufe auszuprobieren, die Ausbildung sorgfältig aufzugleisen und ohne Zeitdruck alle vorhandenen Unterstützungsangebote auszuschöpfen.

Unterstützung bei der Stellensuche

Die Gründe weshalb eine schwerhörige Person auf Stellensuche ist, sind grundsätzlich dieselben wie bei Personen ohne Hörbehinderung. Zu denken ist beispielsweise an die Suche nach einer ersten Arbeitsstelle nach Ausbildungsabschluss, einen Stellenwechsel, die Arbeitssuche aufgrund von Arbeitslosigkeit oder an die Stellensuche zum Zweck der Wiedereingliederung nach Krankheit usw. Die Unterstützungsmöglichkeiten durch Professioneller

der Sozialen Arbeit sind demnach grundsätzlich ebenfalls dieselben wie bei Menschen ohne Behinderung. So können beispielsweise die Bewerbungsunterlagen gemeinsam mit den Betroffenen zusammengestellt, optimiert bzw. an neue Standards angepasst werden. Standortbestimmungen können auch hier hilfreich sein, um zu klären, über welche Fähigkeiten die Betroffenen zum aktuellen Zeitpunkt verfügen und in wie weit diese mit den beruflichen Anforderungen übereinstimmen. Daraus können sich Hinweise auf Massnahmen ergeben, um die berufliche Qualifikation zu verbessern. Professionelle der Sozialen Arbeit können Stellensuchende zudem darin unterstützen, Strategien für die Suche nach offenen Stellen bzw. potenziellen Arbeitgebenden zu entwickeln. Je nach Ressourcen der Stellensuchenden, können sie auch selber aktiv werden und Stellenakquise betreiben. Hörbehindertenspezifisch wäre in diesem Fall das Wecken der Interessen gegenüber schwerhörigen Arbeitnehmenden bei potenziellen Arbeitgebenden. Ebenfalls hörbehindertenspezifisch ist das Erarbeiten von Strategien im Umgang mit der Schwerhörigkeit im Bewerbungsverfahren. Eine Frage, welche sich dabei früher oder später stellt, ist beispielsweise ab welchem Zeitpunkt auf die Schwerhörigkeit hingewiesen werden soll (z.B. schon im Bewerbungsschreiben oder erst am Vorstellungsgespräch). Für Professionelle der Sozialen Arbeit gilt es ebenfalls zu prüfen, ob die Betroffenen aufgrund ihrer Hörbehinderung Unterstützungsmassnahmen seitens einer Versicherung (z.B. IV oder Arbeitslosenversicherung) zugute haben. Je nachdem in welcher Institution bzw. welchem Arbeitsfeld die Professionellen der Sozialen Arbeit arbeiten, ist denkbar, dass diese den Zuspruch eines Mandats für ein Jobcoaching erhalten und so ihre Unterstützung im Rahmen eines Coachings anbieten können.

Unterstützung im beruflichen Alltag

Befindet sich eine schwerhörige Person bereits in einem Arbeitsverhältnis oder tritt neu in ein solches ein, ergeben sich für Professionelle der Sozialen Arbeit weitere Unterstützungsmöglichkeiten. Denn sowohl ein bestehendes Arbeitsverhältnis wie auch der Antritt einer neuen Stelle bietet Potenzial für Herausforderungen. Wurde die Person bei der Stellensuche bereits von einem/einer Professionellen der Sozialen Arbeit unterstützt, so bietet sich eine lückenlose Nachbegleitung an. Zu denken ist diesbezüglich beispielsweise an einen regelmässigen Austausch zwischen dem/der Betroffenen und dem/der Professionellen der Sozialen Arbeit, damit bei auftauchenden Schwierigkeiten möglichst zeitnah nach Lösungen gesucht werden kann. Eine Begleitung während der Einarbeitungszeit und während einem bestehenden Arbeitsverhältnis kann so unterstützend und gleichzeitig präventiv wirken. Da es von den Betroffenen immer wieder als Mehraufwand empfunden wird über die Hörbehinderung aufzuklären, bietet auch hier die Soziale Arbeit Möglichkeiten zur Entlastung. Beispielsweise durch das Aufklären der Teammitglieder bzw. den Vorgesetzten über

Hörbehinderung mit Hilfe von Sensibilisierungsveranstaltungen am Arbeitsplatz. Der Kontakt mit Arbeitgebenden ist auch insofern wichtig, als Professionelle der Sozialen Arbeit sowohl Ansprechperson für die Betroffenen als auch für die Arbeitgebenden sein können. Eine weitere Möglichkeit zur Unterstützung bezieht sich auf die optimale Hilfsmittelausstattung am Arbeitsplatz. Hier können Professionelle der Sozialen Arbeit sowohl die Betroffenen wie auch die Arbeitgebenden entlasten, indem sie bei der Klärung von Finanzierungsfragen behilflich sind. In Hinblick auf die vielen unterschiedlichen Berufe und dementsprechend unterschiedlichen Arbeitsumfelder sind bezüglich Hilfsmittelausstattung und Bewältigungsstrategien am Arbeitsplatz oft kreative Lösungen gefragt. Idealerweise können Professionelle der Sozialen Arbeit aufgrund ihrer Beratungserfahrung Betroffene zu solchen Lösungen bzw. Bewältigungsstrategien anregen.

