

Zeitschrift: Gehörlosen-Zeitung

Band: 91 (1997)

Heft: 7-8

Rubrik: Ergebnisse einer wissenschaftlichen Untersuchung : Gehörlose im Arbeitsleben

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 17.11.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>



Sonja Wagersreiter während dem Unterricht mit den Schülern im BIG in Wien (April 1994)

rInnen, die jetzt KollegInnen sind. Wie alle anderen war ich Neuling im Berufsleben und in der Öffentlichkeit. Es hat nur ein halbes Jahr gedauert, bis ich mit allen gut kommunizieren konnte. Heute verstehen wir uns alle sehr gut. Ich darf nicht zurückhaltend sein, muss Mut haben, mit anderen zu sprechen. Mit dem Direktor? He, kein Problem! Linda, logisch, er war mein Lehrer von damals und wir kennen uns sehr gut. Wir haben einen guten Kontakt.

GZ: Hast du Informationen über die Gehörlosenkultur in Österreich und von Veranstaltungen der Gehörlosen? Warst du einmal an einer Veranstaltung für Gehörlose?

S.W.: Leider erhalte ich nicht viele Informationen. Aber die Gehörlosen bekommen sie

natürlich von den Vereinen, auch vom Teletext.

GZ: Was sind Deine Ziele für das BIG? Was wünschst Du Dir und wie möchtest Du Dich für Gehörlose einsetzen?

S.W.: Ich wünsche mir sehr, dass die gehörlosen Kinder mehr Selbstbewusstsein und Selbstständigkeit erlangen. Meine Ziele sind, dass die Kinder einen guten Beruf haben und dass ihre Berufswünsche erreicht werden. Wichtig ist, dass ich die Kinder viel anrege, und dass sie mit mehr Mut und eigenem Willen die gewünschten Berufe erreichen können. Ich will nicht, dass sie alles einfach aufgeben oder enttäuscht sind, wenn sie glauben, es nicht zu schaffen. Auch die Kinder sollen von Erwachsenen nicht hören und achten, was die Erwachsenen sagen und glau-

ben, dass die Berufswünsche zu schwer für die Kinder sind. Die Kinder (Ausgetretene vom letzten Schuljahr) sollen auf sich selber schauen. Wenn sie ihre Wünsche erreichen, so könnten sie glücklich und zufrieden im Leben sein. Das ist für mich sehr wichtig. Ich selbst habe das erlebt. Eine Person hat mir geraten, nicht Lehrerin zu werden. «Es ist für Dich zu schwer zu lernen». Ich habe nicht auf sie geachtet. Ich war hart und wollte unbedingt Lehrerin werden. Dazu hatte ich einen eigenen Willen. Jetzt muss diese Person sehen, dass ich alles geschafft habe.

GZ: Besten Dank für das Gespräch. Die GZ wünscht Dir alles Gute und viel Erfolg beim Unterricht im BIG und auch für die Weiterbildung.

* BIG = Bundesinstitut für Gehörlosenbildung in Wien

Ergebnisse einer wissenschaftlichen Untersuchung

Gehörlose im Arbeitsleben

Arbeit zu haben ist wichtig. Arbeit verschafft Anerkennung und ermöglicht Kontakte zu anderen Menschen. Arbeit hat Einfluss auf das Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl. Arbeit erleichtert es dem einzelnen, sich als bedeutsamen Teil der Gesellschaft zu begreifen.

Durch Arbeit können Menschen Geld verdienen für ihren Lebensunterhalt: Wohnung, Nahrung, Kleidung und anderes bezahlen.

Wichtig ist eine zufriedenstellende Arbeitssituation. Überforderung* oder Unterforderung am Arbeitsplatz ma-

chen unzufrieden und können Krankheiten hervorrufen. Von Bedeutung ist auch die psychosoziale Befindlichkeit* am Arbeitsplatz. Sie wird beeinflusst durch das Betriebsklima, die Kommunikationsformen und die Unterstützung durch die Kollegen.

Unterstützung durch Kolle-

gen und Vorgesetzte (Chefs) gibt ein Gefühl der Anerkennung, Wertschätzung* und Zugehörigkeit. Kommunikation am Arbeitsplatz ist von grosser Bedeutung. Klappert die Verständigung nicht, ist das Verhältnis zu den Kollegen nicht gut. Das kann Aussonderung und Isolation* für den einzelnen bedeuten.

Für Gehörlose ist Arbeit besonders wichtig

Der Beruf hat für Gehörlose eine noch viel grössere Bedeutung als für Hörende. Berufstätigkeit gibt gehörlosen Menschen das wichtige Gefühl der Gleichberechtigung und gesellschaftlichen Anerkennung. Berufstätigkeit verschafft finanzielle Sicherheit und ein Zugehörigkeitsgefühl zur Arbeitswelt. Werden Gehörlose am Arbeitsplatz von hörenden Kollegen anerkannt, stärkt das oftmals ihr geschwächtes Selbstwertgefühl. Gelingt die Eingliederung in die Arbeitswelt, dann haben sie es auch leichter in der hörenden Gesellschaft.