Es ist im Interesse eines nachhaltigen Unterstützungsangebots der Sozialen Arbeit, dass auch schwerhörige Personen, welche bereits im Berufsleben tätig sind, von fachkompetenter Begleitung und Beratung im Berufsleben profitieren können. Dafür braucht es ein Angebot, das dann proaktiv einsetzt, wenn Schwierigkeiten im Berufsleben drohen, welche die Arbeitnehmenden und die Arbeitgebenden nicht ohne Unterstützung Dritter bewältigen können. Dieses Unterstützungsangebot soll sich nicht nur auf die Verhinderung des Stellenverlusts als Worst-Case-Szenario konzentrieren, sondern auch auf die Entlastung der Betroffenen hinsichtlich des Ungleichgewichts bezüglich Integrationsbemühungen zielen. Um ein solches Unterstützungsangebot mit hoher Professionalität bieten zu können, braucht es Professionelle der Sozialen Arbeit, welche über eine hohe Beratungskompetenz und über umfangreiches Wissen zum Thema Hörbehinderung verfügen.

4.2 Konsequenzen mit Fokus auf das Umfeld und die Gesellschaft

In diesem Kapitel folgen die Konsequenzen für die Soziale Arbeit, die sich in erster Linie an das Umfeld bzw. die Gesellschaft richten, indirekt aber auch auf Ebene des Einzelfalls wirken. So lassen sich einerseits Konsequenzen formulieren, die auf die Arbeit mit dem Umfeld der Betroffenen (z.B. Arbeitgebende, Mitarbeitende, Personen aus dem professionellen Helfersystem) zielen und andererseits solche, durch welche versucht wird auf gesellschaftliche Rahmenbedingungen (gesellschaftliche, sozial- und bildungspolitische Vorstellungen und Strukturen) Einfluss zu nehmen. Da das Umfeld von Betroffenen auch Teil einer ganzen Gesellschaft ist, lassen sich diese Ebenen nicht komplett voneinander losgelöst betrachten. Deshalb werden im Folgenden die Konsequenzen auf beiden Ebenen gemeinsam diskutiert. Will die Soziale Arbeit schwerhörige Personen über die bestehenden Strukturen

hinaus unterstützen und Chancengleichheit auf struktureller Ebene fördern, so bringt dies mit sich, dass Professionelle der Sozialen Arbeit auf der Ebene des Umfelds und der Gesellschaft für die Interessen der Betroffenen einstehen müssen. Diese Interessensvertretung kann von vier verschiedenen Ansatzpunkten wahrgenommen werden, welche im Folgenden beschrieben werden.

Informationsvermittlung und Sensibilisierung im Umfeld und der Gesellschaft

Verschiedene Quellen belegen, dass Hörende oft zu wenig über Schwerhörigkeit wissen. Das fehlende Wissen kann zu Vorurteilen führen, die sich negativ auf die Chancen schwerhöriger Menschen im Arbeitsmarkt auswirken. Ausserdem begünstigt fehlendes Wissen über Schwerhörigkeit Berührungsängste und verhindert einen angemessenen Umfang mit Betroffenen. Durch Gespräche mit (potenziellen) Arbeitgebenden, Sensibilisierungsveranstaltungen in Firmen und Öffentlichkeitsarbeit kann die Soziale Arbeit einen wichtigen Beitrag zur Informationsvermittlung und Sensibilisierung des Umfelds und der Gesellschaft leisten. Ziel ist es, die Öffentlichkeit auf die Lebenssituation und die Kommunikationsbedürfnisse schwerhöriger Menschen aufmerksam zu machen und dadurch Vorurteile abzubauen sowie die Gesellschaft über Hörbehinderung im Allgemeinen zu informieren. Damit im Sinne der integrativen Balance auch Hörende etwas zur gelingenden beruflichen Integration von schwerhörigen Menschen beitragen können, müssen sich Personen, welche mit Betroffenen zu tun haben, der Vielzahl an Herausforderungen, die mit dem Hörverlust korrelieren, bewusst sein. Denn eine adäquate Einschätzung der Verhaltensweisen begünstigt wiederum ein angepasstes Verhalten des hörenden Gegenübers. Nicht zu vergessen ist, dass auch ein über Hörbehinderung gut informiertes Umfeld stetig Aufklärung braucht, da die Behinderung durch ihre Unauffälligkeit leicht in Vergessenheit gerät. Allerdings muss betont werden, dass es bei der Informationsvermittlung und Sensibilisierung nicht nur um das Bewusstmachen von Schwierigkeiten geht, sondern dass ebenso positive Faktoren hervorgehoben werden sollen, wie beispielsweise überdurchschnittliche Leistung in der visuellen Wahrnehmung, Konzentrations- und Leistungsbereitschaft (vgl. Fengler 1990: 120).

Unterstützung bei der Verwirklichung der Rechte und Ansprüche

Die Auseinandersetzung mit den gesetzlichen Rechten von Menschen mit Behinderung in Bezug auf Arbeit und Bildung hat gezeigt, dass zwar wegweisende Bestimmungen vorhanden sind, einige davon aber noch nicht genügend umgesetzt werden. Hier ist es die Aufgabe der Sozialen Arbeit, die Öffentlichkeit auf diese Problematik aufmerksam zu machen und sich im Einzelfall für die Betroffenen und deren Rechte einzusetzen. Dafür für ein wachsaues Auge und eine gewisse Konfliktbereitschaft notwendig. Von Professionellen der Sozialen Arbeit muss in der Öffentlichkeit ein Bildungssystem gefordert werden, welches

Menschen mit einer Schwerhörigkeit einen gleichberechtigten Zugang zu Bildungsangeboten auf sämtlichen Ebenen gewährleistet und innerhalb der Bildungsangebote auf die Bedürfnisse der Betroffenen Rücksicht nimmt (z.B. durch selbstverständliche Zusprache notwendiger Unterstützungsmassnahmen bzw. Hilfsmittel). In der Beratung beginnt die Unterstützung der Verwirklichung der Rechte damit, dass Professionelle der Sozialen Arbeit über die relevanten rechtlichen Grundlagen informiert sind. Am Beispiel des behinderungsbedingten Nachteilsausgleich können Professionelle der Sozialen Arbeit schwerhörige Personen über die Möglichkeit der Beantragung eines Nachteilsausgleich informieren, sie bei der Beantragung unterstützen und sich für dessen korrekte Umsetzung einsetzen bzw. bei Nichteinhalten Beschwerde einlegen. Um die Rechte und Ansprüche verwirklichen zu können, ist oft eine Zusammenarbeit mit den jeweiligen zuständigen Institutionen erforderlich. Daraus ergibt sich eine weitere Konsequenz für die Soziale Arbeit.

Zusammenarbeit und Kooperation mit anderen Institutionen

Um Rechte und Ansprüche (bspw. auf Ausstattung mit Hilfsmitteln, Arbeitsplatzanpassungen, Nachteilsausgleich, Berufsberatung, Arbeitsvermittlung oder das Recht auf Schutz vor Diskriminierung) geltend zu machen, ist die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen unabdingbar. Zu denken ist insbesondere an Schulen, Ausbildungsbetriebe, Arbeitgebende aber auch Dozierende, Hilfsmittelspezialisten, die IV, die Arbeitslosenversicherung, die regionalen Arbeitsvermittlungszentren, Gemeinden usw. Generell kann die Zusammenarbeit verschiedener Systeme (Bildungssystem, Arbeitswelt und Sozialbereich) als zentraler Erfolgsfaktor für eine gelingende berufliche Integration betrachtet werden. Damit eine konstruktive Zusammenarbeit stattfinden kann, muss sich jedes System über seine Rolle, Funktion und Wirkung in Bezug auf berufliche Integration schwerhöriger Menschen bewusst sein. Der Sozialen Arbeit kommt an dieser Stelle eine besondere Funktion zu, denn Professionelle der Sozialen Arbeit wirken oft als Bindeglied zwischen den Betroffenen und den verschiedenen Systemen. Dafür müssen sie erstens wissen, wie die anderen Systeme funktionieren, und zweitens über Fähigkeiten zur Kooperation verfügen.

Einflussnahme auf Gestaltung des Bildungsprozesses und der Bildungsangebote

Auf bildungspolitischer Ebene sollte sich die Soziale Arbeit dafür einsetzen, dass innerhalb der Bildungsprozesse und der Bildungsangebote Rahmenbedingungen geschaffen werden, welche es den Betroffenen erlauben, sich Fähigkeiten und Kompetenzen anzueignen, die für die berufliche Integration wichtig sind. In anderen Worten bedeutet das, dass Bildungs- und Unterstützungsangebote entlang der gelingenden Faktoren ausgestaltet werden müssen. Damit gemeint ist beispielsweise das Schaffen von Rahmenbedingungen, welche die Entwicklung förderlicher Persönlichkeitseigenschaften (z.B. die Fähigkeit, sich für die eigenen Bedürfnisse einzusetzen) fördern und das Vorhandensein sozialer

Unterstützung ermöglichen. Des Weiteren gilt die Schriftsprachkompetenz bei schwerhörigen Personen als wichtige Schlüsselkompetenz für die berufliche Integration. Um die Schülerinnen und Schüler entsprechend zu fördern, müssen sich sämtliche am Bildungssystem beteiligten Akteure dessen bewusstwerden.