Hörbehinderung und Beziehungsstörungen

Gehörlose haben im Berufsleben oft grosse Probleme, da Gehörlosigkeit nicht nur die Kommunikation mit Hörenden erschwert, sondern auch die Beziehung zu Hörenden. Zwischen Gehörlosen und Hörenden bestehen oft grosse Verständigungsschwierigkeiten. Dadurch entstehen Missverständnisse verschiedener Art. Gehörlose, die kaum Kontakt zu Hörenden haben, sind in dem Verhalten ihnen gegenüber oft unsicher und haben Angst, zu versagen.

Mehr Probleme als andere Behinderte

1982 hat man in Münster (Deutschland) Hörgeschädigte zu ihrer Situation am Arbeits-

platz befragt. 28 Prozent, also mehr als ein Viertel, gaben an, grosse Probleme am Arbeitsplatz zu haben. Der Landschaftsverband im Rheinland liess 1983 die Situation Behinderter im Arbeitsleben untersuchen. Dabei gaben 40 Prozent (mehr als ein Drittel) der befragten Gehörlosen an, wegen ihrer Behinderung Schwierigkeiten am Arbeitsplatz zu haben. Gehörlose haben mehr Schwierigkeiten als andere Behinderungsgruppen. (In vergleichenden Untersuchungen innerhalb verschiedener Behinderungsgruppen nannten durchschnittlich «nur» 18 Prozent Probleme am Arbeitsplatz.)

Modellprojekt mit wissenschaftlicher Begleitung

1986 richtete die Hauptfürsorgestelle des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe für gehörlose und deren hörende Kollegen spezielle Weiterbildungsseminare ein. Dabei wurde festgestellt, dass berufsbezogene Seminare die Probleme alleine nicht lösen. Darum begann 1988 ein dreijähriges Modellprojekt «Planung und Evaluierung* von Weiterbildungsmaßnahmen». Die Situation Gehörloser im Arbeitsleben – ihre Kommunikation und Beziehung zu hörenden Kollegen – sollte genauer untersucht werden. Es sollte herausgefunden werden, in welchem Masse Gehörlose beruflich eingegliedert sind und welche besonderen Problemlagen es gibt. Aus den Erkenntnissen sollten begleitende Massnahmen entwickelt werden, um die berufliche Situation Gehörloser zu verbessern.

Diesen Modellversuch führten der Fachdienst für Hörgeschädigte der Hauptfürsorgestelle Münster – hier arbeitet die gehörlose Sozialarbeiterin Petra Piel – und die Kolpingbildungsstätte in Coesfeld durch. Die

wissenschaftliche Begleitung hatte die Universität Köln (Lehrstuhl für Sondererziehung und Rehabilitation der Gehörlosen und Schwerhörigen, Direktor Dr. Heribert Jussen.) Zum Modellprojekt gehörten Kollegen-Seminare, die von Gehörlosen und Hörenden gemeinsam besucht wurden, sowie Seminare nur für Gehörlose.

Gehörlosen fehlen viele Informationen

Das Ergebnis zeigt, dass ein spezielles Weiterbildungsangebot dringend notwendig ist: Zwischen gehörlosen und hörenden Kollegen gibt es keine sichere und unproblematische Kommunikation. Man verständigt sich in einer Mischform aus Lautsprache, Zeigen, Aufschreiben und Gesten. Meistens wird die Lautsprache benutzt. Schriftsprachliche Anweisungen führen häufig zu Missverständnissen und Fehlern beim Erledigen der Arbeit, weil Gehörlose mit der Schriftsprache oft Probleme haben. Oftmals erhalten Gehörlose auch nur kurze Arbeitsanweisungen. Dadurch fehlen ihnen arbeitstechnische Zusammenhänge und Hintergründe. Gehörlose haben oft nicht den Mut, weiter nachzufragen. Sie fürchten, dass die hörenden Kollegen sie dann für dumm und anstrengend halten. Fast ein Drittel der befragten Gehörlosen versteht die Hörenden nicht, weil diese zu schwere Worte benutzen. Die meisten der befragten Gehörlosen und Hörenden halten Gespräche für anstrengend. Den Hörenden wiederum fehlen Informationen über bessere Verständigungsmöglichkeiten mit Gehörlosen. Die hörenden Kollegen wissen nicht, dass sie deutlich und langsam sprechen müssen und kurze Sätze machen sollen.

Die Unsicherheit bei der

Kommunikation beeinflusst die Beziehung zwischen gehörlosen und hörenden Arbeitskollegen. Privater Kontakt zwischen beiden ist selten. Ein Viertel der Hörenden unterhält sich auch in der Arbeitspause selten mit den gehörlosen Kollegen.