Es stellt sich die Frage, wie die Soziale Arbeit auf die Gestaltung von Bildungsprozessen und Bildungsangeboten Einfluss nehmen kann. Hierfür braucht es Interventionen auf verschiedenen Ebenen. Die Soziale Arbeit kann versuchen die Bildungslandschaft und Bildungsangebote durch politisches Engagement zu beeinflussen. Die Formulierung des Versuchs ist dabei bewusst gewählt, denn inwiefern die Bildungslandschaft verändert wird, ist von politischen Entscheiden abhängig, welche von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst werden. Es ist deshalb schwierig vorherzusagen, ob und inwiefern sich das Engagement auf politischer Ebene zu einem späteren Zeitpunkt in der Praxis auszahlt. Ausserdem benötigen Veränderungen, die auf politischem Wege herbeigeführt werden, meist viel Vorlaufzeit. Im Gegensatz zu Bildungsangeboten lassen sich Bildungsprozesse von Professionellen der Sozialen Arbeit durch Interventionen auf Einzelfallebene (z.B. durch Sensibilisierung von Bildungsverantwortlichen) schneller mitgestalten und beeinflussen.

5 Schlussfolgerungen

Das folgende Kapitel dient der Zusammenfassung der Ergebnisse der vorliegenden Bachelor Thesis und der Beantwortung der eingangs definierten Leitfrage:

- Welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es für Professionelle der Sozialen Arbeit, um Menschen mit einer Schwerhörigkeit bei der beruflichen Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen?

Vorab werden nochmals die wichtigsten Erkenntnisse zusammengefasst, aus denen sich die Beantwortung der Leitfrage ergibt. Im Anschluss werden die Ergebnisse der Arbeit kritisch reflektiert und bewertet. Ein Ausblick auf weiterführende Fragen bildet den Abschluss dieser Bachelor Thesis.

5.1 Zusammenfassung und Beantwortung der Fragestellung

Die berufliche Situation von Menschen mit einer Schwerhörigkeit wird vor allem durch zwei Aspekte geprägt:

- 1) Schwerhörigkeit zeigt sich von Person zu Person individuell und bringt deshalb unterschiedliche Auswirkung auf die Lebenswelten der Betroffenen mit sich. Generell bedeutet eine Schwerhörigkeit für die Betroffenen Erschwernisse in der Kommunikation. Die Kommunikationsfähigkeit stellt bei der Integration einen entscheidenden Faktor dar. Deshalb müssen Menschen mit einer Schwerhörigkeit behinderungsbedingt einen erheblichen Mehraufwand leisten, um sich in die Gesellschaft zu integrieren.
- 2) Schwerhörigkeit ist eine unsichtbare Behinderung. Deshalb ist sie für Aussenstehende schwer erkennbar. Dasselbe gilt für ihre vielfältigen Folgen. Diese sind durch ihre Unsichtbarkeit für Aussenstehende ebenfalls nur schwer erkenn- und nachvollziehbar.

Die Kombination beider Aspekte führt dazu, dass Schwerhörigkeit von Aussenstehenden nur selten angemessen eingeschätzt wird. Einerseits besteht die Problematik des Überschätzens der Hörfähigkeit, was durch die Anwendung der Verstecktaktik von Betroffenen begünstigt wird. Andererseits lässt die Ungewissheit Spielraum für Vorurteile, die sich negativ auf die Chancen zur Teilhabe am Berufsleben auswirken können. Jedoch gerade Menschen mit Behinderung sind in existenzieller Weise davon abhängig, dass ihre

Mitmenschen ihre Situation verstehen und sich aufgrund dessen den Betroffenen gegenüber adäquat verhalten können. Audeoud und Lienhard (2006) bestätigen diese Annahme in der Aussage, dass das Umfeld hörbehinderter Menschen nur handlungsfähig ist, wenn dieses deren Situation versteht (vgl. ebd.: 27).

In der vorliegenden Bachelor Thesis hat sich herauskristallisiert, dass bezüglich Schwerhörigkeit das Problem genau bei diesem Punkt liegt. Für Professionelle der Sozialen Arbeit bedeutet das in erster Linie Aufklärungsarbeit auf Seiten der Gesellschaft und insbesondere auch auf Seiten des hörenden Umfelds der Betroffenen. Nebst der Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit bieten sich für die Soziale Arbeit weitere Möglichkeiten, um Betroffene hinsichtlich der beruflichen Integration Unterstützung bieten zu können. So bilden ein gesunder Umgang mit der eigenen Schwerhörigkeit und das Bewusstsein über die eigenen Stärken und Schwächen zusammen mit fachlichen Kompetenzen die Basis für eine gelingende berufliche Integration. Professionelle der Sozialen Arbeit können Betroffene im Umgang mit ihrer Schwerhörigkeit unterstützen und so zu einem positiven Selbstbild der Betroffenen beitragen. Darüber hinaus können Professionelle der Sozialen Arbeit Betroffene unterstützen, Strategien zur Bewältigung von Herausforderungen im Zusammenhang mit der beruflichen Integration zu erkennen, zu bewerten und wenn nötig zu verändern oder zu stärken. Des Weiteren gilt es Menschen mit Schwerhörigkeit in der Wahl eines Berufes zu unterstützen, der zu ihren individuellen Fähigkeiten passt und mit ihren individuellen Einschränkungen vereinbar ist. Dasselbe gilt für die Wahl eines Arbeitsplatzes. Sowohl bezüglich Ausbildung wie auch bezüglich Stellensuche sind die Möglichkeiten zur Ausstattung mit Hilfsmitteln mitzudenken und die Betroffenen wie auch die potenziellen Arbeitgebenden darüber zu informieren. Hinsichtlich der Unterstützung von schwerhörigen Personen bei der Stellensuche ist darauf zu achten, dass Betroffene einen ihrer Person entsprechenden, positiven und selbstbewussten Umgang mit der Schwerhörigkeit im Bewerbungsprozess finden. Je nach Ressourcen der Betroffenen können Professionelle der Sozialen Arbeit aktiv Stellen akquirieren und so potenzielle Arbeitgebende für schwerhörige Mitarbeitende sensibilisieren. Damit Betroffene zu befriedigenden Anstellungsbedingungen gelangen, ist es wichtig, dass sie über ihre Möglichkeiten und Rechte informiert sind. Die Soziale Arbeit kann Betroffene einerseits darin unterstützen ihre Rechte einzufordern, andererseits ist sie dazu verpflichtet durch Engagement in der Öffentlichkeit dafür zu sorgen, dass optimale Rahmenbedingungen (sowohl auf rechtlicher wie auf bildungspolitischer Ebene) für die berufliche Integration von Menschen mit einer Schwerhörigkeit hergestellt, ausgebaut bzw. beibehalten werden. Überdies nehmen Professionelle der Sozialen Arbeit im Unterstützungsprozess eine Brückenfunktion ein, indem sie sowohl mit den Betroffenen

selber wie auch mit anderen involvierten Institutionen der Bildungs- und Arbeitswelt zusammenarbeiten und zwischen den Parteien vermitteln.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass Integrationsprozesse je nach vorhandener Ressourcen und Belastungen und je nach Lebenssituation und Lebensgeschichte der Betroffenen höchst individuell verlaufen. Bei der Frage, welche Massnahmen der beruflichen Integration im Einzelfall durchgeführt werden sollen, muss deshalb die individuelle Situation der Betroffenen fokussiert und die Massnahmen passend zur individuellen Zielsetzung und Bedarfslage gewählt werden. Abklärungen zur Bedarfslage und zur Zielsetzung verlangen eine sorgfältig durchgeführte Situationserfassung, welche die ganze Lebenssituation der betroffenen Person beleuchtet. Wenn möglich sollte die Begleitung im Integrationsprozess solange dauern, bis eine Lösung hinsichtlich des vordefinierten Ziels nicht nur gefunden, sondern auch durch entsprechende Begleitung gefestigt werden konnte. An dieser Stelle ist es wichtig darauf zu verweisen, dass einem Teil der Betroffenen auch ohne Unterstützung von Professionellen der Sozialen Arbeit die berufliche Integration gelingt. Doch auch diese Personen können möglicherweise von der Sensibilisierungsarbeit der Sozialen Arbeit profitieren, wenn dadurch der Zugang zu Unterstützungsmöglichkeiten und Bildungsangebote erleichtert wird, mehr Verständnis entsteht und Vorurteile in der Gesellschaft reduziert werden. Alles in allem lässt sich das Herstellen einer «integrativen Balance» nach Audeoud und Lienhard (2006) als übergreifendes Ziel aller Unterstützungsbemühungen von Professionellen der Sozialen Arbeit betrachten.

5.2 Kritische Würdigung und weiterführende Fragen

Die Ergebnisse dieser Bachelor Thesis sind für Professionelle der Sozialen Arbeit, welche Erfahrung in der Beratung und Begleitung von Menschen mit einer Schwerhörigkeit haben, vermutlich nicht überraschend. Dennoch bieten sie infolge ihrer wissenschaftlichen Herleitung die Grundlage zur Legitimation von Unterstützungsangeboten, die in der Praxis zum jetzigen Zeitpunkt bereits bestehen. Ausserdem ergibt sich aus dieser Bachelor Thesis eine Argumentationshilfe für die Einführung neuer bzw. zusätzlicher Massnahmen. Diesbezüglich lässt die vorliegende Arbeit offen, inwiefern die empfohlenen Unterstützungsmöglichkeiten bereits in der Praxis Anwendung finden bzw. welche Bemühungen von Seiten der Sozialen Arbeit bereits unternommen werden, um diese Unterstützungsmöglichkeiten leisten zu können. Der Autorin ist bewusst, dass die formulierten Unterstützungsmöglichkeiten Idealvorstellungen darstellen, deren Realisierbarkeit in der Praxis von verschiedenen Faktoren abhängig ist. Die Vermutung liegt nahe, dass die Umsetzung aufgrund von Sparmassnahmen und daraus resultierendem Ressourcenmangel in der Praxis nicht immer

gesichert ist. Auf die Frage, welche Schwierigkeiten sich bei der Umsetzung der Unterstützungsmöglichkeiten ergeben und wie diese gelöst werden könnten, bietet die vorliegende Arbeit ebenfalls keine Antwort. Weiterführend wäre deshalb denkbar, dass in einer separaten Arbeit eine Analyse des Umsetzungsstands der Unterstützungsmöglichkeiten in der Praxis vorgenommen werden könnte. Die Unterstützungsmöglichkeiten liessen sich im Rahmen dieser Bachelor-Thesis nur oberflächlich beschreiben. In einem nächsten Schritt müsste eine konzeptionelle, methodische Ausdifferenzierung der Unterstützungsmöglichkeiten und von deren Umsetzung erfolgen. So wäre beispielsweise auszuarbeiten, wie das methodische Vorgehen bei Standortbestimmungen oder Sensibilisierungsveranstaltungen aussehen sollte, oder zu definieren, auf welche Annahmen und Werte sich die Soziale Arbeit bei der Einflussnahme auf Bildungsprozesse leiten lässt.