Gehörlose fühlen sich schlecht informiert über betriebliche Angelegenheiten, deutlich beklagen sie, viele Informationen nicht mitzubekommen, sich benachteiligt und ausgenutzt zu fühlen. Auch bei Betriebsversammlungen finden wenig Gespräche zwischen Gehörlosen und Hörenden statt. (Mehr als 60 Prozent der Gehörlosen unterhielten sich nie bei diesen Versammlungen.) Weil nur in wenig Betrieben Dolmetscher eingesetzt werden, nehmen Gehörlose kaum teil. Auch bei Betriebsfeiern haben Gehörlose wenig zu sagen. Über ein Drittel unterhält sich dabei niemals mit hörenden Kollegen.

Misstrauen und Ärger

Fast die Hälfte der befragten Gehörlosen hat manchmal das Gefühl, dass am Arbeitsplatz über sie gelacht wird. Dadurch entstehen Misstrauen, Konflikte und das Gefühl des Ausgeschlossenenseins. Die Mehrheit der Gehörlosen zieht sich zurück und versucht, sich den Ärger nicht anmerken zu lassen. Das entlastet zwar das Betriebsklima, belastet und verunsichert aber die Betroffenen noch mehr. Wird Hilfe bei Vorgesetzten gesucht, sehen die hörenden Kollegen das als Vertrauensbruch oder Einschmeicheln beim Chef an und dies führt zu weiteren Problemen unter den Kollegen.

Gehörlose versuchen oft bei Problemen, sich bei der Arbeit noch mehr anzustrengen. Der Wunsch, besser zu sein als ihre hörenden Kollegen führt zu Überforderung und kann Krankheit hervorrufen. Die

hörenden Kollegen wiederum halten die grösseren Arbeitsanstrengungen oft für unkollegiales Verhalten. Für Gehörlose besteht die Gefahr der sozialen Isolation in besonderem Masse. Ein Teil der befragten Gehörlosen, sieht keine Veränderungsmöglichkeit. Die Probleme beeinträchtigen ihre Arbeitsfreude.

Teilweise sehen sich Gehörlose auch in ihrem beruflichen Fortkommen behindert und nicht entsprechend ihrer Ausbildung und Fähigkeiten eingesetzt. Sie verrichten oft nur einfache Tätigkeiten, bei denen nicht viel erklärt werden muss. Als Grund für die Probleme am Arbeitsplatz nannten die hörenden wie die gehörlosen Befragten Verständigungsprobleme.

Weiterbildung mit hörenden Kollegen notwendig

Es gibt immer noch nicht genügend Weiterbildungsmöglichkeiten für Gehörlose. Die Arbeitswelt wird immer komplizierter, die Technisierung schreitet voran, die an den einzelnen gestellten Forderungen nehmen zu. Weiterbildungsmassnahmen sind sehr notwendig. Aber sie können nur Erfolg haben, wenn die hörenden Kollegen ebenfalls daran teilnehmen. Durch die gemeinsame Weiterbildung soll die Kommunikation verbessert und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz erhöht werden. Auch Selbstwertgefühl und Stellung im Betrieb sollen dadurch verbessert werden. Die hörenden Kollegen erhalten wichtige Informationen über Gehörlose.

Erwartung an Weiterbildung

Die meisten der befragten Gehörlosen (80 Prozent) wünschen Informationen über arbeitsrechtliche Fragen, Hilfen am Arbeitsplatz wie Schreibtelefon und Dolmetscher. 70 Prozent wünschen

eine berufliche Fortbildung und erhoffen sich von einer Weiterbildungsmaßnahme eine bessere Zusammenarbeit mit den Hörenden. Die Hälfte der befragten Gehörlosen möchte ihre laut- und schriftsprachlichen Fähigkeiten verbessern.

Besserung nach Seminaren

Die Kollegenseminare haben gezeigt, dass bei mindestens einem Drittel der Gehörlosen und der Hälfte der Hörenden die Kommunikationsform besser geworden ist. Bei den Seminaren wurden Sachinformationen vermittelt. Über Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz wurde aufgeklärt und über Einrichtungen informiert, die bei verschiedenen Problemen Hilfe anbieten. Ein weiterer Seminarschwerpunkt war die Identitätsfindung*. Hierbei wurden vor allem Fragen der Kommunikation, der bewusste Gebrauch von Sprache behandelt. Der dritte Themenbereich im Seminar behandelte das Kommunikationsverhalten. Dabei wurde situationsgerechtes Verhalten erarbeitet und eingeübt, zum Beispiel wie Probleme mit Hörenden in bestimmten Situationen gelöst werden können.

Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe hat einen Forschungsbericht zu diesem Modellprojekt vorgelegt. Band 1 enthält «Vorraussetzungen und Bedingungen für Weiterbildungsmaßnahmen» u. Band 2 «Weiterbildungsmodelle für Gehörlose und ihr berufliches Umfeld».

Interessierte wenden sich bitte an:

Landschaftsverband
Westfalen-Lippe
Hauptfürsorgestelle
48133 Münster
Tel. 0251 591 3773
Fax 0251 591-5806

Aus der deutschen Gehörlosen-Zeitung