Weil diese Bachelor-Thesis zum Erwerb des Diploms «Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit» erstellt wurde, hat die Arbeit Unterstützungsmöglichkeiten für Professionelle der Sozialen Arbeit formuliert. Es ist jedoch durchaus vorstellbar und erwünscht, dass auch andere Berufsgruppen und Personen, die schwerhörigen Menschen im Zusammenhang mit der beruflichen Integration beraten und/oder begleiten, von diesen Unterstützungsmöglichkeiten Gebrauch machen können.

Obwohl diese Bachelor Thesis die berufliche Integration fokussiert, leisten Professionelle der Sozialen Arbeit mit den beschriebenen Unterstützungsmöglichkeiten indirekt auch einen Beitrag zur sozialen Integration schwerhöriger Menschen. Berufliche und soziale Integration beeinflussen sich gegenseitig und können deshalb nur bedingt unabhängig voneinander betrachtet werden. Die Ergebnisse dieser Bachelor Thesis sind dementsprechend über die berufliche Integration hinaus von Bedeutung.

Einen kritischen Punkt gilt es noch zu beachten: Die vorliegende Arbeit stellt die Wertung nicht in Frage, welche die Erwerbsarbeit als das geeignetste Mittel zur Lösung sozialer Probleme betrachtet. Durch die Fokussierung auf die berufliche Integration wird die Bedeutung der Erwerbsarbeit für die Gesellschaft nicht hinterfragt. Bedenkt man die durch den gesellschaftlichen Wandel bedingt steigenden Leistungsanforderungen im Arbeitsmarkt und die gesellschaftliche Tendenz zur Stigmatisierung von Menschen mit einer Behinderung, so ist es naheliegend, dass in Zukunft nach alternativen Lösungen zum Ziel der «beruflichen Integration für alle» gesucht werden muss.

Abschliessend lässt sich sagen, dass das Thema berufliche Integration von Menschen mit einer Schwerhörigkeit noch grosses Potenzial für weitere Forschungsarbeiten bietet. Interessant wäre beispielsweise die Ausweitung der Zielgruppe auf schwerhörige Personen mit Migrationshintergrund, da Migrationsthemen für die Praxis der Sozialen Arbeit von zunehmender Bedeutung sind.

6 Literatur- und Quellenverzeichnis

Allmendinger, J./Ludwig-Mayerhofer, W./Spitznagel, E. (2012). Arbeitslosigkeit. In: Albrecht, G./Groenemeyer, A. (Hg.). Handbuch soziale Probleme. 2., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Springer VS. S.320-366.

Audeoud, M./Lienhard, P. (2006). Mittendrin – und doch immer wieder draussen? Forschungsbericht zur beruflichen und sozialen Integration junger hörgeschädigter Erwachsener. Luzern: Edition SZH/CSPS.

AvenirSocial (Hg.) (2010). Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Eine Argumentation für die Praxis der Professionellen. URL: http://www.avenirsocial.ch/cm_data/Do_Berufskodex_Web_D_gesch.pdf [Zugriffsdatum: 18. Juni 2018].

Beratung für Schwerhörige und Gehörlose (Hg.) (o.J.). Arbeit. URL: <http://www.bfsug.ch/themen/arbeit/> [Zugriffsdatum: 6. Dezember 2018].

Bieker, R. (2005). Individuelle Funktionen und Potentiale der Arbeitsintegration. In: Bieker, R. (Hg.). Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH. S. 12-24.

Bormann, V./Sust, C.A./Heinecke-Schmitt, R./Fuder, G./Lazarus, H. (2005). Schwerhörigkeit und Sprachkommunikation am Arbeitsplatz. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.

Bundesamt für Statistik (Hg.) (o.J.). Menschen mit Behinderung. Anzahl Menschen mit Behinderung. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/behinderungen.html> [Zugriffsdatum: 23. August 2018].

Bundesamt für Statistik (Hg.) (2016). Medienmitteilung. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/1460606/master> [Zugriffsdatum: 27. September 2018].

Coniavitis Gellerstedt, L.C./Danermark, B. (2004). Hearing impairment, working life conditions, and gender. In: Scandinavian Journal of Disability Research. (o.Jg.) (6). S. 225-245.

Der Bundesrat (Hg.) (o.J.). Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG). URL: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20002658/index.html#fn1> [Zugriffsdatum: 15. Oktober 2018].

Der Bundesrat (Hg.) (2016). Erster Bericht der Schweizer Regierung über die Umsetzung des Übereinkommens über die Rechte der Menschen mit Behinderungen. URL:

https://www.edi.admin.ch/dam/edi/de/dokumente/gleichstellung/bericht/Initialstaatenbericht%20BRK.pdf.download.pdf/Initialstaatenbericht_BRK_v1.0.pdf [Zugriffsdatum: 10. September 2018].

Dong, S./Guerette, A.R. (2013). Workplace accommodations, job performance, and job satisfaction among individuals with sensory disabilities. In: Australian Journal of Rehabilitation Counseling. (o.Jg.) (19). S. 1-20.

Eckerli Wäspi, I. (2013). Nicht wegschauen! Hörbeeinträchtigung & sexuelle Gesundheit. Schweiz: Sonos.

Eidgenössisches Departement des Inneren (Hg.) (o.J.a). Rechtliche Grundlagen. URL: <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/themen-der-gleichstellung/arbeit/rechtliche-grundlagen.html> [Zugriffsdatum: 15. Oktober 2018].

Eidgenössisches Departement des Inneren (Hg.) (o.J.b). Übereinkommen der UNO über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. URL: <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/recht/international0/uebereinkommen-der-uno-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinde.html> [Zugriffsdatum: 10. September 2018].

Eidgenössisches Departement des Inneren (Hg.) (o.J.c). Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. URL: <https://www.edi.admin.ch/dam/edi/de/dokumente/internationales/amtliches/uno-konvention.pdf.download.pdf/uno-konvention.pdf> [Zugriffsdatum: 10. September 2018].

Equal - Entwicklungspartnerschaft MIM (Hg.) (2005). Herausforderung Unterstützung. Perspektiven auf dem Weg zur Inklusion. URL: <http://bidok.uibk.ac.at/library/mim-broschuere.html> [Zugriffsdatum: 27. September 2018].

Fengler, J. (1990). Hörgeschädigte Menschen. Beratung, Therapie und Selbsthilfe. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.

Flügel, M. (2009). Strukturelle Arbeitslosigkeit - eine grundsätzliche Herausforderung für den Sozialstaat Schweiz. In: Caritas Schweiz (Hg.): Sozialalmanach 2009. Schwerpunkt: Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Luzern: Caritas-Verlag. S. 135-149.

Forster, S./MacLeod-Gallinger, J. (2004). The role of mentoring relationships in the career development of successful deaf persons. In: Journal of Deaf Studies and Deaf Education. (o.Jg.) (9). S. 442-458.

Graf, E. (2008). Travailler c'est trop dur. Arbeit und Behinderung. In: Graf, E./Grob, F. (Hg.). Arbeit und Behinderung. Schwierigkeiten in und an der Arbeitsgesellschaft. Bern: Edition Soziothek. S. 25-54.

- Gutjahr, A.** (2007). Lebenswelten Hörgeschädigter. Zum Kommunikationserleben hörgeschädigter junger Menschen. Seedorf: Signum Verlag.
- Hintermair, M./Cremer, I./Gutjahr, A./Losch, A./Strauss, H.C.** (2017). Auf Augenhöhe. Beruflich erfolgreiche gehörlose und schwerhörige Menschen. Heidelberg: Median-Verlag von Killisch-Horn GmbH.
- Hua, H./Katlsson, J./Widen, S./Moller, C./Lyxell, B.** (2013). Quality of life, effort, and disturbance perceived in noise: A comparison between employees with aided hearing impairment and normal hearing. In: International Journal of Audiology. (o.Jg.) (52). S. 642-649.
- Inclusion Handicap** (2017). Bericht der Zivilgesellschaft anlässlich des ersten Staatenberichtsverfahrens vor dem UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. URL: https://www.inclusion-handicap.ch/admin/data/files/as-set/file_de/424/dok_schattenbericht_unobrk_inclusion_handicap_barrierefrei.pdf?lm=1528210534 [Zugriffsdatum: 10. September 2018].
- Insieme Schweiz** (Hg.) (o.J). ICF-Klassifikation. URL: <http://insieme.ch/geistige-behinderung/icf-klassifikation/> [Zugriffsdatum: 15. Oktober 2018].
- Jacobs, P.G.P./Brown, P.M.P./Paatsch, L.P.** (2012). Social and professional participation of individuals who are deaf: Utilizing the Psychosocial Potential Maximization Framework. In: Volta Review. (o.Jg.) (112). S. 37-62.
- Kehrli, C.** (2009). Chance Sozialfirmen: Niederschwellige Arbeitsplätze auf dem dritten Arbeitsmarkt. In: Caritas Schweiz (Hg.): Sozialalmanach 2009. Schwerpunkt: Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Luzern: Caritas-Verlag. S. 179-193.
- Kelly, R.R./Quagliata, A.B./DeMartino, R./Perotti, V.** (2016). 21st-century deaf workers: Going beyond "just employed" to career growth and entrepreneurship. In: Marschark, M./Lampropoulou, V./Skordilis, E.K. (Hg.). Diversity in deaf education. Oxford (NY): Oxford University Press. S. 473-505.
- Kramer, S.E./Kapteyn, T.S/ Houtgast, T.** (2006). Occupational performance: Comparing normally-hearing and hearing-impaired employees using the Amsterdam Checklist for Hearing and Work. In: International Journal of Audiology. (o.Jg.) (45). S. 503-512.
- Kühn, A./Rüter, M.** (2008). Arbeitsmarkt und Behinderung. Neue Anforderungen an die soziale Arbeit? Hildesheim: Georg Olms Verlag.
- Leonhardt, A.** (2010). Einführung in die Hörgeschädigtenpädagogik. 3. Auflage. München: Ernst Reinhardt Verlag.

Luckner, J.L./Muir, S. (2001). Successful students who are deaf in general education settings. In: *American Annals of the Deaf.* (o.Jg.) (146). S. 435-446.

Luckner, J.L./Stewart, J. (2003). Self-assessments and other perceptions of successful adults who are deaf: An initial investigation. In: *American Annals of the Deaf.* (o.Jg.) (148). S. 243-250.

Maschke, M. (2008). Behindertenpolitik in der Europäischen Union. Lebenssituation behinderter Menschen und nationale Behindertenpolitik in 15 Mitgliedstaaten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Nachtegaal, J./Festen J.M./Kramer, S.E. (2012). Hearing ability in working life and its relationship with sick leave and self-reported work productivity. In: *Ear and Hearing.* (o.Jg.) (33). S. 94-103.

Nachtegaal, J./Kuik, D.J./Anema, J.R./Goverts, T.S./Festen, J.M./Kramer, S.E. (2009). Hearing status, need for recovery after work, and psychosocial work characteristics: Results from an Internet-based national survey on hearing. In: *International Journal of Audiology.* (o.Jg.) (48). S. 684-691.

Perkins-Dock, R.E./Battle, T.R./Edgerton, J.M./McNeill, J.N. (2015). A survey of barriers to employment for individuals who are deaf. In: *JADARA.* (o.Jg.) (49). S.66-85.

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

Pühl, K. (2008). Zur Ent-Sicherung von Geschlechterverhältnissen, Wohlfahrtsstaat und Sozialpolitik. Gouvernementalität der Entgarantierung und Prekarisierung. In: Purtschert, P./Meyer, K./Winter, Y. (Hg.). *Gouvernementalität und Sicherheit. Zeitdiagnostische Beiträge im Anschluss an Foucault.* Bielefeld: Transcript. S. 103-126.

Richtberg, W. (1980). Hörbehinderung als psycho-soziales Leiden. Bonn: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

Schaufelberger, D./Mey E. (2010). Viele Massnahmen - wenig Übersicht. Arbeitsintegration - Vorschlag einer Systematisierung. In: *Sozialaktuell.* 42. Jg. (5). S.15-18.

Schweizerischer Gehörlosenbund (2016). Factsheet. http://www.sgb-fss.ch/wp-content/uploads/2015/06/sgb-fss_Factsheet_2016_de.pdf [Zugriffsdatum: 15. Juni 2018].

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (Hg.) (2018). Medienmitteilung. Hochkonjunktur in der Schweiz, erhöhte weltwirtschaftliche Risiken. URL:

https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Wirtschaft/Wirtschaftslage/Konjunkturprognosen/prognose_konjunktur_schweiz_2018_3_.pdf.download.pdf/prognose_konjunktur_schweiz_2018_3_.pdf [Zugriffsdatum: 05. November 2018].

Staub-Bernasconi, S. (2012). Soziale Arbeit und soziale Probleme. In: Thole, W. (Hg.). Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S.267-282.

Stein, R./Orthmann Bless, D. (2009). Integration in Arbeit und Beruf bei Behinderung und Beeinträchtigung. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Wansing, G. (2005). Teilhabe an der Gesellschaft. Menschen mit Behinderung zwischen Inklusion und Exklusion. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Yodor, S./Pratt, S. (2005). Audiologists who have hearing loss: Demographics and specific accommodation needs. In: Journal of the Academy of Rehabilitative Audiology. (o.Jg.) (38). S. 11-29.

Zeh, R. (2018). Herausforderung Berufsleben. In: BSFH Magazin 2017-2018. Zug: Kalt Medien AG. S. 9-12.

Ehrenwörtliche Erklärung

Name, Vorname:

Wegmüller Anja

Titel/Untertitel Bachelor Thesis:

Berufliche Integration von Menschen mit Schwerhörigkeit in den ersten Arbeitsmarkt
Unterstützungsmöglichkeiten der Sozialen Arbeit

Begleitung Bachelor Thesis:

Dr. Simone Girard

Ich erkläre hiermit ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Bachelor Thesis selbstständig, ohne unerlaubte Hilfe und nur unter Benutzung der angegebenen Quellen, Hilfsmittel und Hilfeleistungen verfasst und sämtliche Zitate kenntlich gemacht habe. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form, auch nicht in Teilen, keiner anderen Prüfungsinstanz vorgelegt und auch nicht veröffentlicht.

Datum: 03.01.2019

Unterschrift:

