

M a s t e r t h e s i s

Gehörlose Menschen im Berufsleben -
Erkenntnisse aus einer Online-
und Unternehmensbefragung

Olaf Eschenhagen

2008

Technische Universität Darmstadt
Fachbereiche 1 und 16
Rechts- und Wirtschaftswissenschaften und Maschinenbau

Institut für Betriebswirtschaftslehre
Fachgebiet Unternehmensführung und Logistik
Prof. Dr. Dr. h.c. Hans-Christian Pfohl

Institut für Arbeitswissenschaft
Prof. Dr.-Ing. Ralph Bruder



Masterthesis

Gehörlose Menschen im Berufsleben

Erkenntnisse aus einer Online- und
Unternehmensbefragung

von

Olaf Eschenhagen
Kiefernweg 6
14055 Berlin
Matr.-Nr.: 1281064

Abgabe: 11. Februar 2008

Co-Betreuung: Dipl.-Wirtsch.-Ing. Philipp Gallus
Ärztin Andrea Sinn-Behrendt

Kurzfassung

In den vergangenen zwanzig Jahren sind keine wissenschaftlichen Studien über die Personengruppe der gehörlosen Menschen in der Arbeitswelt durchgeführt worden. Das Ziel dieser Arbeit ist es, eine Iststandsanalyse zu Ausbildung und Berufsleben dieser Personengruppe zu erstellen. Diese erfolgte mit Hilfe eines Online-Fragebogens und einer Befragung Betroffener, ihrer Kollegen und Vorgesetzten in drei verschiedenen Unternehmen.

Im Rahmen einer Literaturrecherche wurden zunächst die Besonderheiten und Eigenschaften gehörloser Menschen definiert und beschrieben und die vorhandenen Daten über diese Personengruppe gesichtet, um Lücken zu erkennen und Thesen für den Online-Fragebogen, welcher mit Gebärdenvideos auf die besonderen Bedürfnisse dieser Personengruppe einging, zu erstellen. Bei der Literaturrecherche sollte auch herausgefunden werden, welche Rechte (z.B. Einsatz von Gebärdensprachdolmetscher) diese Personengruppe in der Arbeitswelt hat und mit welchen Kosten die Umsetzung dieser Rechte verbunden ist. Aus den Ergebnissen der Online-Befragung wurden Thesen für eine gezielte Befragung gehörloser und hörender Mitarbeitern sowie deren Vorgesetzten in den Unternehmen abgeleitet. Die Erkenntnisse aus beiden Erhebungen zeigt Best-Practice-Beispiele aus den Unternehmen auf und führt erste Empfehlungen an, wie eine erfolgreiche Integration und der Umgang mit diesen Personen erfolgreich unterstützt werden kann. Eine Beispielrechnung stellt einerseits dar, mit welchen Kosten diese Maßnahmen verbunden sind, aber andererseits welchen Nutzen die gehörlosen Arbeitnehmer und die Betriebe davon haben können.

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung	I
Inhaltsverzeichnis	II
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	IV
Abkürzungsverzeichnis:	V
1 Einleitung.....	1
2 Grundlagen.....	4
2.1 Personengruppe der gehörlosen Menschen	4
2.1.1 Der gehörlose Mensch.....	4
2.1.2 Die kognitive Entwicklung	7
2.1.3 Kommunikation.....	9
2.1.3.1 Spracherwerb	12
2.1.3.2 Die Gebärdensprache.....	14
2.2 Gehörlose in der Arbeitswelt.....	15
2.2.1 Bedeutung der Arbeit für Behinderte.....	15
2.2.2 Erwerbstätigkeit und Beschäftigungsquote	16
2.2.3 Situation der gehörlosen Menschen in der Arbeitswelt.....	17
2.2.4 Psychosoziales Umfeld der Gehörlosen am Arbeitsplatz	19
2.2.5 Berufe für Gehörlose	23
2.2.6 Gesetzliche Grundlagen, Kosten und Kostenträger	26
2.2.7 Arbeitsplatzgestaltung	29
2.2.8 Hilfsmittel.....	30
2.2.8.1 Technische Hilfsmittel.....	31
2.2.8.2 Nicht-Technische Hilfsmittel.....	31
2.3 Stand der Forschung	32
3 Methodik.....	35
3.1 Online-Fragebogen.....	36
3.1.1 Aufbau und Form des Online-Fragebogens	37
3.1.2 Ziele und Festlegung der Thesen	39
3.1.3 Durchführung.....	41
3.2 Befragung in den Unternehmen.....	44
3.2.1 Form und Durchführung des Interviews	46
3.2.2 Ziele und Festlegung der Thesen	47
4 Ergebnisse	50

4.1	Auswertung des Online-Fragebogens.....	50
4.1.1	Deskriptive Statistik	51
4.1.1.1	Persönliche/ Demografische Daten.....	51
4.1.1.2	Schule und Ausbildung	53
4.1.1.3	Beruf.....	61
4.1.1.4	Arbeitsumfeld.....	65
4.1.1.5	Kommunikation am Arbeitsplatz	71
4.1.1.6	Weiterbildung	74
4.1.2	Überprüfung der Thesen.....	75
4.2	Auswertung der Befragung in den Unternehmen	79
4.2.1	Ergebnisse der Interviews	79
4.2.1.1	Gehörlose Mitarbeiter	81
4.2.1.2	Hörende Mitarbeiter	88
4.2.1.3	Vorgesetzter	91
4.2.2	Überprüfung der Thesen.....	94
5	Kritische Betrachtung und Praxisempfehlungen.....	98
5.1	Kritische Betrachtung der wichtigsten Ergebnisse	98
5.1.1	Online-Fragebogen.....	98
5.1.2	Befragung in den Unternehmen.....	102
5.2	Praxis-Empfehlungen	105
6	Zusammenfassung und Ausblick	109
7	Literatur- und Quellenverzeichnis	VIII
8	Anhang.....	XVI

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1 Art der Hörschädigung	4
Tabelle 2 Lebensalter in Intervallen von 3 Jahren	51
Tabelle 3 Hörstatus.....	52
Tabelle 4 Welche Sprache benutzen Sie am liebsten?	53
Tabelle 5 Schulabschluss	54
Tabelle 6 Ausbildungsberufe nach Berufsgruppen geordnet.....	55
Tabelle 7 Studienbereiche – Was wurde studiert?	56
Tabelle 8 Warum wurde der Wunschberuf nicht ausgewählt?.....	57
Tabelle 9 Ausbidersprache.....	59
Tabelle 10 Wie viele Lehrer haben i.d. Berufsschule die Gebärdenspr. verwendet? ...	60
Tabelle 11 Gebärdensprache in der Ausbildungszeit	61
Tabelle 12 Was machen Sie beruflich?.....	62
Tabelle 13 Warum ist Arbeit nicht gleich Ausbildung?.....	63
Tabelle 14 Warum sind Sie arbeitslos?.....	64
Tabelle 15 Welche Position nehmen Sie im Unternehmen ein?	67
Tabelle 16 Position schon einmal verändert?.....	67
Tabelle 17 Unternehmensangebot – Was wurde schon einmal gemacht?	68
Tabelle 18 Unternehmensangebot – Wie oft wurde schon mal gemacht?	69
Tabelle 19 Welche technischen Hilfsmittel sind am Arbeitsplatz vorhanden?.....	70
Abbildung 1 Hörfläche.....	5
Abbildung 2 Sprachfeld.....	6
Abbildung 3 Fragebogen - Beispiel für eine Frage mit Gebärdenvideo	43
Abbildung 4 Fragebogen - Beispiel für eine Frage ohne Gebärdenvideo	44

Abkürzungsverzeichnis:

ASL	American Sign Language
AVI	Audio Video Interleaved (ein definiertes Video-Containerformat)
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBW	Berufsbildungswerk
BHSA	Bundesarbeitsgemeinschaft hörbehinderter Studenten und Absolventen
BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
BMGS	Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung
CAD	Computer Aided Design
CI	Cochlear Implantat
dB	Dezibel
DGB	Deutscher Gehörlosen Bund
DGS	Deutsche Gebärdensprache
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
ebda.	Ebenda
HTML	Hypertext Markup Language
Hz	Hertz
KHV	Kommunikationshilfverordnung
kHz	Kilohertz
LBG	Lautsprachbegleitende Gebärden
IP	Internet-Protocol
JVEG	Justizvergütungs- und –entschädigungsgesetz
MB	Megabyte
PAL	Phase Alternating/Alternation Line (Verfahren zur Farbübertragung)
PC	Personal Computer
SchbAV	Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung
SchwBG	Schwerbehinderten-Gesetz
SGB IX	Sozialgesetzbuch IX
TU	Technische Universität
WMV	Windows Media Video

1 Einleitung

In Deutschland leben knapp eine Million hochgradig Schwerhöriger und 213.000 Menschen, deren Resthörvermögen mindestens an Taubheit grenzt. Obwohl sich die (schulische) Ausbildungssituation dieser Personengruppe in den letzten Jahren verbessert hat, ist vielen der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt weiterhin erschwert und die Wahl der Ausbildungsberufe eingeschränkt. In den letzten 20 Jahren sind in Deutschland keine wissenschaftlichen Studien durchgeführt worden, die die aktuelle Lage dieser Menschen in der Arbeitswelt untersucht haben, deswegen liegen zurzeit nur wenige aussagekräftige Daten vor. Das liegt u.a. auch daran, dass es sich um eine eher kleine Gruppe handelt. Trotzdem sollte versucht werden die Situation der Betroffenen besser zu untersuchen, um ihre im SGB IX verankerte Rechte, wie z.B der Einsatz und die Finanzierung der Gebärdensprachdolmetscher, durchzusetzen.

In den Studien, die in den 80-er Jahren des vergangenen Jahrhunderts durchgeführt wurden, stellte man fest, dass viele gehörlose Menschen im handwerklichen Bereich tätig sind. In Deutschland verändert sich die berufliche Landschaft in der Arbeitswelt, so wählen mittlerweile immer mehr hörende Jugendliche einen Dienstleistungsberuf und weniger einen handwerklichen Beruf. Die Dienstleistungsberufe sind im Vergleich zu den handwerklichen Berufen mit mehr Kommunikation verbunden. Ist bei den gehörlosen Menschen auch mit so einer Entwicklung zu rechnen? Bedingt durch den technologischen Fortschritt spielt für Menschen in der Arbeitswelt Weiterbildung und lebenslanges Lernen eine immer größere Rolle, um den Anforderungen am Arbeitsplatz weiterhin gerecht zu bleiben. Welche Auswirkungen hat diese Entwicklung auf gehörlose Menschen.

Ziel dieser Arbeit ist es zunächst die aktuelle Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von gehörlosen Menschen darzulegen. Es soll versucht werden Hindernisse aufzuzeigen, die eine Verbesserung der Arbeitssituation bzw. den Zugang zu anderen Tätigkeitsbereichen erschweren. In einem zweiten Schritt soll an ausgesuchten Best-Practice-Beispielen gezeigt werden, wie Betriebe und Mitarbeiter voneinander profitieren können. Daraus sollen Praxis-Empfehlungen abgeleitet werden, die eine bessere Eingliederung dieser Personengruppe ermöglichen.

Zunächst werden die Besonderheiten und Eigenschaften der Personengruppe der gehörlosen Menschen definiert und beschrieben. Darauf basierend wurde in dieser Arbeit ein Online-Fragebogen mit Gebärdenvideos entwickelt, um eine Bestandsaufnahme dieser Personengruppe in der Arbeitswelt durchzuführen. Mit dieser quantitativen Erhebung soll festgestellt werden, wie die Ausbildungssituation der gehörlosen Menschen aussieht, welche Berufe die gehörlosen Menschen auswählen, in welchen Betrieben sie arbeiten und welche betriebliche und technische Unterstützung sie erhalten. Das größte Problem, das die gehörlosen Menschen am Arbeitsplatz haben, ist die Kommunikation. Mit wissenschaftlichen Studien (BUNGARD und KUPKE 1995) konnten Verbesserungsmaßnahmen, wie z.B. durch ergonomischen oder verhaltensorientierten Maßnahmen, am Arbeitsplatz durchgeführt werden und es wurden Empfehlungen vorgeschlagen (vgl. Kapitel 2.2.4). Werden diese Empfehlungen mittlerweile umgesetzt? Seit 2002 ist in Deutschland die Deutsche Gebärdensprache anerkannt worden. Und in den letzten fünf Jahren gab es gesetzliche Änderungen, die die Rechte behinderter Menschen stützen. Mit der Einführung des Sozialgesetzbuchs IX und des Behindertengleichstellungsgesetzes haben gehörlose Menschen das Recht, bei Teambesprechungen einen Gebärdensprachdolmetscher anzufordern. Wie sieht die Umsetzung heute aus?

Mit der Auswertung des Online-Fragebogens wurde die Grundlage für eine qualitative Erhebung geschaffen. Diese erfolgte mit einer Befragung von gehörlosen und hörenden Mitarbeitern und deren Vorgesetzten in drei verschiedenen Unternehmen, die mehrere gehörlose Arbeitnehmer eingestellt haben.

In dieser Arbeit wurden die betriebswirtschaftlichen Aspekte mit berücksichtigt. Zuerst wurde mit der Literaturrecherche geprüft, welche rechtlichen Grundlagen gehörlose Arbeitnehmer am Arbeitsplatz haben, mit welchen Kosten die Umsetzung der Rechte verbunden und wer für die Finanzierung zuständig ist. Mit dem Online-Fragebogen wurde abgefragt, welche Rechte und Hilfen diese Personengruppe in Anspruch nimmt und welche betrieblichen Angebote es für gehörlose Arbeitnehmer gibt. Darauf basierend konnte mit dem Interview tiefer gehende Fragen gestellt werden, um herauszufinden, was die Hilfsmittel und die betrieblichen Angebote für diese Personengruppe bewirken. Mit einer Beispielrechnung soll aufgezeigt werden, mit welchen Kosten diese Maßnahmen verbunden sind und welche Nutzen die gehörlosen Arbeitnehmer und die Betriebe davon haben.

Mit diesen Erkenntnissen sollen Best-Practice-Beispiele für Unternehmen und Praxis-Empfehlungen vorschlagen werden, wie eine erfolgreiche Integration und Umgang mit dieser Personengruppe erfolgen kann.

2 Grundlagen

Im zweiten Kapitel werden die Besonderheiten und Eigenschaften der Personengruppe der gehörlosen berufstätigen Menschen definiert und beschrieben.

2.1 Personengruppe der gehörlosen Menschen

Zur Personengruppe der gehörlosen Menschen werden in dieser Arbeit Menschen gerechnet, deren Resthörvermögen mindestens an hochgradige Schwerhörigkeit grenzt sowie Menschen, die die Gebärdensprache als Kommunikationsmittel benutzen. In den nächsten Abschnitten werden die Eigenschaften dieser Personengruppe beschrieben. Es wird auch auf die Gebärdensprache eingegangen.

2.1.1 Der gehörlose Mensch

Aus medizinischer Sicht wird die Hörschädigung nach dem Grad des Hörverlustes unterschieden (vgl. Tabelle 1). Grundlage dieser Einteilung sind Bezugswerte, die durch ein Tonaudiogramm ermittelt werden und die den Hörverlust in Dezibel (dB) angeben. Dabei wird der mittlere Hörverlust als arithmetisches Mittel aus Messwerten bei 500, 1.000 und 2.000 Hertz (Hz), das heißt im Hörfeld des lautsprachlichen Bereichs, bestimmt. Die Maßeinheit Dezibel ist ein so genanntes "Pegelmaß" zur Bestimmung der Schallintensität. Bei einem mittleren Hörverlust von 35 dB ist in der Regel das Tragen eines Hörgerätes erforderlich.

Art der Hörschädigung	Mittlerer Hörverlust In Dezibel (dB)
leichtgradige Schwerhörigkeit	25 bis 40 dB
mittelgradige Schwerhörigkeit	40 bis 70 dB
hochgradige Schwerhörigkeit	70 bis 85 dB
an Taubheit grenzende Schwerhörigkeit	85 bis 100 dB
Gehörlosigkeit	Über 100 dB

Tabelle 1 Art der Hörschädigung (QUELLE: Deutscher Gehörlosen Bund e.V. – „Was ist gehörlos“ www.gehoerlosen-bund.de)

Das menschliche Ohr kann akustische Ereignisse nur innerhalb eines bestimmten Frequenz- und Schalldruckpegel-Bereichs wahrnehmen, der auch als Hörfläche bezeichnet wird. Diese "Hörfläche" liegt zwischen der unteren Grenze, der Hörschwelle und der oberen Grenze, der akustischen Schmerzschwelle bei einem Schalldruckpegel von etwa 130 dB, bezogen auf die Hörschwelle von $p_0 = 20 \mu\text{Pa}$. Die Hörschwelle liegt zwischen den Punkten der tiefsten hörbaren Frequenz von 20 Hz und der höchsten

hörbaren Frequenz, die je nach Alter bis maximal 20 kHz beträgt. Die Hörschwelle des Menschen verläuft dabei nicht linear, sondern hat zwischen der tiefsten und der höchsten Frequenz bei etwa 2 kHz den Punkt der höchsten Wahrnehmungsempfindlichkeit, jenseits dessen die Wahrnehmungsempfindlichkeit in beide Richtungen nachlässt. In Abb. 1 werden die Sprachwahrnehmbarkeit, Schmerzgrenze und Hörschwelle dargestellt.

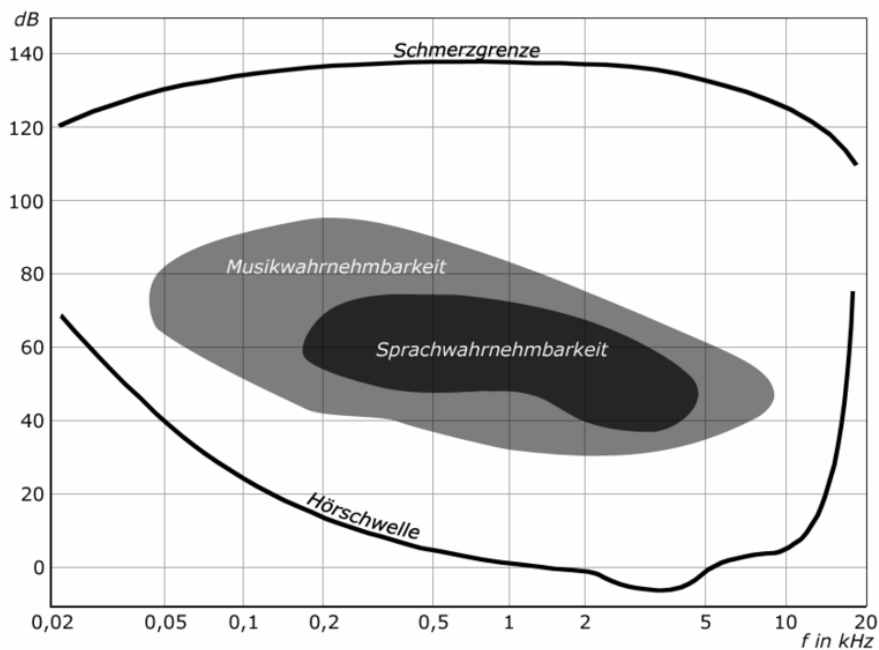


Abbildung 1 Hörfläche (mit freundlicher Genehmigung von AUDIVA GmbH)

PRILLWITZ (1991) legt auch dar, dass das Ohr, um gesprochene Sprache hören zu können, sowohl tiefe Töne (250 Hz) als auch hohe Töne (8.000 Hz), aber auch sehr leise (20 dB) und sehr laute (65 dB) Töne hören können muss. Vergleiche dazu auch Abb. 2, die den Sprachbereich darstellt. Dort kann man nachvollziehen, in welchen Frequenzbereichen die Konsonanten und Vokale verteilt sind.

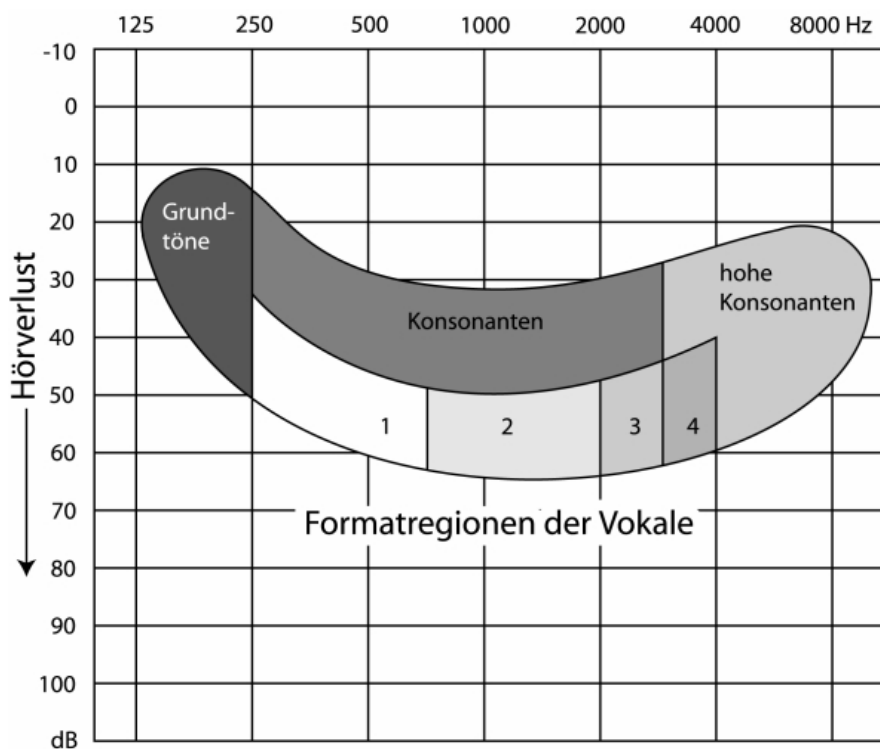


Abbildung 2 Sprachfeld (mit freundlicher Genehmigung von AUDIVA GmbH)

Auch der Zeitpunkt der Ertaubung spielt eine große Rolle. Es gibt Menschen, die von Geburt an gehörlos sind. Ertaubt der Mensch nach der Geburt und vor dem Lautspracherwerb, in der Regel bis zum Beginn des dritten Lebensjahrs, dann spricht man von prälingual ertaubten Menschen. Erfolgt der Hörverlust während des Spracherwerbs, im Alter zwischen zwei und fünf Jahren, dann spricht man von einer perilingualen Ertaubung. Tritt die Ertaubung nach dem Lautspracherwerb, nach Vollendung des sechsten Lebensjahres, auf, dann ist der Mensch postlingual ertaubt. Abhängig vom Zeitpunkt der Ertaubung, lassen sich gravierende Unterschiede beim Lautspracherwerb zwischen den einzelnen Gruppen erkennen: Während der postlingual ertaubte Mensch auf natürlichem Wege die Lautsprache erworben hat, nimmt der Lautspracherwerb für den prälingual oder von Geburt an ertaubten Menschen einen ganz anderen Verlauf. Ein gehörloses oder prälingual ertaubtes Kind kann die Muttersprache oder die Sprache der Hörenden nicht auf natürlichem Weg erlernen (PRILLWITZ 1991).

Bei den gehörlosen Menschen ist ein besonderer Aspekt mit zu berücksichtigen. Viele benutzen die Gebärdensprache als Kommunikationsmittel. In Deutschland gibt es Gemeinschaften für gehörlose Menschen. Dazu zählen Vereine, Verbände und Gruppierungen, die von Gehörlosen organisiert werden. Die größte Organisation ist der

Deutscher Gehörlosenbund, der über die 27 Verbände insgesamt 30.000 Mitglieder aus mehr als 600 Vereinen zählt. Gehörlose Menschen, die die Gebärdensprache als Kommunikationsmittel benutzen, können auch zu einer sprachlichen und aus kultureller Sicht zu einer ethnischen Minderheit gezählt werden. Der Deutsche Gehörlosen Bund e.V. (DGB, o. J.) definiert den gehörlosen Menschen wie folgt: Die Menschen sind dann gehörlos, wenn „sie hörgeschädigt sind und vorwiegend in Gebärdensprache kommunizieren. Wegen der Hörschädigung können sie nur bedingt auf natürlichem Wege sprechen lernen. Für Außenstehende kann ihre Sprechweise daher oft fremd klingen und schwer zu verstehen sein. [...] Gehörlose Menschen sind in der Regel hochgradig schwerhörig oder taub. [...] Untereinander verständigen sich Gehörlose in der Regel in der Deutschen Gebärdensprache, einem visuellen Sprachsystem mit eigener Grammatik. Die Gebärdensprache ermöglicht Gehörlosen eine entspannte und verlässliche Kommunikation. Diese Sprache ist aber noch mehr: Sie bildet die Grundlage einer eigenen Sprachgemeinschaft und Kultur, zu der sich auch Hörende, die die Gebärdensprache beherrschen, zugehörig fühlen (vgl. EBBINGHAUS und HESSMANN 1989)“. Die gehörlose Gemeinschaft kann auf eine lange kulturelle Tradition zurückweisen, so gibt es wichtige kulturelle Ereignisse, die in der Gebärdensprache durchgeführt werden, wie z.B. Gehörlosentheater oder Gebärdensprachpoesie. Das ist auch ein wichtiger Beleg kultureller Eigenständigkeit im Sinne einer ethnischen Minderheit.

In Deutschland gibt es 958.000 Menschen, die hochgradig schwerhörig und 213.000, die mindestens an Taubheit grenzend schwerhörig sind (SOHN 1999, zitiert nach ERDMANN und SCHAUFFLER 2006). Von den 213.000 an Taubheit grenzend schwerhörigen Menschen sind ca. 80.000 gehörlos (RUOSS 1994, PRILLWITZ 1991). Insgesamt existieren ca. 40.000 vor dem Spracherwerb gehörlose Menschen (PRILLWITZ 1991). Die Arbeit befasst sich mit den gehörlosen, hochgradig und an Taubheit grenzend schwerhörigen Menschen, die ein Resthörvermögen haben, das einem mittleren Hörverlust von mindestens 70 dB entspricht.

2.1.2 Die kognitive Entwicklung

Die kognitive Entwicklung bezieht sich auf die menschliche Entwicklung in den Bereichen Wissen, Denken, Intelligenz, Lernen, Sprache und Verstehen. In diesem

Abschnitt soll beschrieben werden, wie die kognitive Leistung sich bei gehörlosen Menschen vollzieht.

In Zusammenhang mit der kognitiven Entwicklung im Lesen und Schreiben verweist RUOSS (1994) auf die wissenschaftliche Arbeit von PRILLWITZ und WUDTKE (1991), in der die Leseleistung gehörloser Schulabgänger untersucht wurde. „Demnach erreichen nur fünf Prozent ein altersangemessenes Leseniveau. Bei 40 % wird das Können der zweiten bis dritten Klasse hörender Schüler angenommen. Über die Hälfte der Schüler verlässt nach diesen Angaben die Schule praktisch als Nichtleser. Von einem ausreichenden Schriftspracherwerb kann keinesfalls gesprochen werden“ (RUOSS 1994). In den USA, Großbritannien und Schweden wurden wissenschaftliche Untersuchungen durchgeführt, um die Leseverständnisleistung von gehörlosen Schülern festzustellen. Dabei kam man zu dem Ergebnis, dass im Durchschnitt die Leseverständnisleistung aller gehörlosen Schulabgänger vergleichbar war mit der von hörenden Dritt- und Viertklässlern (TEUBER 1996). Die Schwierigkeit wird nach RUOSS darin gesehen, dass Lautelemente und grammatische Regeln von Gehörlosen nicht im Sinne einer Muttersprache erworben werden. Er schlussfolgert daraus, dass die Schriftsprache nicht auf einem vorhandenen Fundament aufgebaut werden kann und meint, dass die Schriftsprache für Gehörlose eine Fremdsprache ist. RUOSS macht das mit folgendem Beispiel deutlich: Schulanfänger, die nur laut lesen können, und Erwachsene, die schwierige Formulierungen „laut“ lesen, greifen beim Lesen auf die auf natürlichem Wege erworbene Ausgangssprache zurück. Das können Gehörlose nicht machen, wenn sie lesen und schreiben.

FURTH hat mit seinen Studien (1964, 1972 und 1976) die kognitive Entwicklung gehörloser Kinder im Bereich Denken, Wahrnehmung und Lernen untersucht. Er stellte fest, dass die Tätigkeit des Intellekts nicht grundsätzlich von der Sprache abhängt und widersprach damit der allgemeinen Annahme, dass Gehörlose nicht intelligent und unfähig sind, an Kultur und Erziehung teilzunehmen. Diese Annahme wurde damit begründet, dass Versuche, den Gehörlosen zu helfen, ihre Behinderung zu überwinden, nur dann erfolgreich wären, wenn man ihnen das Sprechen beibringen könnte. Man vertrat die Auffassung, dass die Sprache mit der Intelligenz zusammenhängt. FURTH's Experimente mit Gehörlosen wurden mit nichtverbalen Methoden durchgeführt, das heißt, in den Untersuchungen des Denkens wurden keine Wörter verwendet. Somit sollte vermieden werden, dass Wörter Reaktionen

hervorriefen oder dass sie ein Erfolgskriterium darstellten. Gehörlose haben bei Sortieraufgaben zur Entdeckung von Ähnlichkeiten sehr ähnliche Leistungen wie ihre hörenden Altersgenossen gezeigt, genauso wie bei der Ordnung visueller Wahrnehmungen nach Gestaltungsprinzipien. Andere Untersuchungen haben ergeben, dass Gehörlose nicht so gut abschnitten wie hörende Versuchspersonen. Die Defizite im Begreifen des logischen Konstanzprinzips und intellektuelle Defizite führt FURTH auf einen Erfahrungsmangel durch soziale, emotionale und geistige Vernachlässigung sowie auf die ausbleibenden Umwelterfahrungen zurück. Das bedeutet, dass das logische Denken von der sozialen Umgebung abhängt und nicht auf den Mangel an Lautsprache zurückzuführen ist. PRILLWITZ (1982) stellte in seiner Studie fest, dass die kognitive Entwicklungsverzögerung Gehörloser auf das kommunikative Defizit zurückzuführen sei.

In Anlehnung an die Studien von UDEN (1980) und LÖWE (1982) konstatiert RUOSS (1994), dass ein gehörloses Kind bei Schuleintritt einen über 40-fach kleineren Wortschatz als ein hörendes Kind hat, das über einen aktiven Wortschatz von ca. 3.800 Wörtern und einen passiven von ca. 19.000 Wörtern (AUGST 1984) verfügt. Ein 14-jähriger Gehörloser weist einen passiven Wortschatz auf, der nur 20% des Wertes eines sechsjährigen hörenden Kindes erreicht (vgl. RUOSS 1994 und PRILLWITZ 1991). Das hörende Kind erwirbt mit der Sprache den Wortschatz und auch das Wissen über die Grammatikregeln. Neben sprachlichen Kenntnissen bringen hörende Kinder ein umfangreiches Wissen darüber, wie die Welt funktioniert und soziale Normen in die Schule mit. All dies erwerben hörende Kinder durch die informelle Kommunikation mit ihren ersten Bezugspersonen, die in der Regel die Eltern sind. Als Kommunikationsmittel wird dabei hauptsächlich die gesprochene Sprache verwendet. Bei gehörlosen Kindern verläuft die kommunikative Entwicklung meist anders.

2.1.3 Kommunikation

Die Kommunikation (lat. *communicatio*: Verbindung, Mitteilung) ist die wichtigste Form zwischenmenschlicher sozialer Interaktion. Bestandteil der Kommunikation sind ein Kommunikations-Sender und ein Kommunikations-Empfänger, die einseitig oder wechselseitig wirken. Als Mittel der Kommunikation können sprachliche oder nichtsprachliche Zeichen auftreten. Die Übertragung der Kommunikation erfolgt über

verschiedene Formen der Kommunikationskanäle, wie z.B. optisch, akustisch oder taktil u.a. (vgl. HÄCKER und STAPF 1998).

Nach RUOSS (1994) erfolgt die menschliche Kommunikation durch die Verwendung von Zeichen: RUOSS ist der Auffassung, dass die Begriffe und Bewusstseinsinhalte erst durch die Kennzeichnung austauschbar und differenzierbar seien. Durch die Verwendung von Zeichen könne ein kommunikativer Austausch erfolgen und dieser basiere auf kulturellen Übereinkünfte (z.B. in der Sprache) oder auf Definitionen (z.B. in der Mathematik). Zeichen und Kommunikation existieren somit auch außerhalb der (Laut-) Sprache.

Die Kommunikation ist ein Mittel zur Übertragung von Information von einem Sender zu einem Empfänger. Dazu wird das Kommunikationssystem-Modell von SHANNON und WEAVER (1949) vorgestellt. Dieses setzt sich aus fünf notwendigen Teilen zusammen:

- einer Nachrichtenquelle, die eine Nachricht oder eine Nachrichtenfolge produziert, die dem Empfänger mitgeteilt werden soll,
- einem Sender, der eine Nachricht in ein Signal umformt, das für die Übertragung in dem vorgesehenen Kanal geeignet ist,.
- einen Kanal, um das Signal vom Sender zum Empfänger zu übertragen
- einen Empfänger, der den umgekehrten Arbeitsgang des Senders durch führt, indem er die Nachricht wieder aus dem Signal rekonstruiert und
- das Nachrichtenziel, normalerweise eine Person, für die die Nachricht bestimmt ist.

Auf den Menschen übertragen bedeutet das, dass das Gehirn eines Sprechers die Nachrichtenquelle, der Atem- und Artikulationstrakt der Sender, die Schallwellen der Kanal, die Ohren des Hörers der Empfänger und sein Gehirn das Nachrichtenziel sind. In Blick auf dieses Modell stellt RUOSS (1994) fest, dass die Kommunikationstheorie nur dann funktioniere, wenn Sender und Empfänger das gleiche Repertoire möglicher Nachrichten zur Verfügung stünden. Darüber hinaus müssten Sender und Empfänger auch über denselben Code verfügen, mit dem der Sender bei der Umwandlung einer Nachricht in ein Signal kodiert und der Empfänger decodiert das Signal und erhält daraus die Nachricht. Dieses Modell kann auf die Situation der Zielgruppe der Gehörlosen angewandt werden. RUOSS geht davon aus, dass das Kommunikationssystem beim Gehörlosen - in der Kommunikation mit der hörenden Welt - zusammengebrochen ist. Dabei ist der Ort der Störung nicht eindeutig auszumachen. Einerseits kann das Problem der Code sein. Hörende Sprachbenutzer können in der Lautsprache den eingehenden Sprechstrom in Ereignisse zu dekodieren.

Der Dekodierungsprozess führt nur dann zum Erfolg, wenn der Kode-Sender, in diesem Fall der Gehörlose, über den unter Hörenden üblichen Kode zur Erzeugung eines akustischen Signals, das Sprechen, verfügt.

Das Kommunikationsproblem kann andererseits auch in der Nachricht selbst liegen. In diesem Fall muss die Frage gestellt werden, ob Gehörlose in der gleichen Form wie die Hörenden den Inhalt der Sprache aufnehmen können. Gehörlose haben durch die Verwendung der Gebärdensprache eine andere Auffassung der Sprache, das heißt, sie nehmen die Sprache (z.B. andere grammatische Strukturierung) anders auf als Hörende. Hier könnte auch eine kommunikative Störung vorliegen.

Sprachverstehen und Spracherzeugung sind gleichermaßen darauf angewiesen, dass der Hörer/Sprecher über sprachliches Wissen verfügt. Dieses Wissen erwirbt ein hörendes Kind auf natürlichem Weg. Gehörlosen ist dieser Weg normalerweise verbaut. RUOSS warnt davor, dass man die nicht vorhandene auditive Sprachwahrnehmung einfach dadurch ersetze, dass man die akustischen Reize in eine andere Modalität übersetze. Das heißt, man kann von gehörlosen Menschen nicht erwarten, dass sie visuelle oder taktile Reize in der gleichen sprachlichen Qualität wahrnehmen können wie Hörende bei akustischen Reizen, solange sie kein Wissen über die „Sprachartigkeit“ dieser Reize haben. Sprachartig wird ein Reiz erst, wenn sprachliche Repräsentationen vorhanden sind, auf die der Reiz verweist. Und es müssen kognitive Prozesse ablaufen, die den Reiz in eine sprachliche Repräsentation umwandeln.

Ein Kind erwirbt in der Regel linguistisches oder verbales Wissen, wenn es mit anderen Mitgliedern in Interaktion tritt. Das Wissen basiert auf dem in der betreffenden Sprachgemeinschaft verwendeten Typ von Symbolisation. Symbolisiert wird, wenn zwischen Zeichen und Bezeichnetem eine Beziehung hergestellt wird. Symbolisieren kann man über den lautsprachlichen oder gebärdensprachlichen Kanal. Das Wissen ist erst dann vorhanden, wenn Zeichen verfügbar sind, mit der man die Sprache benutzen kann. Deswegen kann die Sprache sowohl in gesprochener als auch in gebärdeter Sprache verwendet werden. RUOSS (1994) führt dazu aus, dass das Sprechen sich auf den motorisch-lautlichen Akt beim Ausdruck von Sprache beziehe. Die Gebärden können dazu als paralleler sprachlicher Austausch im visuell-manuellen Kanal gesehen werden. Es ist nicht die Sprechfähigkeit, sondern die Fähigkeit zum Zeichengebrauch,

die die Kommunikationskompetenz ausmacht. Kommunikation findet immer dann statt, wenn zwischen Partnern Bedeutungen ausgetauscht werden, die den Beteiligten zugänglich sind. Kommunikationskompetenz kann lautsprachlich, gebärdensprachlich oder in beiden Medien erworben werden.

2.1.3.1 Spracherwerb

Gehörlose Kinder können sowohl Gebärden- als auch Lautsprache erwerben. Der Lautspracherwerb erfolgt bei hörenden Kinder inzidentell, das heißt scheinbar von selbst, ohne ausdrückliche Bemühungen, wie nebenbei. Nur mit einer völligen Isolierung lässt sich der Spracherwerb verhindern. Das Entscheidende beim Erwerb ist, dass ein Kind viel Sprache hört und auch spricht, dann sei der Spracherwerb schnell und mühelos. KLEIN (1992) widerspricht der Aussage zur Schnelligkeit und Mühelosigkeit, indem er in einer einfachen Rechnung belegt, dass ein Kind in seinen ersten fünf Lebensjahren ungefähr 10.000 Stunden für seinen Spracherwerb aufwendet, indem es täglich Sprache hört und selbst zu sprechen versucht. Danach beherrscht es aber viele Strukturen seiner Muttersprache immer noch nicht. Würde derselbe Aufwand für einen Zweitspracherwerb betrieben, wäre der Erfolg praktisch perfekt. Also kann Sprache auch als langer und mühsamer Prozess interpretiert werden (vgl. RUOSS 1994). Das trifft auf gehörlose Kinder zu. Für sie ist der Erwerb der Lautsprache ein mühsamer Prozess. WISCH (1990) stellte in seiner Studie fest, als er die lautsprachliche Kommunikation zwischen hörenden und gehörlosen Kinder verglich, dass hörende Kinder in einer halben Stunde quantitativ genauso viel Kommunikation betreiben wie ein gehörloses Kind an einem ganzen Tag.

In der Regel lernt ein Kind als erste Sprache die seiner Eltern. Da aber 90% (KRÜGER 1991) aller gehörlosen Kinder hörende Eltern haben, ist für diese Kinder der Erstspracherwerb problematisch. Nach RUOSS (1994) ist die Sprache der hörenden Eltern den gehörlosen Kindern nicht auf natürlichem Wege zugänglich und die Eltern beherrschen die Gebärdensprache nicht. Leider gibt es keine gesicherten Befunde, die belegen können, welche Auswirkungen die jeweilige Sprache für das gehörlose Kind hat. BUNGARD und KUPKE (1995) erörtern, dass es für die psychische und soziale Entwicklung demnach entscheidend sei, ob es in einer gehörlosen Familie, in einer gehörlosen Gemeinschaft aufwachse, wo die Gebärdensprache seine Muttersprache ist, oder ob es als gehörloses Kind hörender Eltern in einer hörenden Gemeinschaft

aufwachse, wo kontinuierlich erwartet werde, dass sich das Kind der dort vorhandenen „Normalität“ (Sprache, Kultur) anpasse und seine Behinderung so weit als möglich „überwinde.“

Es gibt zahlreiche wissenschaftliche Studien (VERNON und KOH, 1979; QUIGLEY und FRISINIA, 1961; MEADOW, 1966 usw.), die bestätigen, dass gehörlose Kinder gehörloser Eltern im Vergleich zu gehörlosen Kindern hörender Eltern eine deutliche Überlegenheit in allen schulischen Leistungen, z.B. im Wortschatz, im Lesen und beim Schreiben, aufweisen. Beim Mundablesen und Artikulieren traten in der Regel keine Unterschiede auf. In Anlehnung an EBBINGHAUS und HESSMANN (1988) notieren BUNGARD und KUPKE (1995), dass ein gehörloses Kind in der Regel in eine normalsinnige Familie hineingeboren werde und als Folge seiner Gehörlosigkeit unterschiedlichen Schwierigkeiten ausgesetzt werde, die sich auf sein Denken, Fühlen, Empfinden, Wahrnehmen und Verhalten und auf die Interaktion mit seiner hörenden Umwelt auswirken. PRILLWITZ (1982) fand heraus, dass der Umfang der Alltagskommunikation bei gehörlosen Kindern hörender Eltern sehr gering sei, dabei werde ein Vermeidungsverhalten herauskristallisiert, das durch die permanenten Misserfolgserlebnisse und Mitteilungsschwierigkeiten hervorgerufen werde. Es finden keine längeren Erzählungen oder Dialogen keine Wissenserfragung und –vermittlung statt. Bei Gehörlosen Kindern hörender Eltern steht die Lautsprache als Verständigungsmittel an erster Stelle. Sie kommen im Einschulungsalter nie über Ein- bis Zweiwortäußerungen heraus (WISCH 1990). Gehörlose Kinder können aber mit Hilfe von Gebärdensprache eine positivere familiäre Sozialisation erleben und das gilt auch für die emotionale, soziale und geistige Entwicklung eines gehörlosen Kindes. In Betracht auf die Gesamtentwicklung gehörloser Kinder empfiehlt RUOSS (1994), dass die Eltern möglichst früh und inhaltsreich mit den gehörlosen Kindern kommunizieren sollten.

Es gibt die Kritik, dass gehörlose Menschen wegen der Nutzung der Gebärdensprache unfähig sind oder größere Schwierigkeiten haben, die Lautsprache und ihre Artikulation sowie Absehen zu erlernen (vgl. RUOSS 1994). PRILLWITZ (1982) widerspricht dieser Behauptung und hat das mit seinen Studien widerlegt.

2.1.3.2 Die Gebärdensprache

Die Gebärdensprache wird als eine eigenständige, visuell wahrnehmbare natürliche Sprache bezeichnet, die vor allem von gehörlosen und an Taubheit grenzend schwerhörigen Menschen zur Kommunikation genutzt wird. Die Gebärdensprache ist eine dreidimensionale Sprache, in der eine Kombination aus Zeichen benutzt wird. Dabei werden die Hände, Mimik und Mundbild, die im Kontext zu der Körperhaltung stehen, gebildet. Gehörlose Menschen haben ein Sprachsystem entwickelt, das ihren visuellen Aufnahme- und ihren motorischen Ausdrucksmöglichkeiten entgegenkommt. Somit können sie sich untereinander ungezwungen über Gefühle, Gedanken und Information schnell und zuverlässig austauschen (RINGLI 1991).

Bis zum Anfang der 70er Jahre wurde die Gebärdensprache praktisch nur in den USA erforscht. Anders als in Europa wurde dort die Gebärdensprache in der Gehörlosenpädagogik angewandt. William STOKOE (1960) hat als erster die Gebärdensprache erforscht und die Gebärden der Gehörlosen – der American Sign Language (ASL) – im Sinne einer Sprache beschrieben und ihre Struktur analysiert. Wirkliche Interessen an der Gebärdensprache kamen erst dann auf, als wissenschaftliche Experimente mit Schimpansen durchgeführt wurden. GARDNER und GARDNER (1969) unterrichteten die Schimpansin Washoe erfolgreich der Gebärdensprache. Von da an begann man, intensiv die Gebärdensprache zu erforschen. In den USA lieferten LANE und GROSJEAN (1980) wissenschaftliche Ergebnisse zur Diskussion des Status der Gebärdensprache. In Großbritannien haben KYLE und WOLL (1985) ähnliche Untersuchungen vorgelegt. Im deutschen Sprachraum erforschten seit 1975 vor allem die Hamburger Arbeitsgruppe, das Zentrum für Deutsche Gebärdensprache und Kommunikation um PRILLWITZ (vgl. RUOSS 1994) und in der Schweiz das Forschungszentrum für Gebärdensprache um Boyes-Braem (RINGLI 1991) die Gebärdensprache.

RUOSS (1994) schreibt zu dem linguistischen Status der Gebärdensprache, dass die bisherigen Analysen viele Gemeinsamkeiten zwischen der gebärdeten und gesprochenen Sprache aufweisen würden. Er ist der Meinung, dass die Sprachen in der Oberfläche zwar radikal voneinander verschieden seien, aber das würde nicht daran hindern, dass der Kommunikation in der Gebärdensprache die Qualität einer natürlichen Sprache zukomme. In der Gebärdensprache findet man eine strukturelle

Hierarchie von Merkmalen und diese besitzt eine grammatische Form, die mit der gesprochenen Sprache vergleichbar ist.

Mittlerweile ist die Erforschung der Gebärdensprache so weit, dass sie als linguistisch vollwertige Sprache anerkannt und von Gehörlosen auf natürlichem Wege erworben und benutzt werden kann (RUOSS 1994). In Deutschland ist die Deutsche Gebärdensprache seit dem 1. Mai 2002 als eine vollständige eigenständige Sprache rechtlich akzeptiert worden.

2.2 Gehörlose in der Arbeitswelt

Nachdem in Kapitel 2.1 die Besonderheiten gehörloser Menschen beschrieben wurden, beschäftigt sich Kapitel 2.2 mit diesen Menschen in der Arbeitswelt. Hier wird dargelegt, welche Bedeutung Arbeit hat und wie die Situation und das psychosoziale Umfeld am Arbeitsplatz für diesen Personenkreis aussehen. Anschließend werden die Berufe, die gehörlose Menschen ausüben, vorgestellt. Ein Abschnitt gibt einen Überblick über die gesetzlichen Grundlagen, Kosten und Kostenträger. Hier werden die Kosten, die durch die rechtlichen Grundlagen und damit verbundenen Gestaltungsmaßnahmen entstehen können, beschrieben und es wird gezeigt, welche Kostenträger es gibt. Anschließend werden mögliche bzw. bisher eingesetzte Gestaltungsmaßnahmen für den Arbeitsplatz und damit verbundene Hilfsmittel vorgestellt. Das Kapitel wird mit dem Kapitel 2.3 Stand der Forschung über gehörlose Menschen in der Arbeitswelt abgeschlossen wird.

2.2.1 Bedeutung der Arbeit für Behinderte

Arbeit hat für Behinderte eine noch größere Bedeutung als für Nicht-Behinderte (vgl. BUNGARD und KUPKE 1995a). Behinderte sind verstärkt auf Bestätigung durch Arbeit angewiesen und die Möglichkeit, arbeiten zu können, gibt dem Behinderten das Gefühl der Gleichberechtigung und der Zugehörigkeit innerhalb der Gesellschaft (ebda.). Arbeit gilt insbesondere für diesen Personenkreis auch als ein Zeichen für die Sicherung der Unabhängigkeit, weil die Wahrscheinlichkeit, von der Gesellschaft ausgesondert und bevormundet zu werden, bei Behinderten größer ist als bei Nicht-Behinderten (KLEE 1987; KLOAS 1982; SEIFERT und STANGL 1981). Die Menschen werden an ihrer Arbeitskraft und ihrer ökonomischen Brauchbarkeit gemessen und deswegen ist bei behinderten Menschen die Gefahr, ausgesondert zu werden, größer

(KLEE 1987). Werden behinderte Menschen einmal ausgegliedert, dann sind die Chancen, wieder in den Beruf einzusteigen, relativ gering (BÜCHTEMANN 1985).

Die Bereitschaft der Arbeitgeber einen behinderten Menschen einzustellen ist nicht besonders groß. So wurden bei verschiedenen Befragungen festgestellt, dass etwa vierzig Prozent der Arbeitgeber (ohne Berücksichtigung der öffentlichen Einrichtungen) dazu nicht bereit sind. Diese Arbeitgeber befürchteten, dass sie davon mehr Nach- als Vorteile haben (vgl. auch ZB 1/99, KLEE 1976; ZIMMERMANN 1982; LANDSCHAFTSVERBAND RHEINLAND 1983).

2.2.2 Erwerbstätigkeit und Beschäftigungsquote

In Deutschland gibt es keine Statistik, die die Beschäftigungs- und Arbeitslosenquote für gehörlose Menschen erfasst. Die Bundesagentur für Arbeit untersucht lediglich die Arbeitslosenquote aller behinderten Menschen. Im Jahr 2004 waren mit 173.939 schwerbehinderten Menschen 16,4 % arbeitslos (BIH, 2005). Die Zahl stieg im Jahr 2005 auf 192.000 an, was einer Arbeitslosenquote von ca. 18 % (BIH, 2006) entspricht. Im Vergleich dazu lag die Arbeitslosenquote für alle Erwerbstätigen in Deutschland im Jahr 2004 bei 4.381.000, was einer Arbeitslosenquote von 10,5 % entspricht. Die Arbeitslosenzahl stieg im Jahr 2005 auf 4.860.877 an und die Arbeitslosenquote erhöhte sich um 1,2 Prozentpunkte auf 11,7 % (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2006). Insgesamt lag die Arbeitslosenquote in den beiden Jahren 2004 und 2005 bei den erwerbstätigen Schwerbehinderten um ca. 6 % höher als bei allen deutschen Erwerbstätigen.

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) erwartet für das Jahr 2007 (Stand 24.7.2007) mit 3,7 Millionen Arbeitslosen eine durchschnittliche Arbeitslosenquote von 8,8% und für das Jahr 2008 wird eine Quote von 7,9% (3,3 Millionen Arbeitslose) prognostiziert. Die Senkung der Arbeitslosenzahl wurde vom DIW mit der anhaltend guten konjunkturellen Entwicklung begründet (DIW, 2007). Ob der konjunkturelle Aufschwung in Deutschland auch eine Auswirkung für die schwerbehinderten Menschen und deren Arbeitslosenzahl hat, bleibt noch abzuwarten.

Arbeitgeber, private wie auch öffentlich-rechtliche, mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind gesetzlich verpflichtet, wenigstens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit

schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Für jeden unbesetzten Pflichtplatz wird eine Ausgleichsabgabe erhoben. Im Jahr 2004 lag die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei 4,1% (BIH, 2006). Im öffentlichen Dienst lag die Quote bei 5,6% und in der privaten Wirtschaft bei 3,6% (ebda.). Im Zeitraum von 2000 bis 2004 ist die Beschäftigungsquote aller Arbeitgeber von 3,7% auf 4,1% um 0,4 Prozentpunkte angestiegen (ebda.). Ein weiterer interessanter Aspekt ist in der Betriebsgröße der Betriebe zu finden: So erfüllen größere Unternehmen ihre Beschäftigungspflicht gegenüber schwerbehinderten Menschen in der Regel besser als kleinere Betriebe. Während Betriebe mit bis zu 40 Mitarbeitern im Durchschnitt nur eine Quote von 2,7% aufweisen konnten, konnten Betriebe mit 500 bis 1.000 Beschäftigten eine Quote von durchschnittlich 4,3% vorweisen und Konzerne mit mehr als 50.000 Beschäftigten haben die Quote mit 5,4% sogar mehr als erfüllt (ebda.).

2.2.3 Situation der gehörlosen Menschen in der Arbeitswelt

Das Problem der Gehörlosen wird als ein lautloses und nicht unmittelbar erkennbares definiert. Es handelt sich um eine weitgehend unsichtbare Behinderung und ist nach BUNGARD und KUPKE (1995) nicht nur in der Öffentlichkeit und in den Betrieben, sondern auch in der Arbeits- und Organisationspsychologie lange Zeit übergangen worden. Deswegen gibt es sehr wenig Forschungsprojekte und Forschungsarbeiten, die sich mit der Thematik „Gehörlose Menschen im Arbeitsleben“ beschäftigen. In Österreich gab es im letzten Jahrzehnt einige Forschungsarbeiten, die die soziale Situation (BRAUN und BURGHOFER 1995; GRÜNBICHLER und STALZER 2002) und die Arbeits- und Ausbildungssituation (JUGEND AM WERK 2004) der Gehörlosen untersucht haben. In Deutschland wurde nach BUNGARD und KUPKE (1995a) das bis jetzt nur ansatzweise vorgenommen. In den 60er und 80er Jahren wurden einige Forschungsarbeiten durchgeführt, die sich mit den gehörlosen Menschen in der Arbeitswelt beschäftigen. In diesen Studien stellte man fest, dass die Leistungsfähigkeit, die Zuverlässigkeit, die Arbeitsbereitschaft und die Arbeitsplanung der Gehörlosen von den Vorgesetzten und den Kollegen als überdurchschnittlich bewertet wurden. Als positiv wurde auch die praktische Handwerklichkeit der Gehörlosen betrachtet. Dagegen wurden von den Vorgesetzten die Langsamkeit bei der Arbeitsausführung und die reduzierte Auffassungsaufgabe der gehörlosen Mitarbeiter bemängelt. Die soziale Beziehung zwischen den Gehörlosen und den hörenden Mitarbeitern wurde nach einer Eingewöhnungszeit als normal bezeichnet (SEIFERT 1961).

In einer Untersuchung über die Situation der Behinderten im Arbeitsleben (LANDSCHAFTSVERBAND RHEINLAND 1983) wurde festgestellt, dass 40% aller gehörlosen Arbeitnehmer Schwierigkeiten am Arbeitsplatz hatten. In der gleichen Untersuchung haben fast 20% aller Behinderten angegeben, Schwierigkeit am Arbeitsplatz zu haben. Im Vergleich zu den anderen Behinderten haben Gehörlose doppelt so häufig Schwierigkeiten am Arbeitsplatz. Das zeigt, dass gerade bei den Gehörlosen mit Problemen zu rechnen ist. Das ist auch darauf zurückzuführen, dass die Probleme von Kollegen und Vorgesetzten nicht als solche erkannt werden.

In einer anderen Untersuchung stellte WEBER (1983) fest, dass Hörgeschädigte oft überdurchschnittlich gut qualifiziert sind und dass sie mit einer guten Ausbildung mindestens ebenso leistungsfähig sind wie Nichtbehinderte. Allerdings haben sie es im Berufsleben nicht leicht, weil, so WEBER (1983),

- sie immer wieder beweisen müssen, dass sie mehr leisten können, als ihnen zugetraut wird.
- sie sich ihre Leistungsfähigkeit hart erarbeiten müssen.
- sie durch Rationalisierungsmaßnahmen und Teamarbeit häufig keine interessanten Tätigkeiten ausüben können, da für sie keine Zeit mehr aufgewendet wird, sie mit ins Team einzubeziehen.
- zwischenmenschliche Beziehungen nicht genügend gepflegt werden.
- ihr Durchhaltevermögen und ihre Anstrengungsbereitschaft oft bis an die Grenze strapaziert werden.

Die größten Schwierigkeiten für Gehörlose am Arbeitsplatz bilden Kommunikationsprobleme, Informationsdefizite, mangelnde Fortbildung und das Fehlverhalten der Gehörlosen am Arbeitsplatz (vgl. BUNGARD und KUPKE 1995a).

In Kapitel 2.2.1 wurde die Hemmung vieler Arbeitgeber, einen behinderten Menschen einzustellen, erwähnt. In einer Studie vom Landschaftsverband Rheinland (1983) wurde herausgefunden, welche Gründe es für die negative Haltung gibt: Es existieren Vorurteile über mangelnde Leistungsfähigkeit von Behinderten. Häufig wurde auch die Unkenntnis über die Hilfsmöglichkeiten, die der Gesetzgeber bereitstellt genannt und die Scheu vor Veränderungen erprobter Arbeits- und Organisationsabläufe in den Betrieben. Hinzu kommt noch dass die Arbeitsplätze nicht für Gehörlose eingerichtet wurden und die geringe Bereitschaft, diese einzurichten (LANDSCHAFTSVERBAND RHEINLAND 1983). Die Studie ist vor mehr als 20 Jahren durchgeführt worden und

durch die neue gesetzliche Verordnung (z.B. SGB IX) kann es durchaus sein, dass die Einstellung über die Einrichtung behindertengerechter Arbeitsplätze sich zum Positiven verändert hat. BUNGARD und KUPKE (1995a) nennen weitere Gründe für die geringe Bereitschaft, Schwerbehinderte einzustellen: zusätzlich anfallende Kosten, die bei der Beschäftigung Schwerbehinderter eventuell entstehen können, mögliche Einschränkung der Flexibilität in der betrieblichen Personal- und Beschäftigungspolitik, Angst vor Konflikten und Schwierigkeiten, die durch Behinderte entstehen können und die Angst vor Schwierigkeiten bei einer möglichen Kündigung des Behinderten. Seit dem 1. Mai 2005 ist der Kündigungsschutz mit der Einführung des SGB IX aufgelockert worden (vgl. BIH 2005), der dazu beitragen soll, die Hemmungen, einen Behinderten einzustellen, abzubauen.

2.2.4 Psychosoziales Umfeld der Gehörlosen am Arbeitsplatz

Mit dem psychosozialen Umfeld ist das Erleben einer Person gemeint, das zu einem bestimmten Verhalten führt, wenn sie mit anderen Personen oder Personengruppen in Interaktion tritt. In Bezug auf den Gehörlosen am Arbeitsplatz bedeutet es, dass das psychosoziale Umfeld am Arbeitsplatz gewisse Verhaltensweisen beim gehörlosen Menschen auslöst, wenn er in Interaktion mit anderen Personen in Kontakt tritt, in diesem Fall sind es die Arbeitskollegen und der Vorgesetzte. Zur Interaktion am Arbeitsplatz gehört jede Form von Austausch zwischen dem Gehörlosen und dem Kollegen/ Vorgesetzten. Das kann unter anderem durch die Kommunikation, die Zusammenarbeit miteinander, die Weitergabe von Arbeitsanweisungen oder Austausch von Informationen erfolgen.

Die Kommunikation zwischen den gehörlosen und hörenden Kollegen ist häufig gestört, weil Gehörlose mit der Gebärdensprache einen anderen Informationskanal als hörende Mitarbeiter mit der Lautsprache verwenden (vgl. Kapitel 2.1.3). Deswegen bereitet für den gehörlosen Mitarbeiter die Kommunikation das Hauptproblem am Arbeitsplatz. Die Verständigung zwischen dem gehörlosen Arbeitnehmer und dem hörenden Vorgesetzten oder den hörenden Kollegen erfolgt meistens in einer Mischform aus Sprechen, Zeigen und Aufschreiben (BUNGARD und KUPKE 1995a). Dadurch kommt es leicht zu Missverständnissen, die zu Misstrauen umwandeln und zu Konfliktpotentialen führen können. HASE (2005) formulierte bei einem Vortrag über die berufliche Teilhabe hörgeschädigter Menschen in Leipzig dazu treffend, dass „nach anfänglicher großer Begeisterung und nicht selten lobenswertem Einsatz für hörgeschädigte Kolleginnen und Kollegen [...] jedoch Überforderung [und] dann

Ernüchterung und Ablehnung [folgen]“. HASE begründete diese Entwicklung damit, dass bei den hörgeschädigten Menschen das Wissen zum Umgang mit der Hörschädigung fehle. Bei den hörgeschädigten Menschen ist häufig eine Überforderung zu beobachten. Sie nehmen ihre Hörschädigung nicht mehr bewusst wahr und verdrängen diese und sie haben kaum Erfahrung, wie man mit hörenden Arbeitskollegen umgeht. Das führe, so HASE, dazu, dass die hörenden Menschen Möglichkeiten und Grenzen falsch einschätzen und Missverständnisse nicht im Zusammenhang mit Kommunikationsdefiziten erkannt werden, und diese werden den negativen Eigenschaften zugeordnet.

Eine Störung in der Kommunikation zwischen gehörlosen und hörenden Mitarbeitern führt häufig dazu, dass der Gehörlose isoliert wird (vgl. DOMASCHK-RUMP und UEBERSCHAER 1995). In den meisten Betrieben ist nur ein Gehörloser beschäftigt, deswegen ist in den meisten Fällen nicht möglich, dass die Gehörlosen unter ihresgleichen Kontakt am Arbeitsplatz haben (DOMASCHK-RUMP und UEBERSCHAER 1995). Die Isolation wird häufig als schmerzlich empfunden und geht häufig in Aggression über, die zu einem angespannten Verhältnis zu den hörenden Kollegen führt (BRAUN und HAMMERSCHMIDT 1989, FENGLER 1990, PIEL et al. 1987).

Häufig wurde auch beobachtet, dass Gehörlose unter Informationsdefiziten leiden (vgl. BUNGARD und KUPKE 1995a, WEBER 1995, DOMASCHK-RUMP und UEBERSCHAER 1995, HESSMANN 1995): Auf der einen Seite erhalten gehörlose Mitarbeiter durch ihre hörenden Kollegen kaum innerbetriebliche Informationen oder bekommen diese erst spät mitgeteilt. Andererseits liegt das Informationsdefizit darin, dass Gehörlose die Informationen nicht im gleichen Maß aufnehmen können wie die hörenden Kollegen (vgl. 2.1.3 Spracherwerb). Wenn es sich bei den Informationen über betriebliche Normen handeln, dann sind Konflikte vorprogrammiert, weil der Gehörlose davon erst spät oder überhaupt nicht erfährt. Für jeden Arbeitnehmer ist die Weitergabe von Informationen Bestandteil der Arbeit. Jeder Arbeitnehmer ist ein Informationsempfänger und –vermittler. Durch die Informationsaufnahme erfährt er, als Informationsempfänger, welche Aufgabe er bekommt. Mit dem Delegieren der Aufgaben an weitere Arbeitskollegen übernimmt er dann die Rolle des Informationsvermittlers. Darüber hinaus stehen die Arbeitskollegen immer im Kontakt und tauschen sich durch Rückmeldungen immer wieder Informationen aus. Werden

gehörlose Mitarbeiter von den Informationen ausgeschlossen, dann hat es schwerwiegende Folgen für das Verständnis der eigenen Arbeit und somit werden sie möglicherweise fehleranfälliger als Hörende (BRACKHANE 1982).

In den Studien wurden auch positive Aspekte beobachtet. Meistens haben die Arbeitgeber und die Vorgesetzten von Gehörlosen das Arbeitsverhalten positiv beurteilt; vor allem die Ausdauer, das hohe Konzentrationsvermögen und die Genauigkeit, mit der Gehörlose arbeiten (PIEL et al. 1987, WEBER 1983, LÖWE 1988, BREINER 1989).

KUPKE (1995b) hat einmal im Auftrag von der Hauptfürsorgestelle Rheinland eine Studie durchgeführt, in der 30 gehörlose Arbeitnehmer und deren Vorgesetzte und Kollegen befragt wurden. Dabei stellte KUPKE bei den Vorgesetzten folgendes fest:

- Vorgesetzte haben nur geringe Kenntnisse über die Auswirkung von Gehörlosigkeit, deswegen gibt es Mängel in der Kommunikation. So verstanden zwei Drittel der Vorgesetzten nicht immer alles, was der Gehörlose sagt.
- Obwohl das Defizit in der Kommunikation bekannt ist, war keiner bereit, einen Gebärdensprachkurs zu besuchen. Gründe: Zeitmangel, keine Rentabilität, eigene Arbeitsüberlastung.
- Alle Vorgesetzte kannten die privaten Verhältnisse des Gehörlosen nicht. Sie wussten lediglich etwas über die Ferien oder das neue Auto. Das wurde damit begründet, dass die Vorgesetzten nicht in privaten und allgemeinen Gesprächen mit dem Gehörlosen einbezogen wurden. Somit ist eine soziale Integration nicht möglich. Dennoch betonten sie, dass sie ein gutes Verhältnis mit den gehörlosen Arbeitnehmern haben. Sie begründeten das mit dem Fehlen von größeren Konflikten, dem positiven Arbeitsverhalten und der Zuverlässigkeit der Gehörlosen.
- Nur ein kleiner Teil der Vorgesetzten hat gemerkt, dass Gehörlose keinen Zugang zu informellen Gesprächen und Informationen haben. und die meisten Vorgesetzten informieren den Gehörlosen nur in groben Zügen und gehen davon aus, dass Arbeitskollegen Detailinformationen direkt an Gehörlosen weitergeben.
- Die meisten Vorgesetzten schickten ihre gehörlosen Mitarbeiter nicht in Weiterbildung wegen Verständigungsschwierigkeiten. Alle Vorgesetzte erwarten, dass der Gehörlose die Initiative ergreift, eine Weiterbildung vorzuschlagen. Erst dann wären die Vorgesetzten bereit ihn zu unterstützen.
- Etwa die Hälfte der Vorgesetzten ist willens weitere Gehörlose einzustellen, sofern es eine geeignete Tätigkeit dazu gibt. Allerdings dürfen keine Einschränkungen

auftreten, z.B. eine erhöhte Unfallgefahr durch mehrere Gehörlose und sie wären eine Belastung für die hörenden Kollegen.

Der Erfolg einer betrieblichen Integration eines gehörlosen Mitarbeiters im Betrieb hängt maßgeblich von der Kommunikation ab. Es kommt dabei auf die Kommunikationsfähigkeit jedes Einzelnen an und auf deren Bereitschaft, miteinander zusammenzuarbeiten. Die Faktoren, die für die berufliche Bewährung gehörloser Menschen sehr wichtig sind, werden von WEBER (1983) genannt: menschlich integere Vorgesetzte, möglichst eine vertrauenswürdige Kontaktperson, verständnisvolle Mitarbeiter, ein sicherer Arbeitsplatz mit geeigneter Arbeit.

Die Problematik mit der Kommunikation wird enorm unterschätzt, wie es die Studien von KUPKE und BECKI (1995) zeigen. Die meisten Gehörlosen haben von einem großen Misstrauen gegenüber Kollegen berichtet. Deswegen ist es wichtig, dass sowohl von dem gehörlosen Mitarbeiter als auch von den hörenden Mitarbeitern bzw. hörendem Vorgesetzten die Bereitschaft signalisiert wird, aufeinander zuzugehen. Andererseits würde die soziale Situation für Gehörlose besser sein, wenn sie mehr gehörlose Kollegen hätten. KUPKE und BECKI haben, um die Beziehung zwischen dem Hörenden und Gehörlosen zu verbessern, einen Maßnahmenkatalog entwickelt, der auch auf die Vorschläge anderer Empfehlungen eingeht (vgl. FENGLER 1990, LANDSCHAFTSVERBAND WESTFALEN-LIPPE 1987, LANDSCHAFTSVERBAND WESTFALEN-LIPPE o.J.):

1. Gehörlosigkeit stört die Kommunikation. Da Kommunikation ein wechselseitiger Prozess ist, müssen beide Beteiligte an einer Verbesserung der Kommunikation arbeiten.
2. Kollegen müssen mehr über die Gehörlosigkeit und ihre Auswirkungen informiert werden.
3. Kollegen sollen darüber aufgeklärt werden, wie schwer es ist, von den Lippen abzulesen, und günstige Bedingungen für ein Lippenablesen schaffen.
4. Hörende sollten lernen, ihre Sprache und ihr Sprechverhalten mehr an den Bedürfnissen ihrer gehörlosen Kollegen auszurichten (langsam und deutlich, keine unbekanntes und abstraktes Wörter).
5. Es wäre hilfreich, wenn die Kollegen einen Gebärdenskurs besuchen würden.
6. Bei Gruppengesprächen sollten die Kollegen auf für Gehörlose günstige Bedingungen achten (Blickkontakt, günstiger Platz).

7. Kollegen sollten Gehörlose stärker in ihre Gespräche mit einbeziehen.
8. Gehörlose sollten sich bemühen, ihre Kommunikationsfertigkeiten zu verbessern.
9. Gehörlose sollten Kollegen mitteilen, wie sie sich eine Verbesserung der Kommunikation vorstellen.
10. Gehörlose sollten Kollegen darauf hinweisen, wenn sie sich bedrückt fühlen.
11. Optimal wären gemeinsame Kommunikationsschulungen für Gehörlose und hörende Kollegen, die sich an praktischen Beispielen aus dem betrieblichen Alltag orientieren.

2.2.5 Berufe für Gehörlose

Die Eingliederung behinderter Menschen in Beruf und Gesellschaft ist eine wichtige Aufgabe für den Staat. Die dazugehörige Förderung gehörloser Menschen fängt schon sehr früh an. So gibt es in Deutschland viele Schulen für Gehörlose und Schwerhörige. Nach einer Umfrage von SCHULTE, STRAUSS und GÜNTHER (1985) haben 57,5% aller gehörlosen Schüler die Schule mit einem Hauptschulabschluss verlassen. 23,7% haben den Realschulabschluss erreicht und 3,5% besuchten eine weiterführende Schule. Die restlichen 15,3% haben nicht einmal einen Hauptschulabschluss erreicht. Insgesamt war zu dem Zeitpunkt der Erhebung die Zahl der Gehörlosen mit einem höheren Schulabschluss sehr gering, was damit erklärt wird, dass es erst seit den 80er Jahren für Gehörlose möglich ist, die Schule mit dem Abitur oder Fachabitur zu verlassen (vgl. DOMASCHK-RUMP und UEBERSCHAER 1995).

Insgesamt steht gehörlosen Menschen rund ein Drittel aller anerkannten Ausbildungsberufe offen (WOLLMANN 1993). Die Agentur für Arbeit (ebda.) empfiehlt gehörlosen Jugendlichen Berufe auszuwählen, in denen es auf handwerkliches Geschick, Aufmerksamkeit, Genauigkeit, Sorgfalt, Fleiß sowie Konzentrationsfähigkeit ankommt. Dafür sind Berufe im Metall-, Elektro-, Holz-, Textil-, Kunststoff- und Nahrungsmittelbereich sowie Berufe in Zeichenbüros, in Betrieben der optischen Industrie und in der Zahntechnik, in Kunst und Gestaltung, in Labors, in Haus- und Landwirtschaft sowie im Gartenbau geeignet. Berufe in Büros und Verwaltung sind dann für Gehörlose geeignet, wenn einige der anfallenden Arbeiten, wie Telefonieren oder der ständige Umgang mit Publikum, minimalisiert werden. Zu den ungeeigneten Berufen zählen Berufe (ebda.), die überwiegend lautsprachliche Kommunikation erfordern, sowie Berufe, deren Ausübung ohne intaktes Gehör für den Gehörlosen oder seinen Mitmenschen gefährlich werden kann. Am häufigsten wählen gehörlose

Menschen Berufe wie des Zahntechnikers, Tischlers, Schreiners, Drehers, Technischen Zeichners oder Schusters ausgesucht (DOMASCHK-RUMP und UEBERSCHAER 1995). Laut FENGLER (1990) wählt etwa jede fünfte gehörlose Frau den Beruf der Näherin und etwa 27% der gehörlosen Männer wählen einen Metallberuf.

Eine Untersuchung von SCHINDLER (1982, zitiert nach BRAUN und BURGHOFFER 1995) ergab, dass 56% der 1161 befragten Gehörlosen ihren Beruf aufgrund der Ratschläge von Eltern oder Lehrkräften ausgewählt haben. Lediglich 24% aller Befragten haben selbst den Beruf ausgesucht. Vergleichend dazu entscheiden sich 85% der hörenden Jugendlichen selbst für einen Beruf (ORTER 1986, zitiert nach BRAUN und BURGHOFFER 1995).

In der Untersuchung von SEIFERT (1984, vgl. auch DOMASCHK-RUMP und UEBERSCHAER 1995) haben ca. 33% aller Befragten selbst den Beruf bestimmt. Der Grund, dass nur wenige gehörlose Jugendliche sich selbst für einen Beruf entscheiden, liegt darin, dass sie aufgrund ihrer eingeschränkten Kommunikationsfähigkeit Schwierigkeiten haben, sich aktiv am Prozess der Berufswahl zu beteiligen (BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT 1997, zitiert nach FRANKE und KRETSCHMAR 2000).

Gehörlose Auszubildende können ihre Ausbildung in Berufsbildungswerken (BBW) absolvieren. Diese sind Rehabilitationseinrichtungen zur beruflichen Erstausbildung von behinderten Jugendlichen, die auf besondere Hilfen angewiesen sind. Ausstattung, Lerninhalte sowie die begleitende Betreuung durch Ärzte, Sonderpädagogen und andere Rehabilitationsfachdienste sind ganz auf die besonderen Belange der behinderten Menschen ausgerichtet. Angestrebt wird ein Ausbildungsabschluss im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Es werden auch Maßnahmen zur Abklärung der beruflichen Eignung, der Arbeitserprobung und der berufsvorbereitenden Förderung durchgeführt, soweit die Ausbildungs- oder Berufsreife noch nicht vorhanden ist (vgl. BIH 2005). Die BBWe bieten rund 35 Berufe an (vgl. SCHULTE 1991, DOMASCHK-RUMP und UEBERSCHAER 1995). Am Rheinisch-Westfälischen Berufskolleg in Essen, das die größte Berufsbildungseinrichtung für Hörgeschädigte in Deutschland ist, gibt es 130 anerkannte Ausbildungsberufe im dualen System. Dort können hörgeschädigte, schwerhörige und gehörlose Jugendliche auf dualem Wege den Schulabschluss

erreichen und gleichzeitig eine Ausbildung absolvieren. Es gibt auch Gehörlose, die ihre Ausbildung nicht im BBW machen wollen. Sie machen eine reguläre betriebliche Ausbildung in Betrieben, die bereit sind, sie auszubilden. Hier machen sie ihre praktische Ausbildung in dem Betrieb und besuchen eine Berufsschule. Es gibt Jugendliche, die Berufsschulen für Hörgeschädigte oder Regel-Berufsschulen, besuchen.

Mittlerweile entscheiden sich immer mehr Gehörlose für ein Studium, dank des Einsatzes von Gebärdensprachdolmetschern können sie in allen Fächern dieselbe Studienleistung erbringen wie Hörende. Die Voraussetzung hier aber ist, dass die Gebärdensprachdolmetscher alles richtig in Gebärdensprache übersetzen und der Gehörlose über eine entsprechend differenzierte Gebärdensprachkompetenz verfügt (PRILLWITZ et al. 1995). PRILLWITZ et al. (1995) und UEDING (1995) weisen in diesem Zusammenhang auch darauf hin, dass es zu wenig gut ausgebildete Dolmetscher gebe und geschweige denn Dolmetscher die fachbezogenen Gebärdensprachkenntnisse hätten, um die Sachzusammenhänge beispielsweise während einer Vorlesung richtig dolmetschen zu können. UEDING (1995) sieht auch am Scheitern der Kostenübernahme der Gebärdensprachdolmetscherkosten durch die Kostenträger ein großes Problem, das auch den geringen Prozentsatz gehörloser Akademiker erklärt. Aus der in der 1989 erschienenen Ausgabe von der Bundesarbeitsgemeinschaft hörbehinderter Studenten und Absolventen (BHSA 1989) kann man entnehmen, dass es erfolgreiche Einzelfälle gibt, in der gehörlose Studenten einen Studienabschluss erreicht haben. Es werden 18 verschiedene Studienfächer genannt, von Anglistik bis Zahnmedizin. In der aktuellsten Ausgabe (BHSA 2007) geht man nach vorsichtigen Schätzungen von 150 bis 250 hörbehinderten Studenten aus. Leider gibt es keine genaue Zahl, die belegt, wie viele gehörlose Studenten derzeit an den deutschen Hochschulen immatrikuliert sind. SCHULTE (1991) bemängelt, dass ein zu geringer Teil von Hörgeschädigten über ein Studium zu einem akademischen Beruf gelange. Er schätzt, dass der Anteil der Akademiker in der Population stark Hörgeschädigter in den 80-er Jahren unter 1% lag und weist darauf hin, dass es sich dabei vorwiegend um ertaubte Erwachsene oder um schwerhörige Personen handele. Demzufolge sei ein verschwindend geringer Anteil prälingual gehörloser Personen zu erwarten.

2.2.6 Gesetzliche Grundlagen, Kosten und Kostenträger

Gehörlose Menschen können im Arbeitsleben mit Unterstützung rechnen. Es gibt verschiedene Gesetze, die die Unterstützung gesetzlich festgelegt haben. Dazu zählt u.a. das neunte Buch des Sozialgesetzbuches (SGB IX). Das befasst sich mit Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen und ist in zwei Teile aufgliedert. Der erste Teil legt in acht Kapiteln die Regelung für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen fest, während der zweite Teil sich in 14 Kapiteln mit der besonderen Regelung zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen befasst.

In Bezug auf die gehörlosen Menschen im Berufsleben sind die wichtigsten Aspekte des SGB IX im ersten Teil in den Kapiteln 1 und 5 und im zweiten Teil zu finden:

- §1 Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft
- §4 Leistungen zur Teilhabe
- §6 Rehabilitationsträger (z.B. gesetzliche Krankenkassen, Bundesagentur für Arbeit, gesetzliche Rentenversicherungen ...)
- §33 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- §34 Leistungen an Arbeitgeber

Der zweite Teil (Schwerbehindertenrecht) ersetzt das frühere Schwerbehinderten-Gesetz (SchwbG). Hier findet man u.a. den besonderen Kündigungsschutz schwerbehinderter Arbeitnehmer (§§85-92), die Regelungen für das Integrationsamt, Integrationsfachdienst und Agentur für Arbeit (§§101-115).

Darüber hinaus ist das Integrationsamt auch verpflichtet, zum Teil die Kosten für die Einrichtung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes zu übernehmen. Die Übernahme der Kosten von technischen Arbeitshilfen können bis zur vollen Höhe übernommen werden (§19 SchwbAV, §33 Abs. 8 Nr. 5 SGB IX). Die Gelder, die die Integrationsämter bereitstellen, stammen aus der Ausgleichsabgabe (vgl. Kap. 2.2.2). Die Integrationsämter bieten auch Informations- und Bildungsangebote an. Dazu zählen auch Kollegenseminare, die für sieben bis acht gehörlose und hörende Mitarbeiter in Form eines Wochenendkurses angeboten werden. Diese kosten nach Angaben vom Integrationsamt Darmstadt ca. 1.000 bis 1.400 Euro. Die Höhe der Kosten hängen von der Bezahlung der Gebärdensprachdolmetscher und von den Fahrt- und Unterkunftskosten der Teilnehmer ab. Die Ziele dieser Seminare sind die Verbesserung der Zusammenarbeit, Kommunikation und der damit verbundene Informationsaustausch zwischen den hörenden und gehörlosen Mitarbeitern. Mit praktischen Übungen, Einzel- und Gruppenarbeiten, Erfahrungsaustausche und

Diskussionen werden folgende Lerninhalte vermittelt (<http://www.lwl.org/LWL/Soziales/integrationsamt/kurse/infoveranstaltung/ks/> - abgerufen am 10.02.08):

- Reflexion der innerbetrieblichen Kommunikation
- Erlernen von Gesprächsstrategien zur Vermeidung von Missverständnissen am Arbeitsplatz
- Informationen zum Thema Gebärdensprache
- Einführung in die Kommunikation mit Gebärdenzeichen
- Sensibilisierung für den Umgang mit schriftsprachlichen Informationen

Im Auftrag der Integrationsämter bieten Integrationsfachdienste weitere Dienstleistungen an. Dazu zählen u.a. Beraten und Informieren der Betriebe (§102 SGB IX), Klärung der Leistungen für den Arbeitgeber, Vermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen für behinderte Menschen, Informieren der Kollegen und Vorgesetzten im Arbeitsumfeld der gehörlosen Menschen (§§109-115 SGB IX). Die Agenturen für Arbeit sind für die Berufsberatung, Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung zuständig (§35 SGB III und §104 SGB IX). Sie haben auch die Aufgabe, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Dazu können Zuschüsse anfallen (SGB III §260). Darüber hinaus gibt es noch den Eingliederungszuschuss, mit dem die Agentur für Arbeit einen Zuschuss für die Lohnkosten mitfinanziert, die u.a. bei schwerbehinderten Langzeitarbeitslosen bezahlt werden (§217ff. SGB III).

Seit dem ersten Mai 2002 können gehörlose Menschen nach dem Inkrafttreten des Behindertengleichstellungsgesetzes einen Gebärdensprachdolmetscher zur Hilfe heranziehen. Dies basiert auf Artikel 3 des Grundgesetzes, in dem niemand wegen seiner Sprache benachteiligt oder bevorzugt werden und niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf. In §6 „Gebärdensprache und andere Kommunikationshilfen“ wird das Recht, einen Gebärdensprachdolmetscher hinzuzuziehen, festgelegt. Als Kommunikationsmittel wird die Deutsche Gebärdensprache oder die Lautsprachbegleitenden Gebärden zugelassen. In §9 wird das Recht auf Verwendung von Gebärdensprache festgelegt.

Nach Informationen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales werden ab dem 1. Januar 2008 die Kosten für den Arbeitsassistenten durch das trägerübergreifende

persönliche Budget übernommen. Das persönliche Budget ist eine Leistungsform für Teilhabeleistungen der Rehabilitationsträger des SGB IX. Die Kosten übernehmen verschiedene Kostenträger, wie z.B. das Integrationsamt oder der Sozialhilfeträger. Mit dem persönlichen Budget können die Behinderten selbst entscheiden, wofür sie das Geld aufbrauchen. Dazu zählen unter anderem die Bezahlung technischer Hilfsmittel und der Einsatz eines Gebärdensprachdolmetschers oder eines Arbeitsassistenten. Nach Angaben des Integrationsamts Darmstadt beträgt die Höchstleistung etwa 1.100 Euro im Monat und die Höhe orientiert sich am Bedarf. Dieser Betrag kann erhöht werden, wenn auch bei Ausschöpfen der vom Arbeitgeber bereitgestellten Unterstützungsmaßnahmen zusätzlicher Dolmetschbedarf besteht. Nach § 5 Abs. 1 Kommunikationshilfverordnung (KHV) erfolgt die Vergütung in entsprechender Anwendung des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes (JVEG). Zurzeit beträgt gemäß § 9 Abs. 3 JVEG die Vergütung 55 € zzgl. Umsatzsteuer pro Stunde, wobei auch Reise- und Wartezeiten mitgerechnet werden. Die letzte bereits begonnene Stunde wird voll gerechnet, wenn sie zu mehr als 30 Minuten für die Erbringung der Leistung erforderlich war; anderenfalls beträgt das Honorar die Hälfte des sich für eine volle Stunde ergebenden Betrags. Das JVEG sieht auch vor, dass für Dolmetscher, die häufiger herangezogen werden, eine nach unten abweichende Vergütung vereinbart werden kann.

Die Integrationsämter müssen immer sorgfältig prüfen, wie hoch der Bedarf jedes Einzelnen ist. Im Jahresbericht 2005/2006 der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen wurde angegeben, dass die Gesamteinnahmen der Integrationsämter aus den Ausgleichsabgaben knapp 350 Millionen Euro betragen. Hinzu kamen noch Einnahmen aus Zinsen, Darlehensrückflüssen und Erstattungsansprüchen. Besonders auffällig ist, dass das Gesamtaufkommen an Ausgleichsabgaben zwischen den Jahren 2002 mit knapp 590 Millionen Euro und 2005 mit knapp 490 Millionen Euro mit 100 Millionen Euro um fast 17,5% gesunken sind. Im Jahr 2005 erhielten die Integrationsämter 70% von den Gesamteinnahmen (ca. 350 Millionen Euro) und die restlichen 30% gingen an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Der Rückgang wird darauf zurückgeführt, dass einerseits in Deutschland durch die zahlreichen Eingriffe und Veränderungen des Gesetzgebers in das System von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe die Einnahmen reduzieren. Vor allem die Senkung der Pflichtquote von sechs auf fünf Prozent machte sich negativ bemerkbar. Andererseits wurde das

auf die Arbeitsmarktlage und den Verlust von Arbeitsplätzen zurückgeführt. Zwischen September 2001 und September 2005 sank die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Deutschland um mehr als 1,6 Millionen (vgl. BIH 2006).

2.2.7 Arbeitsplatzgestaltung

Die Arbeitswissenschaft nutzt als gestaltungsorientierte Wissenschaft die Erkenntnisse verschiedener Disziplinen (u.a. Wirtschafts-, Rechts- und Ingenieurwissenschaften sowie Soziologie und Psychologie), um das Ziel, das Vorweisen konsistenter und widerspruchsfreier Gestaltungshinweise, zu erreichen. Mit dem Einbeziehen von technischen Sachmitteln bei der Ausführung der Arbeit wird versucht, die Arbeitsergebnisse zu optimieren (LUCZAK 1998). Die gehörlosen Menschen sind in der Wahrnehmung akustischer Signale eingeschränkt und können Informationen auf der lautsprachlich-kommunikativen Ebene nur eingeschränkt aufnehmen und weitergeben. Deswegen ist es empfehlenswert diese Menschen mit Hilfsmitteln (vgl. Kap. 2.7) zu unterstützen.

Lichtverhältnisse:

Gehörlose Arbeitnehmer sind auf gute Lichtverhältnisse angewiesen, weil sie die Informationen hauptsächlich mit dem Auge aufnehmen. Das Licht sollte blendfrei und die Umgebung gut ausgeleuchtet sein. Dieses ist für die Kommunikation mit hörenden Kollegen besonders wichtig. Dabei ist auch zu beachten, dass der Gesprächspartner mit dem Gesicht zum Licht steht und nicht im Schatten, was das Ablesen von den Lippen beim Gespräch zusätzlich erschwert. Auf dem betrieblichen Gelände oder in Werkhallen sollte nach Möglichkeit auch für gute Lichtverhältnisse gesorgt werden (PIEL et al. 1987; ESKEN et al. 1999).

Blickrichtung zur Tür, zum Ausgang, in die Halle

Gehörlose Arbeitnehmer sollten die Möglichkeit bekommen, ihren Arbeitsplatz so zu platzieren, dass sie von ihrem Platz aus die Arbeitsumgebung im Blickfeld haben, und es sollte vermieden werden, dass Arbeitsvorgänge im Rücken des Gehörlosen ablaufen. Somit hat er die Möglichkeit, mit dem Auge zu registrieren, was in seiner Umgebung passiert, z.B. wenn eine Person auf ihn zukommt, wenn ein Fahrzeug an ihm vorbeifährt. Somit wird eine permanente Verunsicherung vermieden. Falls es innerhalb eines Büroarbeitsplatzes nicht möglich ist, dass der Arbeitsplatz des Gehörlosen so eingerichtet wird, dass er die Tür im Blick hat, dann sollte versucht

werden, eine Trennwand einzurichten, um zu vermeiden, dass etwas hinter seinem Rücken passiert (ebda.).

Arbeitsabläufe

Auch wenn viele Arbeitsgeber Flexibilität und wechselnde Einsätze erwarten, ist es empfehlenswert, dass der gehörlose Arbeitnehmer einen möglichst regelmäßigen Arbeitsablauf hat, um einen ständigen Kommunikationsaufwand bzw. notwendige Erklärungen seitens Kollegen bzw. Vorgesetzten zu vermeiden (ebda.).

Optische Ablenkungen

Gehörlose Menschen haben in der Regel sensiblere Augen als hörende, sie nehmen viel mehr über ihre Augen wahr und haben einen viel höheren Bewegungsgrad der Pupillen. Deswegen ist es empfehlenswert, zu überprüfen, ob unnötige optische Signale vermieden werden können (ebda.).

Vibrationen

Gehörlose Menschen nehmen Vibrationen und Schwingungen stärker wahr, weil durch das Nichtvorhandensein des Hörens die anderen Sinne sensibler reagieren, um das fehlende Hören auszugleichen. Sie reagieren empfindlicher auf Schwingungen und Vibrationen und deswegen kann das im Arbeitsleben durchaus als störend empfunden werden. Diese können dennoch bei Nichtabstellung als Störfaktor akzeptiert werden (ebda.).

Geräusche

Gehörlosigkeit bedeutet in der Regel nicht, dass mit einem vollkommenen Hörverlust zu rechnen ist. Viele Gehörlose bzw. an Taubheit grenzend schwerhörige Menschen haben ein geringes Resthörvermögen. Deswegen können sie bestimmte Geräusche besonders stark wahrnehmen. Umgebungen mit extremen Maschinenlautstärken oder ständigen akustischen Störungen sind nicht ideal. Diese führen zu starkem Unwohlsein und zu einer Verunsicherung der gehörlosen Arbeitnehmer (ebda.).

2.2.8 Hilfsmittel

Die Unterstützung eines Arbeitsplatzes mit Hilfsmitteln ist individuell sehr unterschiedlich. Generell kann aber gesagt werden, dass es Berufsgruppen gibt die wenige oder gar keine Hilfsmittel brauchen, wie z.B. an Arbeitsplätzen im

handwerklichen Bereich. Andererseits gibt es Berufe, bei denen viel kommuniziert werden muss wie z.B. an einem Büroarbeitsplatz., Dort können folgende Hilfsmittel wie Bildtelefon und Blitzlichtanlagen, die den gehörlosen Arbeitnehmer darauf aufmerksam machen, dass z.B. das Telefon klingelt, benötigt werden. Bei den Hilfsmitteln gilt es technische von nicht-technischen Hilfsmitteln zu unterscheiden. Die nächsten Kapitel erklären den Unterschied und zeigen Beispiele auf, wie die Differenzierung erfolgen kann.

2.2.8.1 Technische Hilfsmittel

Technische Hilfsmittel für den Arbeitsplatz sollen bei behinderten Menschen die vorhandenen Fähigkeiten fördern, die Restfähigkeiten nutzen, unterstützen und auch schützen sowie die nicht vorhandenen Fähigkeiten ersetzen. Die Ziele der Hilfsmittel liegen bei bestimmten Behinderungen darin, die Arbeitstätigkeit zu ermöglichen, die Arbeitsausführung zu erleichtern und die Arbeitssicherheit zu gewährleisten (BIH 2005). Ein Gehörloser kann Geräusche, Sprache und akustische Signale über das Ohr überhaupt nicht oder nur in wenigen Ausnahmen wahrnehmen. Die technischen Hilfsmittel können für gehörlose Arbeitnehmer die Arbeitsausführung und die Situation am Arbeitsplatz erheblich verbessern und erleichtern. Grundsätzlich gilt es, akustische Signale durch optische oder vibro-taktile Signale zu ersetzen oder zu ergänzen.. Neben dem Hörgerät, das an Taubheit grenzend Schwerhörige vorwiegend und Gehörlose zum Teil benutzen, gibt es technische Hilfsmittel, die das Hörgerät unterstützen und solche, die vom Hörgerät unabhängig sind. Zu den vom Hörgerät unabhängigen technischen Hilfsmitteln zählen Lichtsignalanlagen, Licht- und Vibrationswecker, vibro-taktile Hilfsmittel, Schreibtelefone, Faxgeräte, Bildtelefon / Web-Cam, Personenrufsysteme und Mobiltelefone. Technische Hilfsmittel, die das Hörgerät unterstützen, sind Telefonhörhilfen und drahtlose Sprachübertragungssysteme (Für ausführlichere Informationen wird auf ESKEN et al. 1999 und WIRTHS und RUHE 2006 verwiesen).

2.2.8.2 Nicht-Technische Hilfsmittel

Als nicht-technische Hilfsmittel für gehörlose Arbeitnehmer gilt das Inanspruchnehmen von Unterstützung bei der Kommunikation. Dies kann durch den Einsatz eines Arbeitsassistenten erfolgen. Der Arbeitsassistent hilft gehörlosen Menschen auf schriftsprachlichem und auf gebärdensprachlichem Kanal. Als Arbeitsassistenz kann ein persönlicher Assistent für den gehörlosen Menschen bei Schreibkorrekturen sowie

beim Verfassen von schriftlichen Mitteilungen eingesetzt werden. Auch der Gebärdensprachdolmetscher gilt als Arbeitsassistent. Dieser wird bei Bedarf eingesetzt, wie z.B. bei Team- oder Betriebsbesprechungen. Zum Arbeitsassistenten gehört auch die Telefonvermittlungszentrale, wie Telesign in Deutschland. Telesign ist ein Bildtelefon-Dolmetsch-Dienstleister (vgl. Kap. 2.2.8.1 Abschnitt Bildtelefon / Web-Cam für Videochat), die diesen Dienstleistungsservice für hörgeschädigte Menschen anbietet. Sie haben sich das Ziel gesetzt, Kommunikationsbarrieren zwischen hörgeschädigten und hörenden Gesprächsteilnehmerinnen und -teilnehmern abzubauen und bieten zwei Tarife an. Bei einer Anspruchnahme von 20 bis 100 Minuten im Monat wird eine Vergütung von 307 € (zzgl. MwSt.) fällig. Wird der Dienst weniger als 20 Minuten oder gar nicht in Anspruch genommen, wird nach Angaben von Telesign eine Bereitstellungspauschale von 154 € erhoben. Die anfallenden Kosten übernehmen die Integrationsämter. Muss der Dienst regelmäßig mehr als 100 Minuten pro Monat beansprucht werden, dann werden die Kosten mit dem zuständigen Integrationsamt ausgehandelt.

2.3 Stand der Forschung

1. In den 60-er Jahren wurden Arbeitseinsätze in größeren Betrieben untersucht und dabei sind Empfehlungen herausgegeben worden. Zumeist waren es ergonomische Gestaltungsempfehlungen des Arbeitsplatzes, wie z.B. wenig Lärm, gute Lichtverhältnisse, schriftliche Hilfsmittel.
2. Die 70-er Jahre war die Zeit der integrativen Bemühungen. Dabei wurde versucht, gehörlose Arbeitnehmer bis hin zu anspruchsvollen Aufgaben zu begleiten. Dabei kam man in den Forschungen zu den Erkenntnissen, dass Gehörlose mit Hilfe eines Integrationsbegleiters schnell einfache Hindernisse überbrücken können. Angebotene Schulungen können bei Gehörlosen zur Änderung ihres Verhaltens führen: deutlichere Artikulation, Stellen von Rückfragen, um sicherzustellen, dass man die Information auch richtig verstanden hat, Weiterleitung der wichtigen betrieblichen Informationen an Gehörlose durch hörende Arbeitskollegen. Der Fortschritt ist hierbei in der Einführung in anspruchsvollere Aufgaben zu sehen.
3. In den 80-er Jahren erstarkte die Gebärdensprachbewegung. Die Forderung der Einsätze von Gebärdensprachdolmetschern wurde laut. Vor allem setzten sich die Gehörlosenverbände dafür ein. Durch den technologischen Fortschritt kamen neue Hilfsmittel, die die Tätigkeit der Gehörlosen erleichtern konnten, hinzu. Dazu zählen u.a. das Schreibtelefon sowie die Blitzlichtanlagen. Innerhalb der Gehörlosen

wurden neue Selbsthilfegruppen formiert und die fachliche Hilfe wurde durch Gehörlosenberatungsstellen verstärkt. Neue Erkenntnisse waren, dass Gehörlose mehr ausgebildet werden müssen. Die Berufsschulen sollen neben der fachlichen Ausbildung auch im kleinen Rahmen soziale Kompetenzen anbieten. Sie haben darüber hinaus eine Vermittlerrolle bei Schwierigkeiten in Ausbildungsstätten zu übernehmen. Erstmals wurde mittels Befragungen und Interviews die kommunikative Situation untersucht.

4. Seit den 90-er Jahren haben sich die Forschungsschwerpunkte verlagert: weg von der „einfachen Integration“ bis zu anderen spezifischen Forschungsfragen. Neben der aufgabenbezogenen Integration untersuchte man die soziale Integration und Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Forschungsinteressen zielen auf die persönliche Karrieregestaltung. KUPKE (1995) hat dabei festgestellt, dass die Kommunikation das größte Hindernis sei. Bei den Gehörlosen z.B. kommen viele Informationen nicht an und die hörenden Vorgesetzten und Kollegen überschätzen die kommunikativen Fähigkeiten der Gehörlosen. Weiterhin ist die Kommunikation abhängig von der Persönlichkeit, sozialen Interaktion und sozialen Integration des Gehörlosen.
 - a. Die Persönlichkeit des Gehörlosen wird von der Art der Kommunikation am Arbeitsplatz sowie von den falschen Verhaltensweisen auf Seiten des Gehörlosen und auf Seiten der Hörenden geprägt.
 - b. Kommunikation ist ein Mittel des Informationsaustausches und beschränkt die sozialen Interaktionen, die am Arbeitsplatz meist in Form von “Smalltalk“ bestehen. Mit Smalltalk werden die kameradschaftlichen Beziehungen zwischen Kollegen erhalten und gepflegt.
 - c. Durch die Beschränkung der sozialen Interaktion wird auch die Möglichkeit der sozialen Integration reduziert.

Fasst man die Studien über gehörlose Menschen im Berufsleben zusammen, dann hat man bis jetzt herausgefunden, wie man mit

- ergonomischen Maßnahme
- verhaltensorientierten Maßnahmen
- und aktiven Maßnahmen (z.B. in der Berufsschule gelernt)

die Situation gehörloser Menschen am Arbeitsplatz verbessern kann.

Hinzu kommt noch, dass im neuen Jahrtausend die Anerkennung der Gebärdensprache und die Einführung neuer Gesetze, wie z.B. SGB IX oder

Behindertengleichstellungsgesetz, die sich für die Rechte der Behinderten und Gehörlosen einsetzen, erreicht wurden. Diese berechtigen den Gehörlosen u.a. dazu, die Hilfe eines Arbeitsassistenten und eines Gebärdensprachdolmetschers am Arbeitsplatz in Anspruch zu nehmen. Es gibt noch keine Studien, die die Umsetzung der neuen Gesetze und Maßnahmen untersucht haben. Es soll herausgefunden werden, ob die gesetzlichen Regelungen umgesetzt werden und wie viele davon in Anspruch genommen werden. Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob es Änderungen im Vergleich zu den früheren Studien gibt. Es gibt noch einige Aspekte, die noch nicht erforscht sind. Dazu zählen u.a., welche berufsgruppenspezifischen Unterschiede es zwischen den verschiedenen Berufsgruppen gibt. Existieren z.B. Unterschiede innerhalb der einzelnen Berufsgruppen in der Nutzung von Hilfsmitteln? Oder es stellt sich die Frage, ob die Berufe, die die gehörlosen Jugendlichen während ihrer Ausbildungszeit erlernen, auch Wunschberufe sind? Mit Hilfe des Online-Fragebogens (vgl. Kapitel 3.1), der auf die Bedürfnisse der Zielgruppe gehörloser Menschen eingeht, sollen diese Fragen quantitativ beantwortet werden.

3 Methodik

Nachdem im vorherigen Kapitel die Zielgruppe beschrieben und definiert wurde, wird in den nächsten Abschnitten dieses Kapitels die Vorgehensweise der empirischen Forschung vorgestellt. Anfangs wird dargelegt, welche Methoden für die Untersuchung dieser Zielgruppe geeignet sind, und die Untersuchungsart sowie die Datenerhebung und –analyse werden ausgewählt und erläutert. Dabei wird auch auf das Fragebogen-Design eingegangen und dieses wird präsentiert. Es folgt die Konkretisierung der Forschungsfragen, in denen die Thesen festgelegt werden. Die Ergebnisse der Erhebung sind in Kapitel 4 dargestellt und im Kapitel 5 werden die Ergebnisse kritisch hinterfragt und bewertet.

Wissenschaftliche Untersuchungen in den Sozialwissenschaften lassen sich grundsätzlich in zwei Hauptkategorien aufgliedern – in beschreibende Untersuchungen und in prüfende Untersuchungen. BORTZ (2006) empfiehlt nach Abschluss der Literaturlarbeit zu entscheiden, ob der Stand der Forschung die Ableitung und Überprüfung einer gut begründeten Hypothese zulasse (explanative Untersuchung) oder ob mit der Forschungsthematik wissenschaftliches Neuland betreten werde, welches zunächst eine explorative Orientierung bzw. eine gezielte Hypothesensuche erfordere (explorative Untersuchung). Die beschreibende Untersuchung diene in erster Linie dazu, neue Hypothesen anzuregen, und zum anderen auch dazu, die Ausprägung und Verteilung bestimmter Merkmale in einer Population zu beschreiben (BORTZ 1984).

Wenn man BORTZ (2006) folgt, dann ist es empfehlenswert, zu überprüfen, ob die Ergebnisse der früheren Studien noch gültig sind. Deswegen sollen einige Ergebnisse der Online-Befragung mit den Ergebnissen aus früheren Studien, die vor mehr als 25 Jahren durchgeführt worden sind, verglichen werden (vgl. Kap. 2.4).

Geht man nach den Erkenntnissen von EBBINGHAUS (1995), dann verfälscht eine nicht verstandene Sprache die Forschungsergebnisse. Die meisten Gehörlosen verwenden in der Regel die Gebärdensprache als Alltagssprache und haben Schwierigkeiten, die Laut- und Schriftsprache in einen richtigen Kontext zu bringen bzw. richtig zu verstehen. Viele wissenschaftliche Untersuchungen über gehörlose Menschen sind in der Vergangenheit mit schriftlichen Befragungen durchgeführt worden. Diese erhalten in der Regel wenig Rücklauf weil für viele gehörlose Menschen

der Umgang mit der deutschen Schriftsprache als schwierig gilt. Die Alternative, ein persönliches Interview mit Gebärdensprache ist mit einem enormen Zeitaufwand verbunden und nur für eine qualitative Erhebung sinnvoll. Hier empfiehlt es sich nach BORTZ (2006), die Überprüfung neuer methodischer oder untersuchungstechnischer Varianten zu verwenden. Für die quantitative Befragung der gehörlosen Menschen wurde mit dem Online-Fragebogen, der durch Gebärdenvideos unterstützt wurde, eine andere Forschungsmethode ausgewählt. Durch die Übersetzung der schriftlichen Fragen in die Deutsche Gebärdensprache durch Gebärdenvideos war es möglich auf die besonderen Bedürfnissen dieser Personengruppe einzugehen. Wie so eine Umfrage durchgeführt werden kann, haben das Gebärdensprachezentrum und das Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung (BMGS) gezeigt. Von Januar bis Februar 2004 wurde ein Online-Fragebogen mit zehn Fragen im Internet veröffentlicht, der mit Gebärdenvideos unterstützt wurde (vgl. RAULE, 2004). In dieser Befragung wurden 650 Fragebögen ausgefüllt und die hohe Rücklaufquote zeigt, dass die Zielgruppe diese Form der Befragung akzeptiert. RAULE (2004) ist sogar der Meinung, dass diese Umfrage in quantitativer Hinsicht einen repräsentativen Charakter darstellen kann. Die im Jahr 2004 (vgl. RAULE, 2004) durchgeführte Umfrage kann als ein erfolgreiches Experiment betrachtet werden. Bis Juli 2007 gab es in Deutschland nur eine Online-Befragung mit Gebärdenvideos für Gehörlose.

Bei der zweiten Erhebung, einer qualitativen, wurden in verschiedenen Unternehmen die gehörlosen Arbeitnehmer in der Gebärdensprache und die hörenden Arbeitskollegen und Vorgesetzten interviewt. Die Form der Befragung der gehörlosen Menschen ist nicht neu und wird als eine Methodik beschrieben, die mit sehr viel Arbeit verbunden ist (RAULE 2004).

Bei der zweiten Erhebung, einer qualitativen, wurden in verschiedenen Unternehmen die gehörlosen Arbeitnehmer in der Gebärdensprache und die hörenden Arbeitskollegen und Vorgesetzten interviewt. Die Form der Befragung der gehörlosen Menschen ist nicht neu und wird als eine Methodik beschrieben, die mit sehr viel Arbeit verbunden ist (RAULE 2004).

3.1 Online-Fragebogen

Mit dem Online-Fragebogen sollen neue Erkenntnisse gewonnen werden, wie die aktuelle Lage für den Gehörlosen im Berufsleben ist, und gleichzeitig soll auch überprüft werden, ob und welche Veränderungen es im Vergleich zu den früheren

wissenschaftlichen Untersuchungen gibt, die das Berufsleben der Gehörlosen untersucht haben. Z.B. gilt es herauszufinden, welche Berufe die Gehörlosen ausgewählt haben, ob sie in den Berufen bleiben, die sie erlernt haben, oder wie die berufliche Entwicklung bei den Gehörlosen verläuft. Dabei ist es vor allem wichtig, festzustellen, welche betriebliche Unterstützung dem gehörlosen Arbeitnehmer angeboten wird. Als Indikatoren, die in Frage kommen, können die Anzahl der technischen Hilfsmittel, die Unterstützung für die Gehörlosigkeit in Form von Weiterbildungsmaßnahmen, Informations-Veranstaltungen für und über Gehörlose und/ oder Gebärdensprachkurse, die die hörenden Kollegen besuchen u.v.a., herangezogen werden. Dabei darf der Kommunikationsaspekt nicht außer Acht gelassen werden, das heißt, die Wichtigkeit und Häufigkeit der Kommunikation für den Gehörlosen am Arbeitsplatz muss mit berücksichtigt werden. Die Erkenntnisse, die mittels der Auswertung der Bestandsaufnahme festgestellt wurden stellen die Grundlagen für die Befragung in den Unternehmen (vgl. Kapitel 3.2) dar, welches im Anschluss nach der Auswertung des Online-Fragebogens durchgeführt wurde.

3.1.1 Aufbau und Form des Online-Fragebogens

Der Online-Fragebogen weist Züge eines standardisierten Fragebogens auf und besteht aus sechs Abschnitten mit insgesamt 72 Fragen (vgl. Anhang 8.1). Im ersten Abschnitt wird mit acht Fragen auf demographische Daten der befragten Teilnehmer eingegangen. Der zweite Abschnitt enthält 16 Fragen zu Schule und Ausbildung. Hier kommen vier Filterfragen zur Anwendung, die für den weiteren Verlauf des Online-Fragebogens wichtig sind. So werden die Befragten z.B. mit der Frage *Haben Sie eine Ausbildung gemacht?* in zwei verschiedenen Personengruppen, aufgeteilt: die eine Gruppe hat eine Ausbildung gemacht und die andere Gruppe hat keine Ausbildung gemacht. Beide Gruppen erhalten dann spezielle Fragen, bevor es wieder mit Fragen für alle befragten Teilnehmer weitergeht. Im dritten Abschnitt wird mit elf Fragen die berufliche Situation der gehörlosen Arbeitnehmer abgefragt. Hier kommen fünf Filterfragen zur Anwendung, die die gehörlosen Personen herausfiltern sollen, die in den letzten zwei Jahren nicht mehr berufstätig waren. Alle anderen Personen konnten dann in den nächsten drei Abschnitten weitere Fragen beantworten. Im vierten Abschnitt wurden 20 Fragen zu "Arbeitsumfeld" gestellt und im fünften Abschnitt gab es 13 Fragen zu "Kommunikation am Arbeitsplatz". Beim sechsten Abschnitt konnten die befragten Teilnehmer sieben Fragen zur Weiterbildung beantworten.

Von den 72 Fragen sind 50 Fragen geschlossen. Es gibt 17 halboffene Fragen (wovon 13 Mehrfachantwort-Möglichkeiten anbieten), bei denen die Befragten in der Antwortkategorie „Sonstiges“ die Möglichkeit hatten, eine Antwortalternative aufzuschreiben, die in den anderen Antwortkategorien nicht vorhanden war. Bei den restlichen fünf offenen Fragen wurden die Befragten dazu aufgefordert, das Alter, den Beruf, die Anzahl der gehörlosen Mitarbeiter einzutragen. Unter den 50 geschlossenen Fragen sind 18 Alternativfragen Ja/Nein/Weiß ich nicht, 13 Skala-Fragen, acht Alternativfragen mit einer Mengenangabe, neun sonstige Alternativ-Fragen und zwei Fragen mit Mehrfachantworten.

Die Antworttypen sind aus MUMMENDEY's (1987) Empfehlungen abgeleitet worden. Er stellt fest, dass der Antworttypus auf sehr unterschiedliche Art und Weise, d.h. die Art der verlangten sprachlichen Reaktion, gestaltet sein kann. In einfachster Weise wird auf eine Frage oder Statement ein zweistufiges kategoriales Urteil verlangt: "ja-nein" oder "stimmt-stimmt nicht" u.ä. Die Anzahl der Antwortkategorien kann auch erweitert werden (ebda.), z.B. im einfachsten Fall um eine dritte Antwortkategorie: "ja-neutral-nein" etc. Durch Erweiterung um mehrere Kategorien entsteht eine so genannte Schätz- oder Rating-Skala; handeln, z.B. "stimmt-stimmt eher-stimmt eher nicht-stimmt nicht". Eine mittlere Antwortkategorie (z.B. „neutral“) soll eher vermieden werden, weil diese erfahrungsgemäß eher zu Schwierigkeiten führt, als dass es mit Vorteilen verbunden ist.

Bei der Formulierung der Fragen sollen allgemeinverbindliche Regeln (vgl. EDWARDS, zitiert nach MUMMENDEY 1987) angewendet werden, die hier zum Teil aufgelistet sind:

- Man vermeide Feststellungen, die sich auf Vergangenheit oder Gegenwart beziehen.
- Man umgehe Feststellungen, die sich auf Tatsächliches beziehen oder so interpretiert werden könnten.
- Man schließe Feststellungen aus, die entweder von fast jedem oder fast niemandem bejaht werden können.
- Man wähle eine einfache, klare, direkte Sprache.
- Jede Feststellung sollte nur einen einzigen vollständigen Gedanken enthalten.
- Man vermeide Wörter, die von den beantwortenden Personen nicht verstanden werden.

Es wird auch empfohlen, dass man Unterstellungen und suggestive Fragen vermeiden soll (vgl. BORTZ und DÖRING 2006).

3.1.2 Ziele und Festlegung der Thesen

Der Online-Fragebogen soll im Sinne einer Bestandsaufnahme Hinweise zur aktuellen Ausbildungs- und Arbeitssituation Gehörloser in Deutschland erbringen. Dazu werden in sechs Abschnitten die folgenden Themenkomplexe abgefragt (vgl. Kapitel 3.1.1):

- 1. Abschnitt "Demographische Daten": Hier werden u.a. Fragen zum Alter, Hör-Sprachstatus gestellt. Ein Teil der demographischen Daten wird bei den statistischen Überprüfungen mit herangezogen.
- 2. Abschnitt "Schule und Ausbildung": Hier soll herausgefunden werden, welchen Weg die gehörlosen Menschen in der Schule und Ausbildung gehen. Dazu sollen folgende Fragen beantwortet werden: Wie ist die Schulbildung? Welche Ausbildungen werden wo gemacht? Welche Berufsgruppen werden ausgewählt und warum? Kann der Wunschberuf ausgewählt werden, wenn nein, warum nicht? Wurde in der Ausbildungszeit die Gebärdensprache benutzt?
- 3. Abschnitt "Berufliche Situation gehörloser Arbeitnehmer": Wo und wie stehen die Gehörlosen im Berufsleben? Was machen sie beruflich? Arbeiten sie im erlernten Beruf oder wechseln sie den Beruf?
- 4. Abschnitt "Arbeitsumfeld": Hier ist es interessant zu wissen, wie die betriebliche Eingliederung dieser Personengruppe ist. Dafür werden Fragen über die Betriebsgröße und Position im Unternehmen gestellt. Arbeiten die gehörlosen Menschen im Betrieb mit weiteren gehörlosen Menschen zusammen? Gibt es Maßnahmen um die betriebliche Integration gehörloser Menschen zu fördern, wenn ja, welche werden durchgeführt? Benutzen sie technische Hilfsmittel und werden sie benötigt?
- 5. Abschnitt "Kommunikation am Arbeitsplatz": In diesem Abschnitt wird u.a. gefragt wie die Kommunikation am Arbeitsplatz mit den hörenden Mitarbeitern erfolgt und wie gut klappt sie? Dann hängt es auch davon ab, wie wichtig die Kommunikation für den gehörlosen Arbeitnehmer am Arbeitsplatz ist.
- 6. Abschnitt "Weiterbildung": Machen gehörlose Arbeitnehmer eine Weiterbildung? Wenn ja, was bringt sie und wenn nein, warum wird sie nicht gemacht?

Mit Hilfe der Ergebnisse aus der Beantwortung des Online-Fragebogens sollen folgende Thesen zur Aus- und Weiterbildung und zur beruflichen Situation Gehörloser überprüft werden:

- These 1: Die schulische Entwicklung hat sich für gehörlose Jugendliche in den letzten Jahrzehnten verbessert. Jüngere gehörlose Arbeitnehmer haben einen besseren Schulabschluss.
- These 2: Die verbesserte Schulbildung führt dazu, dass jüngere Gehörlose bessere Möglichkeiten hinsichtlich ihrer Berufswahl haben und deswegen häufiger ihren Wunschberuf erlernen können.
- These 3: Gehörlose Arbeitnehmer verfügen dann über mehr technische Hilfsmittel, wenn sie eine höhere Schulbildung haben.
- These 4: Gehörlose Arbeitnehmer verfügen dann über mehr technische Hilfsmittel, wenn sie in größeren Betrieben angestellt sind.
- These 5: Je mehr gehörlose Arbeitnehmer in Betrieben angestellt sind, desto mehr technische Hilfsmittel stehen den gehörlosen Arbeitnehmern zur Verfügung.
- These 6: Die Anzahl der technischen Hilfsmittel korreliert positiv mit der Anzahl der betrieblichen Angebote für Gehörlose. Das heißt, wenn mehr technische Hilfsmittel zur Verfügung stehen, dann gibt es auch mehr betriebliche Angebote für Gehörlose.
- These 7: Die Anzahl der technischen Hilfsmittel korreliert positiv mit dem Interesse der Arbeitgeber an einer Weiterbildung für den gehörlosen Arbeitnehmer. Das heißt, das Interesse der Arbeitgeber an einer Weiterbildung für den gehörlosen Arbeitnehmer steht im positiven Zusammenhang mit der Anzahl der technischen Hilfsmittel für den Gehörlosen.
- These 8: Je mehr gehörlose Arbeitnehmer in Betrieben angestellt sind, desto mehr betriebliche Angebote gibt es für und über die gehörlosen Arbeitnehmern.
- These 9: Das Anbieten mehrerer Angebote für und über die gehörlosen Arbeitnehmer führt dazu, dass die hörenden Arbeitskollegen mit den Gehörlosen häufiger in der Gebärdensprache kommunizieren.

Die Ergebnisse der Befragung in Form der deskriptiven Statistik sind in Kapitel 4.1.1 nachzulesen. Neben der deskriptiven Statistik werden auch Überprüfungen nach

Signifikanz durchgeführt, damit sollen festgestellt werden, ob es berufsbranchenspezifische Unterschiede gibt. Die Überprüfung der Thesen wird in Kapitel 4.1.2 dargestellt.

3.1.3 Durchführung

Um ein möglichst große Stichprobe zu erzielen, wurde die Form einer Online-Befragung gewählt. Vorteile von Online-Fragebögen sind u.a.: Sie sind vom Zeitaufwand her viel schneller durchzuführen. Da die Ergebnisse in digitaler Form vorliegen, sind sie auch schnell auszuwerten und sie sind kostengünstiger, da keine Portokosten anfallen. Die erhobenen Daten sind auf dem Onlineserver sofort verfügbar. Vorteilhaft ist auch der Wegfall der manuellen Erfassung von Papier-Fragebögen, die zeitaufwändig und anfällig sind, da dabei Erfassungsfehler auftreten können. Eine Online-Befragung bietet die Möglichkeit, multimediale Anwendungen zu verwenden, wie z.B. das Einfügen von Bildern oder Videos (vgl. WELKER, WERNER und SCHOLZ 2005). Durch das Einfügen der Gebärdenvideos konnte auf die Besonderheit der Zielgruppe, die berufstätigen gehörlosen Personen, die vorwiegend die Gebärdensprache als Kommunikationsmittel benutzen, eingegangen werden. Die Erstellung von Gebärdenvideos ist mit dem Zusatzwissen in der Anwendung von Hard- und Software und mit einem großen Zeitaufwand verbunden. Dabei dürfte auch klar sein, dass die Beherrschung der Gebärdensprache zwingend notwendig ist. Das kann sich als Nachteil erweisen, wenn man das Fachwissen nicht hat und die Gebärdensprache nicht beherrscht. Als weiterer Nachteil einer Online-Befragung wird die Voraussetzung gesehen, dass die Technik sowohl vonseiten des Forschers/Fragers als auch vonseiten der Befragten beherrscht werden muss. Nach WELKER, WERNER und SCHOLZ (2005) ist es mit einer Online-Befragung u.U. nur eine einmalige Kontaktaufnahme und keine Nachfassaktion möglich.

In der mangelhaften Repräsentativität der Stichproben wird auch ein Nachteil in Online-Befragungen gesehen. So wird bemängelt, dass der zu erreichende Personenkreis sich bei Online-Umfragen auf Internet-Nutzer beschränkt. Auch wenn Online-Umfragen mittlerweile den Vorteil haben, dass man damit in der Regel mehr Menschen erreicht als mit normalen Umfragen, so ist der Personenkreis für Online-Umfragen doch auf Internet-Nutzer beschränkt. Nimmt man die Statistik, die aus den Umfrageergebnissen von der Forschungsgruppe Wahlen Online gewonnen wurden, dann stellt man fest, dass der Anteil der Deutschen über 18 Jahre, die einen Internetanschluss haben, im

zweiten Quartal 2007 bei 65% liegt. Da die Zielgruppe der Umfrage sich nach den berufstätigen Gehörlosen im Alter zwischen 18 und 60 Jahren richtet, sind folgende Statistiken von der Forschungsgruppe Wahlen interessant:

Die Quote der Personen, die jünger sind als 50 Jahre und einen Internetanschluss besitzen, liegt zwischen 83 (zwischen 40-49 Jahren) und 92% (zwischen 18-24 Jahren). Bei den Befragten zwischen 50 und 59 Jahren hingegen sank die Quote auf 65%. (http://www.forschungsgruppe.de/Studien/Internet-Strukturdaten/web_II_07.pdf - am 26.07.2007 abgerufen).

Die Auswahl nach einem geeigneten Anbieter für eine Online-Befragung fiel auf www.onlineforschung.org. Dieser Anbieter hat die Befragung kostenlos ins Internet gestellt. Bei diesem Anbieter waren HTML-Kenntnisse erforderlich, um den Fragebogen programmieren zu können. Z.B. konnten durch bestimmte Befehle in der Programmiersprache Gebärdenvideos und Filterfragen eingebaut werden. Die Programmierung des Online-Fragebogens wurde von einem Mitarbeiter von www.onlineforschung.org unterstützt. Insgesamt wurden 40 Gebärdenvideos eingebaut.

Nachdem die Fragen im Fragebogen festgelegt wurden, mussten zunächst die Fragen in die Deutsche Gebärdensprache übersetzt werden. Folgende Frage zeigt eine Übersetzung in die Deutsche Gebärdensprache (vgl.: HAPP und VORKÖPER 2006):

Welche technischen Hilfsmittel wurden für Ihren Arbeitsplatz angeschafft?

DU ARBEITSPLATZ [DETlok] TECHNISCH HILFSMITTEL DA? (vgl. Anhang 8.2)

Die Aufnahmen erfolgte mit einer Videokamera, die vom Hochschulrechenzentrum der TU Darmstadt zur Verfügung gestellt wurde. Wie bei der Aufnahme eines Filmes sind mehrere Aufnahmen durchzuführen. Für die Bearbeitung und Aufnahme einer Frage in die Deutsche Gebärdensprache (DGS) wurden durchschnittlich 15 Minuten benötigt. Insgesamt wurden 40 Fragen in DGS übersetzt. Die weitere Aufbereitung der aufgenommenen Videos am Computer erfolgte mit der Videobearbeitungssoftware Windows-Moviemaker. Dabei wurden die Videos im vorhandenen PAL-Format in AVI-Format umgewandelt. AVI-Formate haben eine hohe Auflösung und verbrauchen sehr viel Speicherplatz. Eine aufgenommene AVI-Minute hat eine Größe von knapp 200 Megabyte (MB). Für die Bearbeitung der Videos war eine hohe Qualität der Videos notwendig. Die Videos wurden am Computer mit der Software Adobe Premiere Pro

bearbeitet. Hier wurden die Videos fertig geschnitten. Anschließend wurden diese Videos mit Windows-Moviemaker in abspielbare wmv-Videoformate umgewandelt, damit die Videos mit Windowsmediaplayer abgespielt werden können. Da wmv-Videos im Vergleich zu Videos von Flashplayer mehr Speicherplatz brauchen und im Internet die Ladezeit für diese Videos länger dauert, wurden die wmv-Videos in Flashplayerformat umgewandelt. Diese Videos können mit dem Flashplayer abgespielt werden. Die Umwandlung erfolgte mit der Software Macromedia Flash 8.0. Die Bearbeitung der 40 Gebärdenvideos beanspruchte pro Video durchschnittlich 30 Minuten. Hinzu kommt noch die Einarbeitungszeit in die verschiedene Videobearbeitungssoftware. Letztendlich kann man sagen, dass die Herstellung und Bearbeitung der Videos, die etwa vier Wochen dauerte, sehr zeitaufwändig war, aber es hat sich gelohnt.

Um sich ein Bild von dem Fragebogen zu machen, werden zwei Abbildungen vorgestellt, eine Frage mit Gebärdenvideo: *Welche technischen Hilfsmittel wurden für Ihren Arbeitsplatz angeschafft?*

66% ausgefüllt

30. Welche technischen Hilfsmittel wurden für Ihren Arbeitsplatz angeschafft?



Mehrere Antworten möglich

- Blitzlichtanlage für Tür- und Telefonklingel
- Faxgerät
- Bildtelefon
- Webcam für Videochat mit Internetzugang am PC
- Optische Signale
- Sonstiges

Abbildung 3 Fragebogen - Beispiel für eine Frage mit Gebärdenvideo

Und eine Frage ohne Gebärdenvideo: *Was hat Ihre Firma zum Thema „gehörlose Mitarbeiter“ angeboten?*

65% ausgefüllt

29. Was hat Ihre Firma zum Thema „gehörlose Mitarbeiter“ angeboten?
Mehrere Antworten möglich

- Informationsveranstaltung über Gehörlose
- Gebärdensprachkurs für hörende Kolleg/-innen
- Weiterbildungskurse für Gehörlose/ Hörgeschädigte
- Weiterbildungskurse für Gehörlose/ Hörgeschädigte und Hörende zusammen
- Sonstiges
- Es wurde noch nichts gemacht



Technische Universität Darmstadt - Institut für Arbeitswissenschaft, Olaf Eschenhagen - 2007

Abbildung 4 Fragebogen - Beispiel für eine Frage ohne Gebärdenvideo

Der Online-Fragebogen wurde zwischen 1.Mai 2007 und 31.Juli 2007 drei Monate lang veröffentlicht. Mit Hilfe von folgenden Internetforen und Internet-Anbietern, die von gehörlosen Nutzern häufig besucht werden, wurde mittels eines Links auf den Fragebogen aufmerksam gemacht:

Taubenschlag, das von Herrn Rehling verwaltet wird (www.taubenschlag.de),

Deutscher Gehörlosenbund (www.gehoerlosen-bund.de),

Deutsche Gesellschaft der Hörgeschädigten (www.deutsche-gesellschaft.de),

Gehörlosen-Café (www.gl-cafe.de)

und bei verschiedenen Landesverbänden der Gehörlosen. Darüber hinaus wurden viele gehörlose Personen per E-Mail auf den Onlinefragebogen verwiesen. Die E-Mail-Adressen wurden auf zwei verschiedenen Veranstaltungen für Gehörlose gesammelt. Dort konnten gehörlose Personen, die an diesem Fragebogen interessiert waren, sich in einer Liste eintragen.

3.2 Befragung in den Unternehmen

Nachdem mit dem Online-Fragebogen eine quantitative Umfrage durchgeführt wurde, sollen mit der Befragung gehörloser Arbeitnehmer in drei verschiedenen Unternehmen qualitative Erkenntnisse gewonnen werden. Das Ziel dieser Befragung ist das Ableiten von Best-Practice-Beispiele. Die Befragung wurde mit einem halbstrukturierten

Interview durchgeführt und dabei wurden gehörlose Arbeitnehmer, ihre hörenden Kollegen und die Vorgesetzten separat befragt (vgl. Kapitel 3.2.2).

Für die Befragung wurden die Erkenntnisse von EBBINGHAUS (1995) mit berücksichtigt. Er stellte fest, dass für die sprachliche Erfassung des Alltags das Verstehen der jeweils verwendeten Sprache die Grundvoraussetzung ist. Die sprachlichen Äußerungen stehen in einem sozialen Zusammenhang, der auch mit erfasst werden muss, um sprachliche Äußerungen richtig interpretieren zu können: *Wann und wo wurde die interessierende Äußerung unter welchen Umständen und mit welchen kulturellen Implikationen von wem an wen gerichtet?* (EBBINGHAUS 1995) In einer Interviewsituation beeinflusst der Interviewer die Äußerungen der Befragten, weil beide zusammen eine soziale Situation darstellen. Die Antworten der Befragten sind je nach Interviewer unterschiedlich, z.B. je nach Geschlecht des Interviewers. Solche "Versuchsleiter-Effekte" müssen bei der Datenauswertung berücksichtigt werden. Die verwendete Sprache des Interviewers ist der Kernpunkt in einer Befragung bei gehörlosen Personen. Je nach verwendeter Sprache fallen die Antworten unterschiedlich aus. Gehörlose, die die Gebärdensprache favorisieren, geben bei lautsprachlich geführten Interviews andere Antworten. Oft verstehen Gehörlose eine begrifflich oder sprachlich zu abstrakt gestellte Frage nicht.

Eine lautsprachlich durchgeführte Befragung ist demnach nicht für Gehörlose geeignet. So kritisierte EBBINGHAUS die Arbeit von BREINER (1990, zitiert nach EBBINGHAUS 1995), der Gehörlose lautsprachlich befragte und schwierige Begriffen mit über 50 Erklärungskarten veranschaulichte. Nicht nur wurden Gehörlose in der ungeeigneten Sprache befragt, sondern auch vom Befragten in eine Schülerrolle gedrängt. Dies stelle eine zusätzliche qualitative Verzerrung der Aussagen dar, die unter Einsatz der Gebärdensprache in einer entspannteren Atmosphäre und präziser wären. Wichtig ist die Einhaltung von Prinzipien bei der Befragung von Gehörlosen im Allgemeinen:

1. Möglichst normale Sozialbeziehung zwischen Interviewer und Befragtem und
2. möglichst unproblematische Verständigung zwischen beiden.
3. Möglichst wenige Einflüsse auf den Befragten (Erklärungen, Suggestionen, Körperhaltung)
4. Vermeidung von formell gestellten Fragen (z.B. Fragenkatalog in einer bestimmten Reihenfolge abhacken oder Fragen vom Blatt ablesen – Nach SCHOLL (1993) ist

es ein Fehler, sich während der Befragung Notizen zu machen. Es ist besser, die Befragung frei und ohne Notizblock durchzuführen.

Fasst man die Erkenntnisse zusammen, dann sollte bei der Befragung der gehörlosen Menschen folgendes beachtet werden:

- Verwendung einer nicht geeigneten Sprache kann zu einer Nichtrepräsentativität der Stichprobe führen.
- Lautsprachkompetenz ist nicht gleich verteilt, ist also eine weitere Stichprobenverzerrung.
- Schwierige Sprache bewirkt eine nachlassende Aufmerksamkeit und reduziert die Motivation
- Unklare Begriffe vermeiden und auf Erklärungen verzichten, da diese belehrend wirken
- Dolmetschhilfe kommt nicht in Frage, weil Dolmetscher eine Zwischensprache verwenden, Ausdrücke vereinfachen. Informationen gehen bei der Übersetzung von Gebärden- in Lautsprache verloren und umgekehrt. Es besteht die Gefahr, dass die Dolmetscher die Befragungssituation zu einem förmlichen Gespräch verwandeln. Zudem steht die befragte Person vor zwei Befragungspersonen, was eine spezielle Situation darstellt. Oft wollen befragte Personen direkt mit dem Dolmetscher kommunizieren, was ein problematisches Rollenverständnis darstellt.
- Empirische Daten sollten von Personen erhoben werden, die ohne Einschränkungen gebärdensprachkompetent sind.
- Die Erhebung sollte in einer möglichst ähnlichen Umgebung wie die zu befragende Umgebung sein, also Arbeitsplatz. Zu Hause äußern sich Befragte unpräziser.
- Mögliche auftretende Wechselwirkungen (unerwünschte Einflüsse) erkennen und als Methodenkritik darstellen, wenn es darum geht, wie weit eine Befragungsmethode den zu erfassende Sachverhalt tatsächlich misst und inwieweit man Ergebnisse auf die Grundgesamtheit verallgemeinern kann.

3.2.1 Form und Durchführung des Interviews

Bei der durchgeführten Befragung in den drei Unternehmen wurden der gehörlose Arbeitnehmer, sein hörender Kollege und der Vorgesetzter separat befragt. Dabei sollen die Befragten die Gelegenheit bekommen, sich frei äußern zu können, ohne dass ihr Antwortspielraum eingeschränkt wird. SCHOLL (1993) empfiehlt, dass der

Interviewer eine gute Beziehung zum Befragten aufbauen sollte, damit eine gute Atmosphäre herrsche, die sich dann positiv auf das Antwortverhalten des Befragten auswirke. Der Befragte soll sich verstanden fühlen und ohne Angst frei kommunizieren können (SCHOLL 1993). Ein gutes Interview ist häufig ein Kompromiss zwischen dem offenen und dem geschlossenen (strukturierten) Interview. Dabei verlagert sich das Problem des Verstehens mehr in Richtung des Interviewers. Er muss darauf achten, die Antworten nachvollziehen bzw. nachzufragen zu können. Um die Motivation und das Verständnis des Befragten zu erhöhen muss der Interviewer sich auf den Befragten einlassen. Andererseits ist die Ausführung des Interviews an die normativen Vorgaben des Forschers sowie durch angeleitete und standardisiert verwendete Techniken (Instruktionen, Feedbacks u.ä.) gebunden. Somit wird die Vergleichbarkeit eines Interviews gewährleistet (ebda.). Die in den Unternehmen durchgeführte Befragung weist Merkmale eines halbstrukturierten Interviews auf. Dafür eignet sich ein Leitfadeninterview (vgl. BORTZ und DÖRING 2006), das mittels der allgemeinen Technik des Fragens anhand eines vorbereiteten, aber flexibel einsetzbaren Fragenkatalogs für jedes Thema geeignet ist. So kann das Thema mit Hauptfragen begonnen und mit Detaillierungsfragen vertieft werden. Die Interviewleitfäden können im Anhang nachgelesen werden (vgl. Anhang 8.3 bis 8.5). Bei der Befragung der gehörlosen Arbeitnehmer wurde die Gebärdensprache verwendet und bei der Befragung der hörenden Arbeitskollegen und der Vorgesetzten die Lautsprache. Die Befragung wurde mit einer Videokamera aufgenommen. Somit war es möglich, die Interviews, die in Gebärdensprache durchgeführt wurden, auszuwerten.

3.2.2 Ziele und Festlegung der Thesen

Bei der Auswertung des Online-Fragebogens sind zwei Erkenntnisse gewonnen worden. Zum einen wurde herausgefunden, dass gehörlose Umfrageteilnehmer, die viele technische Hilfsmittel verwenden, auch oft einen Vorgesetzten haben, der einer Weiterbildung positiv gegenübersteht (vgl. Kapitel 3.1.2 These 7). Die gleichen Umfrageteilnehmer profitieren auch von mehr Angeboten für Gehörlose im Unternehmen (vgl. Kapitel 3.1.2 These 6). Zum anderen wurde festgestellt, wenn es in einem Unternehmen mehrere Gehörlose gibt, dann haben die gehörlosen Umfrageteilnehmer häufiger mehrere technische Hilfsmittel (vgl. Kapitel 3.1.2 These 5) und sie profitieren auch von einem größeren betrieblichen Angebot für Gehörlose (vgl. Kapitel 3.1.2 These 8).

Mit dem aus den Interviews hergeleiteten Best-Practice-Beispielen (Vgl 3.2) sollen Empfehlungen im Umgang mit gehörlosen Arbeitnehmern abgeleitet werden. Es gilt herauszufinden, wovon eine erfolgreiche Integration gehörloser Arbeitnehmer im Unternehmen abhängt. Dabei soll die Frage, ob die Integration vom Vorgesetzten, von den Arbeitskollegen oder von anderen Personen abhängt, beantwortet werden. Daraus ist die Oberthese abgeleitet worden, die behauptet, dass die erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen dem gehörlosen Arbeitnehmer und seinem Vorgesetzten sowie seinem kollegialen Umfeld vor allem von angepassten kompensatorischen Verhaltensweisen, wie z.B. Hilfsmitteln, Kommunikationstechniken und sonstigen angepassten Verhaltensweisen im psychosozialen Bereich, abhängt. Daraus sind weitere Thesen abgeleitet worden:

These 1:

Ein aktiver Vorgesetzter fördert die erfolgreiche Integration des gehörlosen Arbeitnehmers im Betrieb. Das heißt, er ermutigt den gehörlosen Arbeitnehmer dazu, an Kursen teilzunehmen, Hilfsmittel zu verwenden, und informiert sich, was der gehörlose Arbeitnehmer braucht.

These 2:

Eine erfolgreiche Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen dem gehörlosen Arbeitnehmer und den hörenden Kollegen bzw. Vorgesetzten ist darauf zurückzuführen, dass es im Unternehmen Hilfsmittel, Schulungen u.ä. gibt, die die Kommunikation erleichtern.

These 3:

Das Vorhandensein und die Verwendung technischer Hilfsmittel erleichtert die Arbeit des gehörlosen Arbeitnehmers und vereinfacht auch hörenden Kollegen die Zusammenarbeit mit gehörlosen Kollegen.

These 4:

In Betrieben, die mehrere gehörlose Arbeitnehmer beschäftigen, ist die vergleichsweise bessere Situation der gehörlosen Arbeitnehmer darauf zurückzuführen, weil ein Erfahrungsaustausch unter gehörlosen Arbeitnehmern, hörenden Vorgesetzten und Kollegen zu besser angepassten Verhaltensweisen führt.

These 5:

Gehörlose Arbeitnehmer wünschen sich einen gehörlosen Arbeitnehmer, damit sie sich mit ihm austauschen können.

These 6:

Wenn Betriebe einen gehörlosen Arbeitnehmer einstellen, dann machen sie dies, weil sie die Behinderten-Beschäftigungsquote erfüllen wollen, und nicht aus Gründen der Qualifikation des gehörlosen Arbeitnehmers.

4 Ergebnisse

4.1 Auswertung des Online-Fragebogens

Insgesamt wurde der Fragebogen 1423-mal aufgerufen. 501 Aufrufe waren vollständig ausgefüllt worden. Von den restlichen unvollständig ausgefüllten Aufrufen konnten 95 in die Auswertung mit übernommen werden, da sie diese Informationen besaßen, die mit dem Fragebogen herausgefunden werden sollten. Bei der Durchführung des Online-Fragebogens war ein Fehler aufgetreten. Der Filter, der die Studenten und die Nicht-Erwerbstätigen, die weniger als zwei Jahre nicht erwerbstätig waren, von den Personen, die berufstätig sind, trennen sollte, funktionierte nicht. Deshalb wurden alle Datensätze der 922 unvollständigen Aufrufe überprüft und dabei stellte sich heraus, dass 95 weitere Fragebögen mit in die Auswertung genommen werden konnten.

Die 596 Aufrufe wurden noch einmal kontrolliert und es wurde überprüft, ob die Antworten richtig waren und Sinn machten. Aufrufe mit falschen Antworten wurden herausgenommen und gingen nicht in die Auswertung ein. Z.B. gaben Personen an, dass sie 89 bzw. 99 Jahre alt seien.

Mit der Überprüfung der Internet-Protocol (IP)-Adressen konnte festgestellt werden, welche IP-Adressen mehrfach vorkamen. Eine IP-Adresse dient zur eindeutigen Adressierung von Rechnern und anderen Geräten in einem IP-Netzwerk. Die IP-Adresse entspricht funktional der Telefonnummer in einem Telefonnetz (Quelle: <http://www.de.wikipedia.org/wiki/IP-Adresse> - Aufruf am 26.07.2007). Für den Fall, dass eine IP-Adresse mehrfach genutzt wurde, wurde überprüft, ob die Daten der Aufrufe mit den identischen IP-Adressen übereinstimmten. Bei einer Übereinstimmung wurden diejenigen Daten gelöscht, die den Fragebogen nicht vollständig beantwortet haben. Es lässt sich in diesem Fall vermuten, dass die Personen bei der Ausfüllung des Fragebogens unterbrochen wurden und den Fragebogen später noch einmal aufgerufen und ausgefüllt haben. Manchmal kam es vor, dass Personen neugierig auf den Fragebogen waren und sich alle Seiten anschauten, ohne dabei die Fragen beantwortet zu haben. Diese wurden auch herausgefiltert. Personen, die keine Angaben zum Hörstatus gemacht haben, wurden ebenfalls herausgefiltert.

Nach dieser Überprüfung blieben 521 aussagekräftige und gültige aufgerufene Fragebögen übrig, die dann in die Auswertung der Statistik mit einbezogen wurden. Dabei wurden auch mittelgradig Schwerhörige (n=15), die die Gebärdensprache

beherrschen, mit berücksichtigt. Es wird noch mal darauf hingewiesen, dass die viele Fragen, durch den Einbau von Filterfragen (vgl. Kapitel 3.1.1), nicht von allen befragten Teilnehmer beantwortet werden können, deswegen sind die Anzahl der gültigen Antworten unterschiedlich.

4.1.1 Deskriptive Statistik

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der deskriptiven Statistik der Online-Umfrage in sechs Abschnitten dargestellt. Die Tabellen, die in den nächsten Abschnitten nicht aufgelistet wurden, sind in den Anhängen 8.3 bis 8.4 zu finden und die Bewertung der deskriptiven Statistik wird in Kapitel 5.1.1 durchgeführt. Im Online-Fragebogen sind Filterfragen (vgl. Kapitel 3.1.1), die den Verlauf der Befragung beeinflussen, eingebaut worden. Somit gibt sind viele Fragen nicht von allen Teilnehmern abgefragt worden.

4.1.1.1 Persönliche/ Demografische Daten

In diesem Abschnitt wurde nach dem Alter, Geschlecht, Hörstatus, Zeitpunkt der Ertaubung, Tragen von technischen Hörhilfen und nach den Sprachen abgefragt, die man beherrscht und am liebsten spricht. Folgende Tabelle listet die die Altersverteilung der befragten Teilnehmer auf:

Wie alt sind Sie?	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze	Kumulierte Prozenze
unter 25	70	13,4	13,9	13,9
26 bis 30	127	24,4	25,2	39,1
31 bis 35	66	12,7	13,1	52,2
36 bis 40	78	15,0	15,5	67,7
Gültig 41 bis 45	71	13,6	14,1	81,7
46 bis 50	33	6,3	6,5	88,3
51 bis 55	32	6,1	6,3	94,6
über 55	27	5,2	5,4	100,0
Gesamt	504	96,7	100,0	
Fehlend nicht beantwortet	17	3,3		
Gesamt	521	100,0		

Tabelle 2 Lebensalter in Intervallen von 3 Jahren

Wie in der Tabelle zu erkennen ist, liegt der Schwerpunkt der Teilnehmer im Altersbereich zwischen 18 und 45 Jahren mit einer klaren Spitzengruppe zwischen 26 und 30 Jahren.

In dieser Stichprobe war der Frauenanteil mit 53,7% (n=278) etwas größer als der Männeranteil mit 46,1% (n=240) und damit war die Geschlechtsverteilung annähernd gleich verteilt.

Die nächste Tabelle zeigt den Hörstatus der befragten Teilnehmer an:

Wie ist Ihr Hörstatus?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	mittelgradig schwerhörig - Hörverlust 40-70 dB	15	2,9	2,9	2,9
	hochgradig schwerhörig - Hörverlust 70-85 dB	62	11,9	11,9	14,8
	Taubheit grenz. sh - Hörverlust 85 - 100 dB	186	35,7	35,7	50,5
	gehörlos - Hörverlust mehr als 100 dB	258	49,5	49,5	100,0
	Gesamt	521	100,0	100,0	

Tabelle 3 Hörstatus

Zum Zeitpunkt der Ertaubung gaben 75,3% (n=388) aller Befragten an, von Geburt an ertaubt zu sein. 13,0% (n=67) erlaubten vor dem Spracherwerb und 6,8% (n=35) während des Spracherwerbs. Lediglich 4,9% (n=25) haben nach dem Erwerb der Sprache ihr Gehör verloren. Das heißt, dass 95% aller Befragten zum Personenkreis gezählt werden können, der den Lautspracherwerb nicht auf dem natürlichen Wege erlernt hat. Sechs Personen haben diese Frage nicht beantwortet.

Auf die Frage *Welche technischen Hörhilfen tragen Sie?* antworteten 54,8% aller Befragten (n=286), dass sie ein Hörgerät tragen. 41,0% aller Befragten tragen keine technische Hörhilfe und 4,2% (n=22) ist mit einem Cochlear Implantat (CI) versorgt. Insgesamt tragen 42,1% (n=219) aller befragten Personen nie technische Hörhilfen. Es gab sechs Personen, die angegeben haben, technische Hörhilfen zu besitzen, diese aber nie benutzen. 58 Personen (11,2%) gaben an, die Hilfsmittel selten zu nutzen. 62 Personen (11,9%) verwenden sie oft und 181 Personen (34,8%) benutzen die technischen Hörhilfen immer.

Auf die Frage *Welche Sprachen können Sie gut haben* mit 477 Personen (91,6% aller Befragten) angegeben, dass sie die Gebärdensprache beherrschen. 68,9% aller Befragten (n=359) meinten, dass sie die Lautsprache gut können. 70 Personen (13,4%) gaben an, mindestens eine Fremdsprache zu beherrschen (u. a. Englisch, Spanisch, Polnisch, Koreanisch, Italienisch). Lediglich 305 Personen (58,5%) können gut lesen und schreiben. Hier wird es deutlich, dass viele gehörlose Personen Probleme mit der Schriftsprache haben. 349 Personen (67,0%) gaben an, das Fingeralphabet zu beherrschen. Somit beherrschen mehr Personen das

Fingeralphabet als das Lesen und Schreiben. Insgesamt haben vier Personen die Frage nicht beantwortet. Die abgefragten Personen beherrschen im Durchschnitt drei Sprachen.

Es war auch interessant zu sehen, wie viele Personen welche Sprache gerne benutzen. Dabei konnten die Befragten maximal zwei Sprachen anklicken. Die nächste Tabelle gibt darüber einen Überblick:

Favoritsprache, die man am liebsten benutzt – max. 2 Antworten möglich		Häufigkeit	% aller Antworten	% aller Befragten
	Gebärdensprache	450	53,1	86,4
	Lautsprache (Deutsch/Fremdsprache)	235	27,7	45,1
Gültig	Schriftsprache (Lesen und Schreiben)	99	11,7	19,0
	Fingeralphabet	60	7,1	11,5
	Gesamt	844	99,5	
Fehlend	nicht beantwortet	4	0,5	
Gesamt		848	100,0	

Tabelle 4 Welche Sprache benutzen Sie am liebsten?

Insgesamt haben 450 Personen die Frage *Welche Sprache benutzen Sie am liebsten?* mit Gebärdensprache beantwortet (86,4% aller Befragten). Das heißt, man kann nicht immer davon ausgehen, dass eine Person, die gut in der Gebärdensprache ist, auch die Gebärdensprache am liebsten benutzt.

4.1.1.2 Schule und Ausbildung

In diesem Abschnitt geht es darum, herauszufinden, welche Schulabschlüsse die befragten Teilnehmer erreicht haben und welchen Ausbildungsweg sie dann eingeschlagen haben. Dabei waren auch Fragen über die Sprache, die in der Ausbildungszeit von den Berufsschullehrern und von den Ausbildern verwendet worden, zu beantworten. Dabei sollten die befragten Teilnehmer einschätzen, wie gut sie das Lehrpersonal verstanden haben. Die Frage nach dem höchsten Bildungsabschluss kann mit folgender Tabelle beantwortet werden:

Welchen Schulabschluss haben Sie?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	keinen Schulabschluss	3	0,6	0,6	0,6
	Hauptschulabschluss	145	27,8	28,0	28,6
	Realschulabschluss	245	47,0	47,4	76,0
	Fachabitur	33	6,3	6,4	82,4
	Abitur	43	8,3	8,3	90,7
	Fachhochschulabschluss	26	5,0	5,0	95,7
	Universitätsabschluss	22	4,2	4,3	100,0
	Gesamt	517	99,2	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	4	0,8		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle 5 Schulabschluss

In dieser Umfrage haben 145 Personen (28,0%) einen Hauptschulabschluss, 245 Personen (47,4%) einen Realschulabschluss, 76 Personen (14,7%) haben das Abitur oder das Fachabitur erreicht. Insgesamt haben 48 Personen (9,3%) einen akademischen Titel erlangt. Drei Personen (0,6%) verfügen über keinen Schulabschluss und vier Personen haben keine Angaben gemacht.

Bei der Frage *Haben Sie eine Ausbildung gemacht?* gaben 453 Personen (86,9%) an, eine Ausbildung absolviert zu haben, 33 Personen (6,3%) haben direkt nach dem Schulabschluss angefangen zu studieren. 35 Personen (6,7%) haben keine Ausbildung angefangen oder die Ausbildung abgebrochen. Bei der Frage, welchen Beruf man in der Ausbildung gelernt hat, wurden insgesamt 110 verschiedene Berufe genannt (von der Altenpflegerin bis zum Zollbeamten). Am häufigsten wurde mit 43 Nennungen der Beruf Technischer Zeichner/-in am häufigsten genannt, gefolgt vom Bauzeichner/-in mit 40 Nennungen. Zahntechniker/-in wurde 26-mal angegeben und 20-mal Bürokauffrau/-mann. Weitere Berufe mit mindestens zehn Nennungen waren: Schneider/-in (18-mal), Mediengestalter/-in (14-mal), Vermessungstechniker/-in (13-mal), Feinmechaniker/-in (10-mal), Buchbinder/-in (10-mal), Verwaltungsfachangestellte/-r (10-mal). Die 110 verschiedenen Berufe wurden in zwölf Berufsbranchen eingeteilt, damit eine Übersichtlichkeit gewährleistet wird. Die nächste Tabelle zeigt, in welcher Berufsgruppe die Befragten ihre Ausbildung gemacht haben:

Berufsgruppe	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente	
Gültig	Technisches Zeichnen/ Bauzeichnen/ Vermessungstechnik	104	20,0	23,1	23,1
	Kaufmännischer Bereich/ Verwaltung	66	12,7	14,6	37,7
	Metalltechnik/ Mechanik	56	10,7	12,4	50,1
	Grafik/ Druck/ Gestaltung	47	9,0	10,4	60,5
	Laborberufe/ Naturwissenschaftliche/ Medizintechnische Berufe	47	9,0	10,4	71,0
	Handwerks-/ Bau-/ Holzbau-/ Malerberufe	45	8,6	10,0	80,9
	Gesundheitspflege/ Pflegeberufe	27	5,2	6,0	86,9
	Elektronik/ Elektrotechnik	17	3,3	3,8	90,7
	IT-Berufe	14	2,7	3,1	93,8
	Lebensmittel/ Gaststättengewerbe	13	2,5	2,9	96,7
	Landwirtschaft/ Gartenbau	10	1,9	2,2	98,9
	Sonstige Berufe	5	1,0	1,1	100,0
	Gesamt	451	86,6	100,0	
	nicht beantwortet	2	0,4		
	Fehlend	nicht abgefragt	68	13,1	
Gesamt		70	13,4		
Gesamt	521	100,0			

Tabelle 6 Ausbildungsberufe nach Berufsgruppen geordnet

Zu der Berufsgruppe „Kaufmännischer Bereich/ Verwaltung“ gehören kaufmännische Berufe (u. a. Bürokauffrau/-mann, Industriekauffrau/-mann und Kauffrau/-mann für Bürokommunikation), Verwaltungsberufe (u. a. Verwaltungsfachangestellte/-r) und Bürofachberufe (u. a. Bürofachkraft). In der Berufsgruppe „Metalltechnik/ Mechanik“ wurden folgende Berufe genannt: Feinmechaniker/-in, CNC-Fräser/ -Dreher, Industriemechaniker/-in, Maschinenbaumechaniker/-in und Zerspanungsmechaniker/-in). Zur Berufsgruppe „Grafik/Druck/Gestaltung“ gehören u. a. Buchbinder/-in, Druckvorlagenhersteller/-in und Mediengestalter/-in. Zu den „Laborberufe/ naturwissenschaftliche und medizintechnische Berufe“ zählen u. a. Chemielaborant/-in, Physikalisch-technische/-r Assistent/-in und Zahntechniker/-in). In der Gruppe „Handwerk/ Bau/ Holz/ Maler“ wurden u. a. Fliesenleger/-in, Maler/-in/ Lackierer/-in, Schneider/-in, und Tischler/-in genannt. In den restlichen Berufsgruppen wird auf eine Auflistung der Berufe verzichtet, weil diese zu wenig genannt wurden. Insgesamt haben zwei Personen keine Angaben gemacht.

Insgesamt 46 Personen haben ein Studium absolviert, davon haben 35 Personen nach der Schule angefangen zu studieren. 11 Personen haben nach einer Ausbildung ihr Studium begonnen. In der nächsten Tabelle werden die Studienfächer aufgelistet:

Was haben Sie studiert?	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Architektur, Ingenieurwissenschaften	10	1,9	21,7	21,7
Betriebswirtschaftlicher Bereich	8	1,5	17,4	39,1
Chemie – Physik	2	0,4	4,3	43,5
Geisteswissenschaften	4	0,8	8,7	52,2
Gültig Grafik, Design	3	0,6	6,5	58,7
Informatik-Bereich	4	0,8	8,7	67,4
Lehramt – Studienrat	5	1,0	10,9	78,3
Pädagogik	10	1,9	21,7	100,0
Gesamt	46	8,8	100,0	
Fehlend nicht abgefragt	475	91,2		
Gesamt	521	100,0		

Tabelle 7 Studienbereiche – Was wurde studiert?

Zu Architektur zählen auch die Bereiche Innenarchitektur und Landschafts- und Raumplanung. Bei ingenieurwissenschaftlichen Bereichen wurden Bauingenieurwesen, Vermessungsingenieurwesen und Maschinenbau genannt. Zu den pädagogischen Fächern gehören Sozialpädagogik, Sozialarbeit und Heilpädagogik. Zum Bereich Lehramt-Studienrat zählen Sonderschulpädagogik und Studienrat an Berufsschulen. In den Bereich Betriebswirtschaftslehre fallen auch die zwei Fächer Sportökonomie und Management Information Systems. Im Bereich Informatik wurden die Fächer Informatik, technische Informatik, Wirtschaftsinformatik genannt.

Fasst man die Berufsgruppen „Technisches Zeichnen/ Bauzeichnen/ Vermessungstechnik“, „Kaufmännischer Bereich/ Verwaltung“, „Grafik/ Druck/ Gestaltung“, „IT-Berufe“ und die akademischen Berufe zu Dienstleistungsberufe und die anderen Berufsgruppen außer „Sonstige Berufe“ zu Handwerksberufe zusammen, dann haben 266 Personen (51,1%) einen Dienstleistungsberuf und 215 Personen (42,2%) einen Handwerksberuf erlernt. Die restlichen 35 Personen (6,7%) haben keine Ausbildung absolviert bzw. die Ausbildung abgebrochen.

Auf die Frage, ob der erlernte Beruf auch der Wunschberuf war, gab eine leichte Mehrheit (57,6%) der Umfrageteilnehmer an, dass ihr Beruf auch ihr Wunschberuf war. Beim χ^2 -Test wurde ein höchstsignifikanter Unterschied festgestellt ($\chi^2=46,379$, $df=11$, $p=,000$). In den folgenden Berufsgruppen gab die Mehrheit an, dass ihr erlernter Beruf auch Wunschberuf war: Metalltechnik, Mechanik (57,1%, $n=56$), Grafik, Druck und Gestaltung (66,0%, $n=47$), Handwerks-, Bau-, Holzberufe und Maler (57,8%, $n=45$), Gesundheits-, Pflegeberufe (85,2%, $n=27$), Elektronik, Elektrotechnik (100%, $n=17$), IT-

Berufe (85,7%, n=14), Lebensmittel- und Gaststättengewerbeberufe (84,6%, n=13). Zu den Berufen, die keine Wunschberufe sind, sind folgende Berufe zu nennen: Laborberufe, naturwissenschaftliche und medizintechnische Berufe (36,2%, n=47), Landwirtschaft- und Gartenbauberufe (40%, n=10) und sonstige Berufe (40%, n=5). Als Begründung, warum sie den Wunschberuf nicht ausgewählt haben, gaben sie an:

Warum wurde der Wunschberuf nicht ausgewählt? - Mehrfachantworten möglich		Häufigkeit	% aller Antworten	% aller Befragten
Gültig	Beruf ist nicht für Gehörlose geeignet.	62	24,4	33,3
	Andere sagten, ich schaffe das nicht (z.B. Lehrer, Eltern o. a.).	41	16,1	22,0
	Am Wohnort gab es keinen entsprechenden Ausbildungsplatz.	25	9,8	13,4
	Es gab zu wenige Berufe zur Auswahl.	23	9,1	12,4
	Es gab zu wenig Information bei der Berufswahl.	16	6,3	8,6
	Ich weiß es nicht.	16	6,3	8,6
	Schulabschluss ist nicht gut genug.	13	5,1	7,0
	Angebot durch Agentur für Arbeit, Eltern, Lehrer o. a.	10	3,9	5,4
	sonstige Gründe	48	18,9	25,8
	Gesamt	254	100,0	
	abgefragte Personen	186	35,7	
Fehlend	nicht abgefragte Personen	335	64,3	
Gesamt		521	100,0	

Tabelle 8 Warum wurde der Wunschberuf nicht ausgewählt?

Zu den sonstigen Gründen gehören: Aus Gesundheitsgründen, aufgrund keiner Unterstützung durch die Eltern war es nicht möglich, das Abitur zu machen, keine finanzielle Unterstützung erhalten, vor allem für die Dolmetscherkosten, andere Personen (Berater von der Agentur für Arbeit, Eltern, Lehrer o. a.) haben einen anderen Beruf vorgeschlagen, eine Ausbildung musste begonnen werden.

Auf die Frage, wer dem Befragten bei der Berufswahl geholfen hat, haben 40,9% (n=199) aller Personen angegeben, alleine den Beruf ausgesucht zu haben. Insgesamt wurden 59,1% von den Befragten, die diese Frage beantwortet haben, von anderen Personen bei der Berufswahl beeinflusst, wie Eltern mit 36,6% (n=178), Sachbearbeiter von der Agentur für Arbeit mit 18,3% (n=89), Schullehrer mit 17,5% (n=85) und weitere andere Personen (Freunde, Bekannte, Partner).

Bei der Frage *Warum haben Sie diesen Beruf ausgewählt?* gaben 53,3% (n=259) von den 486 Befragten, die diese Frage beantwortet haben, an, den Beruf ausgesucht zu haben, weil er sie interessiere, und 41,2% (n=200) meinten, dass Ihnen der Beruf

Spaß mache. Mehr als jeder Vierte (26,8%, n=128) gab an, den Beruf ausgewählt zu haben, weil es keine andere Auswahl gab. 21,8% (n=106) waren der Meinung, dass der Beruf für Gehörlose geeignet sei.

Die Zufriedenheit mit der Berufswahl überwiegt. Insgesamt waren 303 von 486 Personen (62,3% aller Befragten, die eine Ausbildung gemacht oder studiert haben) mit der Berufswahl zufrieden. Der χ^2 -Test ergab ein höchstsignifikantes Ergebnis ($\chi^2=184,457$ df=2, p=,000). Bei der χ^2 -Überprüfung mit den Berufsgruppen kam ein signifikantes Ergebnis heraus ($\chi^2=39,883$, df=22, p<,01). Besonders zufrieden mit der Berufswahl (>65%) waren die befragten Teilnehmer in folgenden Berufsgruppen: Kaufmännischer Bereich, Verwaltung (65,2%, n=66), Grafik, Druck und Gestaltung (66,0%, n=47), Gesundheits- und Pflegeberufe (85,2%, n=27), Elektronik und Elektrotechnik (82,4%, n=17), IT-Berufe (71,4%, n=14), Lebensmittel- und Gaststättengewerbeberufe (69,2, n=13) und bei sonstigen Berufen (100,0%, n=5). Besonders unzufrieden bzw. unsicher, ob man zufrieden mit der Berufswahl ist, (<35%) waren die Befragten nur in der Berufsgruppe Landwirtschafts- und Gartenbau (30%, n=10).

Auf die Frage *Hatten Sie rückblickend auf Ihre Ausbildung ausreichende Informationen über die Ausbildung gehabt?* haben 249 Personen (55,0% der Befragten, die die Frage beantwortet haben) angegeben, genug Information über den Ausbildungsberuf und über die Ausbildung erhalten zu haben. Bei 142 Personen (31,3%) war die Information nicht ausreichend und 61 Personen (13,5%) wussten nicht, ob die Information über den Ausbildungsberuf ausreichend war oder nicht. Der χ^2 -Test mit den Berufsgruppen ergab eine schwache Signifikanz ($\chi^2=31,887$ df=22, p=,08). Insgesamt waren in fünf Berufsgruppen die Antworten ähnlich: Zwischen 54,8 und 57,1% aller Befragten in diesen Berufsgruppen hatten ausreichende Informationen über die Ausbildung gehabt. In drei Berufsgruppen waren die Befragten überdurchschnittlich gut informiert gewesen (>74%): Gesundheits- und Pflegeberufe, Elektronik und Elektrotechnik, Lebensmittel, und Gaststättengewerbe und in sonstigen Berufen. Nicht ausreichend informiert (<50%) waren die Befragten in den drei Berufsgruppen Metalltechnik und Mechanik, Handwerks-, Bau-, Holz- und Malerberufen und in Landwirtschafts- und Gartenbauberufen.

Bei der Frage *Wo haben Sie Ihre Ausbildung gemacht* beantworteten 197 Personen, (43,9%) ihre Ausbildung in einem Betrieb mit einer Berufsschule für Hörgeschädigte absolviert zu haben. Das heißt, dass sie neben ihrer betrieblichen Ausbildung eine Berufsschule für Hörgeschädigte besuchten. Der Besuch der Schule erfolgte entweder regelmäßig an einigen Tagen in der Woche oder wochenweise als Blockunterricht mehrmals im Jahr. 117 Personen (26,1%) haben ihren Beruf im Berufsbildungswerk (BBW), wie z.B. im Berliner OTA-Ausbildungszentrum, erlernt. Hier erfolgt die theoretische und praktische Ausbildung direkt im BBW. 79 Personen (17,6%) gaben an, neben ihrer betrieblichen Ausbildung die Berufsschule für Hörende besucht zu haben. Das heißt, dass es keine Berufsschule war, die speziell für Hörgeschädigte eingerichtet ist. Hier kann man davon ausgehen, dass die Lehrer in der Berufsschule nicht gebärdet haben. 56 Personen (12,5%) haben unter *Sonstiges* aufgeschrieben, wo sie ihre Ausbildung gemacht haben. Davon haben 32 Personen (7,1%) ihren Beruf in einer Gehörlosen-Fachschule, in einer Berufsfachschule oder in einem Berufsförderungswerk gelernt. Dazu gehört zum Beispiel die Gehörlosenfachschule IBAF in Rendsburg. Es handelt sich hier um eine schulische Ausbildung im sozialen Bereich, die mit einem Praktikum begleitet wird. Acht Personen (1,8%) haben eine duale Ausbildung am Berufskolleg in Essen absolviert, das heißt, die Ausbildung wurde gleichzeitig mit dem Abitur durchgeführt. Bei 16 Personen (3,6%) konnte man nicht eindeutig feststellen, wo sie ihre Ausbildung gemacht haben, oder der Ort kann nicht in eine bestimmte Kategorie zugeordnet werden, z.B. Ausbildung gemacht in *Frankfurt*, in *Hildesheim* oder in einem *Lehrlingsheim in Bayreuth*. 72 Personen haben die Frage nicht beantwortet oder nicht gestellt bekommen.

Auf die Frage, welche Sprache der Ausbilder während der Ausbildung verwendet hat, gab es folgende Antworten:

Ausbildersprache – Mehrfachantworten möglich		Häufigkeit	% aller Antworten	% aller Befragten
Gültig	Gebärdensprache	111	15,8	24,5
	Lautsprache	393	55,9	86,8
	Schriftsprache (Lesen und Schreiben)	164	23,3	36,2
	Fingeralphabet	34	4,8	7,5
	Gesamt	702	99,9	
	nicht beantwortet	1	0,1	
Gültig	abgefragte Personen	453	86,9	
Fehlend	nicht abgefragte Personen	68	13,1	
	Gesamt	521	100,0	

Tabelle 9 Ausbildersprache

Insgesamt gaben 83,0% aller Befragten, die eine Ausbildung gemacht haben, an, dass sie den Ausbilder meistens oder immer verstanden hätten, 16,2% erklärten, den Ausbilder selten und nur 0,9% nie den Ausbilder verstanden zu haben. Beim χ^2 -Test wurden die zwei Skalen nie und selten zusammengelegt sowie die zwei Skalen oft und immer. Der χ^2 -Test mit den Berufsgruppen ergab, dass es keinen signifikanten Unterschied ($\chi^2=16,943$ $df=11$, $p=,110$) zwischen den Berufsgruppen gibt: In allen Berufsgruppen haben mindestens 75% aller Befragten (Ausnahme Landwirtschafts- und Gartenbauberufe) angegeben, dass sie den Ausbilder oft bzw. immer verstanden hätten. Die folgende Tabelle zeigt, wie viele Lehrer in der Berufsschule die Gebärdensprache verwendet haben:

Wie viele Lehrer haben in der Berufsschule die Gebärdensprache verwendet?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Kein Lehrer	146	28,0	32,2	32,2
	wenige Lehrer	230	44,1	50,8	83,0
	Viele Lehrer	65	12,5	14,3	97,4
	alle Lehrer	12	2,3	2,6	100,0
	Gesamt	453	86,9	100,0	
Fehlend	nicht abgefragt	68	13,1		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle 10 Wie viele Lehrer haben in der Berufsschule die Gebärdensprache verwendet?

Die Lehrer in der Berufsschule waren im Vergleich zu den Ausbildern im Betrieb schlechter zu verstehen. 2,0% ($n=9$) aller Befragten, die eine Ausbildung gemacht haben, gaben an, nicht die Lehrer im Unterricht nicht verstanden zu haben. 31,6% ($n=143$) meinten, wenig verstanden zu haben. 66,4% ($n=301$) aller Befragten, die eine Ausbildung gemacht haben, haben viel oder alles im Unterricht verstanden. Der χ^2 -Test mit den Berufsgruppen ergab, dass es keinen signifikanten Unterschied ($\chi^2=32,643$ $df=33$, $p=,485 > ,05$) zwischen den Berufsgruppen gibt: Das heißt, mit der Überprüfung konnte nicht festgestellt werden, ob es für die befragten Personen beim Verstehen des Ausbilders berufsgruppenspezifische Unterschiede gibt.

Wenn man das Verständnis der Auszubildenden in der Berufsschule und in den Betrieben vergleicht, dann kann festgestellt werden, dass 271 Personen (59,8%) in der Schule und im Betrieb alles oder viel verstanden haben, was die Lehrer und der Ausbilder sagten. Lediglich 48 Befragte (10,6%) haben sowohl in der Schule als auch im Betrieb nichts oder wenig verstanden. 30 Personen (6,6%) haben im Betrieb viel und in der Schule wenig oder gar nichts verstanden und 104 Personen (23,0%) gaben an, im Betrieb nichts oder wenig und in der Schule viel verstanden zu haben.

Gebärdensprache in der Ausbildung		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	keine Gebärdensprache	258	49,5	57,0	57,0
	Betrieb Gebärdensprache	73	14,0	16,1	73,1
	Schule Gebärdensprache	52	10,0	11,5	84,5
	Betrieb und Schule Gebärdensprache	70	13,4	15,5	100,0
	Gesamt	453	86,9	100,0	
Fehlend	nicht abgefragt	68	13,1		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle 11 Gebärdensprache in der Ausbildungszeit

Insgesamt wurden in der Ausbildungszeit bei 255 Personen (56,8% aller Befragten, die eine Ausbildung gemacht haben) weder in der Berufsschule noch im Betrieb die Gebärdensprache verwendet. Bei den restlichen 194 Personen, die eine Ausbildung gemacht haben, wurde entweder in der Berufsschule (11,6%), im Ausbildungsbetrieb (16,3%) oder sowohl in der Berufsschule als auch im Ausbildungsbetrieb (15,4%) die Gebärdensprache benutzt. Dort haben entweder die Lehrer, der Berufsschullehrer oder die Gebärdensprachdolmetscher die Gebärdensprache verwendet. Beim χ^2 -Test mit den Berufsgruppen konnte festgestellt werden, dass es einen hochsignifikanten Unterschied ($\chi^2=25,282$ df=11, p=,008) innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen gibt. So hat in den folgenden Berufsgruppen eine leichte Mehrheit (zwischen 55 und 65%) angegeben, dass keine Gebärdensprache während der Ausbildungszeit verwendet wurde: Technisches Zeichnen, Bauzeichnen und Vermessungstechnik, Kaufmännische Berufe und Verwaltungsberufe, Metalltechnik und Mechanik. Bei den Labor-, naturwissenschaftlichen und medizintechnischen Berufen gab die Mehrheit (75,5%) an, dass keine Gebärdensprache in der Berufsschule verwendet wurde. In folgenden Berufsgruppen wurde mehrheitlich (zwischen 60 und 70,4%) die Gebärdensprache in der Ausbildungszeit benutzt: Gesundheits- und Pflegeberufe, IT-Berufe und sonstige Berufe. Ausgleichend viel Gebärdensprache und keine Gebärdensprache wurden in den folgenden Berufsgruppen verwendet: Grafik, Druck und Gestaltung, Handwerks-, Bau-, Holzbau- und Malerberufen, Elektronik und Elektrotechnik und in den Lebensmittel- und Gaststättengewerbeberufen.

4.1.1.3 Beruf

In diesem Abschnitt geht es darum festzustellen, welchen Weg die befragten Teilnehmer nach der Ausbildung eingeschlagen haben. Es soll herausgefunden werden, ob sie im erlernten Beruf tätig sind oder ob sie etwas anderes machen, hierfür

wurden auch nach den Gründen abgefragt, warum sie einen anderen Weg eingeschlagen haben. Mit der nächsten Tabelle wird die Frage *Was machen Sie jetzt beruflich?* beantwortet:

Was machen Sie jetzt beruflich?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich arbeite in einer Firma - unbefristeter Vertrag.	288	55,3	55,3	55,3
	Ich arbeite in einer Firma - befristeter Vertrag.	73	14,0	14,0	69,3
	Ich mache eine Umschulung.	8	1,5	1,5	70,8
	Ich bin Hausfrau/ Hausmann.	16	3,1	3,1	73,9
	Ich bin arbeitslos.	90	17,3	17,3	91,2
	Ich bin Rentner/-in.	13	2,5	2,5	93,7
	Ich studiere jetzt.	21	4,0	4,0	97,7
	Ich bin selbstständig.	10	1,9	1,9	99,6
	Sonstiges	2	0,4	0,4	100,0
	Gesamt	521	100,0	100,0	

Tabelle 12 Was machen Sie beruflich?

Insgesamt haben 371 Personen (71,2%) bei der Frage *Sind Sie berufstätig?* angegeben, dass sie berufstätig seien. Davon sind 288 Personen (55,3%) in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, 73 Personen (14,0%) haben einen befristeten Arbeitsvertrag und zehn Personen (1,9%) sind selbstständig. Von den restlichen 150 Personen (28,8%), die nicht berufstätig sind, sind 90 Personen (17,3%) arbeitslos und 21 Personen Studenten (4,0%). 16 Personen (3,1%) sind Hausfrauen, 13 Personen sind Rentner/-innen (2,5%), zehn Personen sind selbstständig (1,9%), acht Personen (1,5%) machen eine Umschulung und zwei Personen konnten keiner Kategorie zugeordnet werden. Obwohl der Fragebogen an Gehörlose gerichtet war, die berufstätig sind, haben sehr viele Arbeitslose mitgemacht. Ein signifikanter Unterschied mit dem χ^2 -Test zwischen der Berufstätigkeit und den einzelnen Berufsgruppen konnte nicht nachgewiesen werden ($\chi^2=39,831$ df=33, p=,192).

Vergleicht man die Arbeitslosenquote in den einzelnen Berufsgruppen, dann kann man kleine Unterschiede feststellen: Die höchste Quote, mit 29,8% (n=47) aller Befragten, die in der Berufsgruppe Grafik, Druck und Gestaltung tätig sind, sind arbeitslos. Die 20%-Marke überschreiten auch folgende Berufsgruppen: Landwirtschaft und Gartenbau (20,0%, n=10), Lebensmittel und Gaststättengewerbe (23,1%, n=13), IT-Berufe (21,4%, n=14), Gesundheitspflege- und Pflegeberufe (25,9%, n=27), Handwerks-, Bau-, Holzbau- und Malerberufe (20,0%, n=45). Die einzige

Berufsgruppe, die weniger als 10% Arbeitslose hat, ist die Berufsgruppe Technisches Zeichnen, Bauzeichnen und Vermessungstechnik mit 9,6% (n=104).

Von 371 Personen haben 250 Personen die Frage *Arbeiten Sie im erlernten Beruf?* Mit *Ja, es ist genau der Beruf, den ich gelernt habe* (48,0% aller Befragten), beantwortet. 121 Personen sind nicht im erlernten Beruf tätig und üben einen anderen Beruf aus (23,2%). Die restlichen 150 Personen sind nicht berufstätig (vgl. Tabelle 12 *Was machen Sie beruflich?*). Insgesamt sind 219 Personen nicht mehr in ihrem erlernten Beruf tätig. Dazu zählen die Personen, die eine *Arbeit in einem anderen Beruf* ausüben, *arbeitslos* sind oder eine *Umschulung* machen. Das heißt, dass fast jeder Zweite den Beruf, den er erlernt oder studiert hat, nicht ausübt, da er den Beruf wechseln wollte/ musste oder nicht erwerbstätig ist. Ein χ^2 -Test zwischen den Items Berufsgruppen und *Arbeiten Sie im erlernten Beruf?* ergab ein hochsignifikantes Ergebnis ($\chi^2=25,573$ df=11, p=,008). Dieses Ergebnis trifft nur auf den Teil der Befragten, die berufstätig sind, zu.

Die Gründe, warum man nicht mehr im erlernten Beruf arbeitet, sind in der nächsten Tabelle aufgelistet:

Warum arbeiten Sie nicht mehr im erlernten Beruf? - Mehrfachantworten möglich		Häufigkeit	% aller Antworten	% aller Befragten
Gültig	Wollte etwas Neues machen	32	19,3	26,2
	Nach Ausbildung keine Arbeit bekommen	30	18,1	24,6
	Nach Kündigung keine Arbeit bekommen	28	16,9	23,0
	Beruf macht mir keinen Spaß mehr	22	13,3	18,0
	Beruf interessiert mich nicht mehr	13	7,8	10,7
	Sonstiges	37	22,3	30,3
	Gesamt	162	97,6	
Fehlend	nicht beantwortet	4	2,4	
Gültig	abgefragte Personen	122	23,4	
Fehlend	nicht abgefragte Personen	399	76,6	
Gesamt		521	100,0	

Tabelle 13 Warum ist Arbeit nicht gleich Ausbildung?

Bei Sonstiges hatten die befragten Personen, die Gelegenheit gehabt, eine andere Antwort aufzuschreiben. 37 Personen haben einen anderen Grund angegeben, z.B. mussten einige Personen durch die Umstrukturierung des Unternehmens einen anderen Beruf ausüben. Einige mussten ihren erlernten Beruf aus Gesundheitsgründen aufgeben.

Acht Personen machten zum Zeitpunkt der Befragung eine Umschulung. Sie machten eine Umschulung zu folgenden Berufen: Drei Frauen schulen zur

Gebärdensprachdozentin um, eine Person absolviert eine Umschulung zum Travelmanager, eine Person macht die Umschulung zur Bürokauffrau und eine Person macht ein Freiwilliges Soziales Jahr. Insgesamt gaben sieben von acht Personen als Umschulungsgrund an, dass ihre *Interessen sich geändert hätten und dass sie etwas anderes machen möchten*. Zwei von acht Personen meinten, dass sie *ihren alten Beruf nicht mehr ausüben könnten*.

Insgesamt haben von 521 Personen 16 Personen angegeben, eine Hausfrau zu sein. Als Grund, warum sie nicht arbeiten, gaben 13 Frauen an, dass sie wegen der Familie und den Kindern nicht arbeiten gingen. Vier von 15 Frauen haben keinen Job bekommen und eine Frau hat noch nie gearbeitet. Zwei Frauen erklärten, dass ihr Partner genug Geld verdiene und zwei Frauen haben unter Sonstiges aufgeschrieben, dass sie einen Teilzeitjob hätten und somit nebenbei arbeiten gehen würden. Insgesamt sind 13 von 15 Frauen mehr als fünf Jahre nicht als Hausfrau tätig, eine Frau ist zwischen zwei bis fünf Jahren Hausfrau und zwei Frauen zwischen ein bis zwei Jahre. Nur die letzten zwei Frauen konnten beim Fragebogen weiter machen für die 13 anderen Hausfrauen war der Fragebogen beendet.

Insgesamt waren mit von 515 befragten Personen 89 arbeitslos, was einer Quote von 17,3% entspricht. Die Gründe, warum man arbeitslos geworden ist werden hier aufgelistet:

Warum sind Sie arbeitslos?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Firma hat mir gekündigt - weil sie sparen muss.	22	4,2	24,7	24,7
	Firma hat mir gekündigt - aus Disziplinar- gründen.	4	0,8	4,5	29,2
	Ich habe selbst gekündigt.	8	1,5	9,0	38,2
	Arbeitsvertrag wurde nicht verlängert.	10	1,9	11,2	49,4
	Ich habe nach meiner Ausbildung /Studium keinen Arbeitsplatz bekommen.	30	5,8	33,7	83,1
	Sonstiges	15	2,9	16,9	100,0
	Gesamt	89	17,1	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	1	0,2		
	nicht abgefragt	431	82,7		
	Gesamt	432	82,9		
	Gesamt	521	100,0		

Tabelle 14 Warum sind Sie arbeitslos?

57 von 90 Personen (63,3% aller arbeitslosen Befragten) waren zum Zeitpunkt der Befragung weniger als zwei Jahre arbeitslos. Diese Personen konnten dann die

restlichen Fragen beantworten und sich dabei auf den letzten Arbeitgeber beziehen. 21 Personen (23,6%) waren zwischen zwei bis fünf Jahre arbeitslos und 11 Personen (12,4%) waren mehr als fünf Jahre arbeitslos. Für die Arbeitslosen, die länger als zwei Jahre arbeitslos waren, war der Fragebogen beendet.

13 Personen (2,5% aller Befragten) waren zum Zeitpunkt der Befragung Rentner. Davon waren zwei Personen weniger als zwei Jahre auf Rente und konnten dann weitere Fragen beantworten, wobei sie sich auf den Arbeitgeber beziehen sollten, bei dem sie zuletzt gearbeitet haben. Für die Rentner, die länger als zwei Jahre nicht mehr gearbeitet haben, war der Fragebogen beendet.

4.1.1.4 Arbeitsumfeld

Im vierten Abschnitt konnten nur noch die befragten Personen mitmachen, die in den letzten zwei Jahren berufstätig waren. Hier kamen Fragen zum Arbeitsumfeld der gehörlosen Arbeitnehmer. Es sollte herausgefunden werden, in welchen Betrieben sie arbeiten, wie viele gehörlose Mitarbeiter sie haben und welche Positionen sie in den Betrieben haben. Darüber hinaus wurde abgefragt, welche technischen Hilfsmittel sie am Arbeitsplatz haben und welche betrieblichen Angebote es für sie gibt.

Auf die Frage *Wie viele Mitarbeiter hat Ihre Firma?* gab es keine eindeutige Zuordnung der Betriebsgrößen, in der die gehörlosen Personen arbeiten. Die Verteilung der gehörlosen Personen in die Betriebsgröße ist in allen Größenordnungen ähnlich. So gaben 21,3% (n=88) der berufstätigen Gehörlosen an, in einer Firma zu arbeiten, die mehr als 1000 Mitarbeiter beschäftigt, und 23,2% (n=96) erklärten, für einen Kleinbetrieb tätig zu sein, der zehn bis 50 Mitarbeiter angestellt hat. In Kleinstbetrieben mit maximal zehn Mitarbeitern arbeiteten 18,2% der Befragten (n=75). Für Firmen mit 50 bis 250 Mitarbeiter zu arbeiten, gaben 19,4% der Befragten an (n=80). 17,9% (n=74) erläuterten, in Betrieben zu arbeiten, die zwischen 250 und 1000 Mitarbeiter beschäftigen.

Für den χ^2 -Test wurde die Betriebsgröße von sechs auf drei Skalen reduziert: So wurden die Items 0-10 und 10-50 Mitarbeiter zusammengefasst, 50-250 und 250-500 subsumiert, genauso wie 500-1000 mit mehr als 1000. Der χ^2 -Test zwischen den Items Berufsgruppen und Betriebsgröße ergab ein höchstsignifikantes Ergebnis ($\chi^2=91,447$ df=55, p=,000). Das bedeutet, dass es berufsgruppenspezifische

Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße gibt. In Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern arbeiten die Befragten aus folgenden Berufsgruppen: IT-Beruf (60,0%, n=10) und Kaufmännischer Bereich und Verwaltung (44,6%). Als einzige Berufsgruppe, in der mehrheitlich die Befragten in Betrieben zwischen 50 und 500 Mitarbeitern arbeiten, ist die Berufsgruppe Elektronik und Elektrotechnik (50,0%, n=16) zu nennen. In folgenden Berufsgruppen gab die Mehrheit der Befragten an, für Betriebe zu arbeiten, die maximal 50 Beschäftigte aufweisen: Grafik, Druck und Gestaltung (72,2%, n=36), Laborberufe, naturwissenschaftliche und medizintechnische Berufe (59,0%, n=39), Handwerk- Holzbau-, Bau- und Malerberufe (51,5%, n=33), Gesundheits- und Pflegeberufe (68,4%, n=19), Lebensmittel und Gaststättengewerbe (54,5%, n=11) und sonstige Berufe (75,0%, n=4). Bei den restlichen Berufsgruppen sind die Betriebsgrößen eher gleichmäßig verteilt: Technisches Zeichnen, Bauzeichnen und Vermessungstechnik (<50 Mitarbeiter = 31,8%, zw.50 und 500 Mitarbeiter = 34,1%, >500 Mitarbeiter = 34,1%, n=88), Metalltechnik und Mechanik (<50 Mitarbeiter = 32,7%, zw.50 und 500 Mitarbeiter = 30,6%, >500 Mitarbeiter = 36,7%, n=49) und Landwirtschaft und Gartenbau (<50 Mitarbeiter = 40,0%, zw.50 und 500 Mitarbeiter = 30,0%, >500 Mitarbeiter = 30,0%, n=10).

Auf die Frage *Wie viele Mitarbeiter in Ihrer Firma sind gehörlos?* gaben 60,1% aller Befragten, die berufstätig sind, an, die einzige Person in der Firma zu sein, die gehörlos ist. 20,1% erklärten, dass es in ihrer Firma noch ein bis drei weitere gehörlose Mitarbeiter gebe. 11,1% haben zwischen vier bis acht weitere gehörlose Mitarbeiter, 5,3% beschäftigen zwischen neun und 18 weitere Mitarbeiter und 3,5% haben mehr als 19 weitere gehörlose Mitarbeiter in der Firma.

Beim χ^2 -Test zwischen der Anzahl der gehörlosen Mitarbeiter/-innen im Betrieb und den verschiedenen Berufsgruppen konnte kein signifikanter Unterschied festgestellt werden. ($\chi^2=51,696$ df=44, p=,198). Das heißt, mit der Überprüfung konnte nicht nachgewiesen werden, ob es bestimmte Berufsgruppen gibt, in denen im Vergleich zu anderen Berufsgruppen mehr gehörlose Mitarbeiter/-innen existieren.

Welche Position haben Sie in Ihrer Firma?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in der Geschäftsführung	26	5,0	6,4	6,4
	Projektleiter/-in	6	1,2	1,5	7,9
	Abteilungsleiter/-in	31	6,0	7,6	15,5
	Angestellte/-r	323	62,0	79,4	94,8
	Hilfsarbeiter/-in (Ungelernte Arbeitskraft)	21	4,0	5,2	100,0
	Gesamt	407	78,1	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	6	1,2		
	nicht abgefragt	108	20,7		
	Gesamt	114	21,9		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle 15 Welche Position nehmen Sie im Unternehmen ein?

Einen signifikanten Unterschied zwischen den Berufsgruppen und der Position im Betrieb konnte mit dem χ^2 -Test nicht festgestellt werden ($\chi^2=45,051$ $df=44$, $p=,428$).

Hat sich Ihre Position in der Firma schon einmal verändert?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich bin mehrmals aufgestiegen.	55	10,6	13,5	13,5
	Ich bin einmal aufgestiegen.	91	17,5	22,4	35,9
	Es hat sich nichts geändert.	251	48,2	61,7	97,5
	Ich bin abgestiegen.	10	1,9	2,5	100,0
	Gesamt	407	78,1	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	5	1,0		
	nicht abgefragt	109	20,9		
	Gesamt	114	21,9		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle 16 Position schon einmal verändert?

Ein signifikanter Unterschied zwischen den Berufsgruppen und der Position im Betrieb konnte mit dem χ^2 -Test nicht festgestellt werden ($\chi^2=39,467$ $df=33$, $p=,203$).

Bei den Fragen *Arbeiten Sie im Team oder alleine?* und *Wollen Sie lieber im Team oder alleine arbeiten?* gab es sehr ähnliche Antworten: 13,0% ($n=56$) der Befragten, die berufstätig sind, gaben an alleine zu arbeiten, und 16,3% ($n=66$) aller Befragten wollen alleine arbeiten. Während 54,5% ($n=220$) aller Befragten manchmal im Team und manchmal alleine arbeiten, wünschen sich 57,7% ($n=233$) aller Befragten dieses. Es sieht so aus, dass die meisten Befragten mit der Situation zufrieden sind und dies nicht ändern wollen. 31,7% ($n=128$) gaben an, im Team zu arbeiten und 26,0% ($n=105$) wollen im Team arbeiten.

Bei den Fragen *Gibt es bei Ihnen Abteilungs- /Teambesprechungen?*, *Sind Sie bei den Abteilungs- /Teambesprechungen dabei?* und *Kommt ein Gebärdensprachdolmetscher*

zu den *Abteilungs-/ Teambesprechungen?* haben 300 von 405 Personen (74,1%) bestätigt, dass es eine *Abteilungs-/ Teambesprechung* gibt. Davon sind 241 Personen (80,9%) auch dabei. Von diesen 241 Personen haben 110 Befragte (45,6%) angegeben, dass ein *Gebärdensprachdolmetscher* zu den *Besprechungen* kommt.

Auf die Frage *Ist es wichtig für Sie, dass Ihre hörenden KollegInnen einen Gebärdensprachkurs besuchen?* hat die Hälfte der Befragten (50,5%, n=203), angegeben, dass das wichtig sei. 21,6% (n=87) wussten es nicht, ob es wichtig ist, und 27,9% (n=112) gaben an, dass es nicht wichtig sei.

Mit 267 von 407 befragten Personen, die die Frage *Was wurde schon einmal im Unternehmen gemacht?* gestellt bekamen, gaben 65,3% der Befragten an, dass noch nichts angeboten wurde. Welche Angebote angeboten wurden, kann aus der Tabelle entnommen werden:

Unternehmensangebot - Was wurde schon einmal gemacht? - Mehrfachantworten möglich		Häufigkeit	% aller Antworten	% aller Befragten
Gültig	Es wurde noch nichts gemacht.	267	54,6	65,3
	Gebärdensprachkurs für hörende Arbeitskolleg/-innen	71	14,5	17,4
	Informationsveranstaltung über Gehörlose	57	11,7	13,9
	Weiterbildungskurs für Gehörlose und Hörende zusammen	45	9,2	11,0
	Weiterbildungskurs für Gehörlose/ Hörgeschädigte	32	6,5	7,8
	Nichts, da im Unternehmen Gebärdensprachkompetenz vorhanden ist.	8	1,6	2,0
	sonstige Firmenangebote	7	1,4	1,7
	Gesamt	487	99,6	
Fehlend	nicht beantwortet	2	0,4	
Gültig	abgefragte Personen	409	78,5	
Fehlend	nicht abgefragte Personen	112	21,5	
Gesamt		521	100,0	

Tabelle 17 Unternehmensangebot – Was wurde schon einmal gemacht?

Acht Personen gaben an, dass noch nichts angeboten wurde und auch keine Angebote benötigt werden, weil sie in einer Firma seien, die von gehörlosen Personen geleitet werde und dementsprechend die Gebärdensprachkompetenz bei den Mitarbeiter/-innen vorhanden sei. Die nächste Tabelle fasst die Anzahl aller Angebote zusammen, die in den Firmen der Befragten angeboten wurden.

Firmenangebot - Wie oft wurde schon etwas gemacht?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Es wurde noch nichts gemacht.	267	51,2	66,9	66,9
	1-mal wurde etwas gemacht.	80	15,4	20,1	87,0
	2-mal wurde etwas gemacht.	32	6,1	8,0	95,0
	3-mal oder häufiger wurde etwas gemacht.	20	3,8	5,0	100,0
	Gesamt	399	76,6	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	10	1,9		
	nicht abgefragt	112	21,5		
	Gesamt	122	23,4		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle 18 Unternehmensangebot – Wie oft wurde schon mal gemacht?

Beim χ^2 -Test wurde ein hochsignifikanter Unterschied zwischen den Berufsgruppen und dem Anzahl, wie oft etwas für gehörlose Mitarbeiter gemacht wurde, festgestellt ($\chi^2=64,078$ $df=22$, $p=,001$). So wurden bei mindestens 40 % aller Befragten in folgenden Berufsgruppen mindestens einmal etwas angeboten: Technisches Zeichnen, Bauzeichnen und Vermessungstechnik (45,9 %, $n=39$), Gesundheits- und Pflegeberufe (47,1%, $n=8$) und Lebensmittel- und Gaststättengewerbe (54,5%, $n=6$). In folgenden Berufsgruppen haben weniger als 20 % der Befragten angegeben, dass etwas angeboten wurde: Metalltechnik und Mechanik (18,7%, $n=9$), Grafik, Druck und Gestaltung (5,6%, $n=2$), Elektronik und Elektrotechnik (18,7%, $n=3$) und Landwirtschaft und Gartenbau (20,0%, $n=2$).

Die nächste Tabelle zeigt, welche technischen Hilfsmittel die Befragten am Arbeitsplatz verwenden:

Welche technischen Hilfsmittel sind am Arbeitsplatz vorhanden? - Mehrfachantworten möglich		Häufigkeit	% aller Antworten	% aller Befragten
Gültig	Blitzlichtanlage für Tür- und Telefonklingel	52	9,0	12,7
	Faxgerät	133	23,1	32,6
	Bildtelefon	54	9,4	13,2
	Webcam für Videochat mit Internetzugang am PC	32	5,5	7,8
	optische Signale	32	5,5	7,8
	Sonstiges: Induktionsanlage, Microlink, FM-Anlage	13	2,3	3,2
	Sonstiges: Schreibtelefon	10	1,7	2,5
	Sonstiges: Telefonverstärker	10	1,7	2,5
	Sonstiges: Betriebshandy	13	2,3	3,2
	Sonstiges	16	2,8	3,9
	keine technischen Hilfsmittel	211	36,6	51,7
	Gesamt	576	99,8	
Fehlend	nicht beantwortet	1	0,2	
Gültig	abgefragte Personen	409	78,5	
Fehlend	nicht abgefragte Personen	112	21,5	
Gesamt		521	100,0	

Tabelle 19 Welche technischen Hilfsmittel sind am Arbeitsplatz vorhanden?

211 von 408 Personen (51,7%), die die Frage beantwortet haben, gaben an, kein technisches Hilfsmittel zu verwenden. 107 (26,2%) erklärten, ein Hilfsmittel zu haben, 40 (9,8%) notierten, zwei Hilfsmittel zur Verfügung zu haben, 29 (7,1%) gaben drei Hilfsmittel und 21 (5,1%) mehr als drei Hilfsmittel an. Insgesamt haben 197 Personen erklärt, ein technisches Hilfsmittel zu verwenden.

Beim χ^2 -Test wurde ein hochsignifikanter Unterschied zwischen den Berufsgruppen und dem Anzahl technischer Hilfsmittel festgestellt ($\chi^2=46,204$ df=22, $p=,002$). So besitzen mindestens 60% der Befragten folgender Berufsgruppen kein technisches Hilfsmittel: „Metalltechnik und Mechanik“ (68,8%, n=33), „Grafik/ Druck und Gestaltung“ (63,9%, n=23), „Laborberufe, naturwissenschaftliche und medizintechnische Berufe“ (61,5%, n=24), „Handwerks-/ Bau-/ Holzbau- und Malerberufe“ (69,7%, n=23) und „Elektronik und Elektrotechnik“ (81,3%, n=13) und „sonstige Berufe“ (100,0%, n=3). Mindestens ein technisches Hilfsmittel haben mehr als 60% der Befragten in folgenden Berufsgruppen: „Technisches Zeichnen/ Bauzeichnen und Vermessungstechnik“ (64,4%, n=56), „Kaufmännischer Bereich und Verwaltung“ (60%, n=33) und „Gesundheitspflege und Pflegeberufe“ (72,2%, n=13).

Die Frage, ob man die gleiche Leistung ohne technisches Hilfsmittel erbringen könne, bejahten 202 Personen (50,6%). 99 Personen (24,8%) meinten, sie könnten nicht die gleiche Leistung erbringen und 98 Personen (24,6%) wussten das nicht.

Auf die Frage *Ist es wichtig für Sie, dass Sie mit Ihren hörenden KollegInnen guten Kontakt haben?* hat der größte Teil der Befragten (86,0%, n=344) zugegeben, dass es wichtig sei, mit hörenden Kolleg/-innen in einem guten Kontakt zu stehen.

4.1.1.5 Kommunikation am Arbeitsplatz

In diesem Abschnitt des Fragebogens sollte herausgefunden werden, wie und wie wichtig die Kommunikation am Arbeitsplatz ist. Welche Kommunikationsformen dabei verwendet werden und wie gut die Kommunikation erfolgt. Hier wurde auch abgefragt, welche Auswirkungen mit es mit der Anerkennung der Gebärdensprache auf die befragten gehörlosen Teilnehmer gab.

Auf die Frage *Wie läuft die Kommunikation am Arbeitsplatz ab?* haben mit 26,3% (n=105) aller Befragten relativ viele Personen angegeben, dass die Kommunikation am Arbeitsplatz auch in der Gebärdensprache ablaufe. Mit 83,5% (n=334) liegt der Hauptteil der Kommunikation in der Lautsprache. 51,3% (n=205) gaben an, dass auch mit Papier und Stift in der Schriftsprache kommuniziert werde. Mit technischen Kommunikationsmitteln kommunizieren 47,5% (n=190) aller Befragten. Dieser Wert ist überraschend. Das zeigt, dass Wege und Mittel gefunden werden können, um die Kommunikation zu ermöglichen.

Bei der Auswertung der Frage *Welche Sprachen sind Ihnen im Kontakt mit den hörenden Kolleg/-Innen wichtig?* konnte festgestellt werden, dass die leichte Mehrheit der Befragten sich wünscht, dass die Gebärdensprache im Kontakt mit den hörenden Kollegen angewendet wird. 56,0% (n=224) aller Befragten gaben an, dass sie sich die Gebärdensprache wünschten und dennoch wünschten sich 65,8% (n=263) aller Befragten, dass die Lautsprache verwendet werde. 40,5% (n=162) der Befragten finden es wichtig, dass die Kommunikation mit technischen Kommunikationsmitteln erfolge und 45,8% (n=183) meinten, dass die Schriftsprache wichtig sei.

Die Kommunikation am Arbeitsplatz nimmt eine bedeutende Rolle in der Arbeitswelt ein. Mit der Frage *Können Sie einschätzen, wie wichtig die Kommunikation für Ihre*

Arbeit ist? wurde den Befragten die Möglichkeit gegeben, einzuschätzen, wie wichtig die Kommunikation für die Arbeit ist. 40,2% (n=159) aller Befragten meinten, dass die Kommunikation wichtig sei, weil sie sehr viel kommunizieren müssten. 51,0% (n=202) der Befragten gaben an, dass die Kommunikation etwas Wichtiges sei, das heißt, dass bei der Arbeit kommuniziert werden müsse, und 8,8% (n=35) erklärten, dass sich die Kommunikation auf Anweisungen beschränke und deswegen nicht wichtig sei.

Dass gehörlose Arbeitnehmer ihren hörenden Kolleg/-innen verständlich machen können, wenn sie etwas mitteilen wollen, bestätigt die Auswertung der Frage *Wie oft können Sie Ihren hörenden KollegInnen verständlich machen, wenn Sie etwas mitteilen wollen?* Demnach gab eine große Mehrheit der Befragten (82,5%, n=331) an, dass sie sich gegenüber den hörenden Kolleg/-innen oft oder immer verständlich machen können.

Erfolgt die Kommunikation von den hörenden Kollegen, dann verschlechtert sich die Quote geringfügig. So gaben 74,7% (n=296) der Befragten als Antwort auf die Frage *Wenn Sie Anweisungen bekommen, verstehen Sie diese beim ersten Mal?* An oft oder immer beim ersten Mal die Anweisung zu verstehen.

61,9% (n= 247) aller Befragten gaben auf die Frage *Wie oft können Sie sich bei Ihren hörenden KollegInnen durchsetzen?* an, dass sie sich oft oder immer durchsetzen könnten. 32,1% (n=128) können sich selten und 6,0% (n=24) nie bei ihren hörenden Kolleg/-innen durchsetzen.

Im Jahr 2002 wurde in Deutschland die Gebärdensprache offiziell anerkannt. Deswegen war es interessant herauszufinden, wie sich die Anerkennung auf die gehörlosen Arbeitnehmer auswirkte. Die große Mehrheit erklärte, dass ihr Selbstbewusstsein (70,7%, n=275) und ihr Durchsetzungsvermögen (76,2%, n=278) sich nicht verändert hätten. 20,8% (n=76) gaben an, dass ihr Durchsetzungsvermögen gestiegen sei und nur bei 3,0% (n=11) sei es gesunken. Bei 27,0% (n=105) ist das Selbstbewusstsein gestiegen und bei 2,3% (n=9) gesunken. Insgesamt kann man festhalten, dass die Anerkennung der Gebärdensprache sich in geringen Maßen positiv auf die berufstätigen gehörlosen Menschen ausgewirkt hat.

Auf die Frage *Wie oft haben Sie Schwierigkeiten Ihre hörenden Kolleg/-innen zu überzeugen?* haben 71,0% (n=284) aller Befragten, die diese Frage beantwortet haben, erklärt, dass sie selten oder nie Schwierigkeiten hätten ihre hörenden Kollegen zu überzeugen. 27,3% (n=109) der Befragten gaben an, dass sie oft Schwierigkeiten hätten und lediglich 1,8% (n=7) meinten, dass sie beim Überzeugen immer Schwierigkeiten hätten.

Interessant ist auch der Vergleich dazu, wie oft die gehörlosen Arbeitnehmer einen Weg finden, ihre hörenden Kollegen zu überzeugen. 60,3% (n=240) der Befragten gaben an, oft oder immer einen Weg zu finden. Im Vergleich zu der vorherigen Frage sind es knapp zehn Prozent weniger, die selten oder nie Schwierigkeiten haben, die hörenden Kollegen zu überzeugen. Diese Personen meinten, dass sie die hörenden Kollegen überzeugen könnten aber, fänden jedoch nicht oft einen Weg, diese zu überzeugen. 34,7% der Befragten gaben an, dass sie selten überzeugend seien (n=138) und 5,0% (n=20) finden nie einen Weg, die Kollegen zu überzeugen.

Dass hörende Kollegen Rücksicht auf die Gehörlosigkeit nehmen, muss aber nicht erwartet werden. 59,0% (n=235) aller Befragten gaben bei der Frage *Wie viele Ihrer hörenden Kolleg/-innen nehmen Rücksicht auf Ihre Gehörlosigkeit?* an, dass alle oder viele Kollegen Rücksicht nähmen. 29,1% (116) der Befragten meinten, dass wenige hörende Kollegen Rücksicht nähmen und bei 3,5% (n=14) der Befragten nahm keiner Rücksicht auf die Gehörlosigkeit. 8,3% (33) der Befragten konnten die Frage nicht beantworten und gaben an, dass sie das nicht wüssten.

Im Vergleich zu der vorherigen Frage ist es interessant zu wissen, wie viele hörende Kollegen sich für die Gehörlosigkeit interessieren. 63,9% (n=253) der Befragten gaben an, dass keiner bzw. wenige hörende Kollegen sich für die Gehörlosigkeit interessierten. Hier wird deutlich, dass man nicht davon ausgehen kann, dass die Rücksichtnahme auf die Gehörlosigkeit nicht gleichbedeutend ist mit dem Interesse an der Gehörlosigkeit. Lediglich 27,0% (n=107) der Befragten gaben an, dass die Kollegen sich dafür interessierten und 9,1% (n=36) konnten die Frage nicht beantworten und gaben an, dass sie das nicht wüssten.

Mit der Frage *Sind Sie für bestimmte Aufgaben spezialisiert?* sollte herausgefunden werden, ob Gehörlose „Arbeitsplatzspezialisten“ sind, das heißt für bestimmte

Aufgaben spezialisiert sind oder nicht. 74,7% (n=295) der Befragten gaben an, dass sie keine Spezialisten seien. 22,5% (n=89) meinten dagegen, dass sie immer die gleichen Aufgaben hätten und Spezialisten seien. 2,8% (n=11) wussten dies nicht.

Die gehörlosen Arbeitnehmer sollten bei der Frage *Erledigen Sie weniger unterschiedliche Aufgaben als Ihre hörenden KollegInnen?* selbst einschätzen, ob sie im Vergleich zu den hörenden Arbeitskollegen mehr oder weniger Aufgaben bekommen würden. 60,9% (n=240) der Befragten meinten, dass sie genauso viele Aufgaben zu erledigen hätten wie ihren hörenden Kollegen. 10,9% (n=43) gaben an, weniger Aufgaben zu erledigen und 21,8% (n=86) meinten, dass sie mehr Aufgaben zu erledigen hätten. 6,3% (n=25) konnten es nicht einschätzen und wussten das nicht.

4.1.1.6 Weiterbildung

Im letzten Abschnitt wurde die Weiterbildungssituation der gehörlosen Arbeitnehmer abgefragt.

Etwas mehr als die Hälfte aller Befragten (51,8%, n=205), die die Frage nach der Weiterbildung beantwortet haben, hat noch keine Weiterbildung absolviert.

191 Personen (n=48,2%), die eine Weiterbildung gemacht haben, sollten sich bei der Frage *Konnten Sie das, was Sie in der Weiterbildung gelernt haben, an Ihrem Arbeitsplatz einbringen?* entscheiden, ob die Weiterbildung für sie etwas gebracht hätte. Das heißt, ob sie das, was sie in der Weiterbildung gelernt hätten, auch am Arbeitsplatz einbringen konnten. 46,8% (n=88) der Befragten meinten, dass sie das einbringen konnten. 42,0% (n=79) gaben an, dass sie das Gelernte zum Teil für ihre Arbeit verwenden konnten. Lediglich 6,9% (n=13) waren davon überzeugt, dass die Weiterbildung nichts gebracht hat. 4,3% (n=8) wussten es nicht, ob es was gebracht hat oder nicht.

Die Personen, die noch keine Weiterbildung gemacht haben, sollten mit dieser Frage begründen, warum sie das noch nicht gemacht hätten. Etwa die Hälfte (47,0%) der Befragten gab an, dass sie keine Angebote bzw. Informationen darüber hätten. 30,5% der Befragten waren der Meinung, dass sie nicht motiviert wären oder dass eine Weiterbildung nichts bringen würde. 26,0% der Befragten gaben an, dass sie die Weiterbildungsmaßnahme nicht selbst bezahlen wollten. Die anderen Gründe waren: Arbeitgeber hat es abgelehnt (12,0%, n=24), Agentur für Arbeit hat es abgelehnt

(7,5%, n=15), Weiterbildungsplatz ist zu weit weg (7,5%, n=15), zeitliche Gründe (6,0%, n=12) und sonstige Gründe (10,5%, n=21).

Es war auch interessant zu erfahren, ob gehörlose Arbeitnehmer wissen, ob ihr Arbeitgeber Interesse daran hat, dass sie sich weiterbilden. 37,9% (n=147) der Befragten gaben an, das nicht zu wissen. 43,0% (n=167) meinten, dass ihr Arbeitgeber Interesse daran hätte und 19,1% (n=74) verneinten die Frage.

Auf die Frage *Glauben Sie, dass eine Weiterbildung Sie beruflich weiterbringen würde?* gaben 59,3% (n=229) der Befragten an, dass das zutreffe. Lediglich 13,0% (n=50) waren der Meinung, dass das nichts bringen würde und 27,7% (n=107) wussten es nicht.

Nachdem die Daten aus dem Online-Fragebogen deskriptiv aufbereitet wurden, sind statistische Überprüfungen durchgeführt worden, um zu prüfen, ob die in Kapitel 3.1.2 aufgestellten Thesen richtig waren. Die Überprüfung ist im nächsten Kapitel nachzulesen.

4.1.2 Überprüfung der Thesen

Die Thesen wurden mit der Rangkorrelation nach Spearman (r_s) (BORTZ 2005; BROSIUS 1998) überprüft. Damit kann der Zusammenhang zweier ordinalskaliertes Merkmale geprüft werden. Die Korrelationskoeffizienten können nach BROSIUS (1998) wie folgt interpretiert werden:

0	keine Korrelation
über 0 bis 0,2	sehr schwache Korrelation
0,2 bis 0,4	schwache Korrelation
0,4 bis 0,6	mittlere Korrelation
0,6 bis 0,8	starke Korrelation
0,8 bis unter 1	sehr starke Korrelation
1	perfekte Korrelation

Die Prüfung der Thesen können aus dem Anhang 8.7 (Korrelationsprüfungen) entnommen werden.

These 1:

Die schulische Entwicklung hat sich für gehörlose Jugendliche in den letzten Jahrzehnten verbessert. Jüngere gehörlose Arbeitnehmer haben einen besseren Schulabschluss.

Die Items Schulbildung und Alter sind zueinander höchstsignifikant und die Korrelations-Prüfung ($r_s = -,205$; $p < ,001$) ergab, dass es einen kleinen Zusammenhang zwischen den beiden Items gibt. Die Wahrscheinlichkeit eine bessere Schulbildung erreicht zu haben steigt geringfügig, je jünger die befragten Gehörlosen sind. Ein Grund hierfür ist, dass gehörlose Menschen der älteren Generation fast keine Möglichkeit gehabt haben das Abitur zu erreichen, weil es früher keine Schule für Hörgeschädigte gab, die Abitur für Gehörlose angeboten hat. Damals musste man eine Regelschule besuchen, um das Abitur zu erreichen. Heutzutage haben die gehörlosen Menschen die Möglichkeit das Abitur zu machen und auch zu studieren. So gaben z.B. 72,0% aller Befragten ($n=18$), die älter als 55 Jahre alt sind und 40,6% aller Befragten, die zwischen 50 und 55 Jahre alt sind, an, einen Hauptschulabschluss erreicht zu haben. Bei den unter 25-jährigen Befragten lag die Hauptschulabschluss-Quote bei 12,9% ($n=9$) und bei den Befragten, die zwischen 26 und 30 Jahre alt sind lag sie bei 19,0%. Die These konnte bestätigt werden.

These 2:

Die verbesserte Schulbildung führt dazu, dass jüngere Gehörlose bessere Möglichkeiten hinsichtlich ihrer Berufswahl haben und deswegen häufiger ihren Wunschberuf erlernen können.

Zwischen dem Wunschberuf und dem Alter besteht ein höchstsignifikanter Zusammenhang und bei der Korrelations-Überprüfung ($r_s = -,256$; $p < ,001$) wurde ein kleiner Zusammenhang festgestellt. Das bedeutet, dass das Alter einen Einfluss auf den Wunschberuf hat. Die Wahrscheinlichkeit den Wunschberuf auszuüben bzw. zu erlernen steigt geringfügig, je jünger die Befragten sind. Somit kann die These bestätigt werden, dass jüngere Personen vermehrt ihren Wunschberuf erlernen können.

These 3:

Gehörlose Arbeitnehmer verfügen dann über mehr technische Hilfsmittel, wenn sie eine höhere Schulbildung haben.

Die Items Schulbildung und Anzahl der technischen Hilfsmittel sind zueinander hochsignifikant und bei der Korrelations-Prüfung ($r_s = ,153$; $p < ,01$) konnte ein sehr kleiner Zusammenhang festgestellt werden. Dieses Ergebnis sagt aus, dass die Wahrscheinlichkeit geringfügig steigt, mehr technische Hilfsmittel zu haben, wenn die Schulbildung eines gehörlosen Arbeitnehmers besser ist. Das bedeutet, dass die These nur auf bestimmte Personengruppen zutrifft. So haben die 16,7% ($n=3$) aller Personen mit einem Universitätsabschluss, 10,5% ($n=2$) aller Fachhochschulabsolventen Personen, 5,4% ($n=6$) aller Hauptschüler und 0% ($n=0$) aller Personen, die keinen Schulabschluss erreicht haben, vier oder mehr technische Hilfsmittel. 62,5% ($n=70$) aller Hauptschüler, 50,2% ($n=102$) aller Realschüler, 26,3% ($n=5$) aller Fachhochschulabsolventen und 16,7% ($n=3$) aller Universitätsabsolventen haben keine technische Hilfsmittel.

These 4:

Gehörlose Arbeitnehmer verfügen dann über mehr technische Hilfsmittel, wenn sie in größeren Betrieben angestellt sind.

Zwischen der Größe des Betriebes und der Anzahl der technischen Hilfsmittel besteht kein signifikanter Zusammenhang und bei der Korrelations-Überprüfung ($r_s = ,017$; $p = ,321$) konnte kein Zusammenhang festgestellt werden. Das heißt, es konnte nicht nachgewiesen werden, dass die Anzahl der technischen Hilfsmittel von der Betriebsgröße abhängt. Die These kann somit nicht bestätigt werden.

These 5:

Je mehr gehörlose Arbeitnehmer in Betrieben angestellt sind, desto mehr technische Hilfsmittel stehen den gehörlosen Arbeitnehmern zur Verfügung.

Zwischen der Anzahl der technischen Hilfsmittel und der Anzahl der Gehörlosen im Betrieb besteht ein höchstsignifikanter Zusammenhang. Bei der Überprüfung der Korrelation ($r_s = ,222$; $p < ,001$) konnte festgestellt werden, dass beide Items einen kleinen Zusammenhang aufweisen. Insgesamt kann man mit diesem Ergebnis sagen, dass die Wahrscheinlichkeit mehr technische Hilfsmittel zu erhalten steigt, je mehr gehörlose Mitarbeiter ein Betrieb hat. Somit konnte die These bestätigt werden.

These 6:

Die Anzahl der technischen Hilfsmittel korreliert positiv mit der Anzahl der betrieblichen Angebote für Gehörlose. Das heißt, wenn mehr technische Hilfsmittel zur Verfügung stehen, dann gibt es auch mehr betriebliche Angebote für Gehörlose.

Die Anzahl der technischen Hilfsmittel und die Anzahl der Firmenangebote haben einen höchstsignifikanten Zusammenhang. Bei der Überprüfung der Korrelation ($r_s = ,246$; $p < ,001$) konnte festgestellt werden, dass ein kleiner Zusammenhang zwischen den beiden Items besteht. Welches Item den anderen beeinflusst, konnte nicht festgestellt werden. Damit konnte die These bestätigt werden, dass die Anzahl der technischen Hilfsmittel positiv mit der Anzahl der betrieblichen Angebote für Gehörlose korreliert, das heißt, wenn es mehr betriebliche Angebote gibt, dann steigt die Wahrscheinlichkeit, dass der gehörlose Arbeitnehmer auch mehr technische Hilfsmittel hat.

These 7:

Die Anzahl der technischen Hilfsmittel korreliert positiv mit dem Interesse der Arbeitgeber an einer Weiterbildung für den gehörlosen Arbeitnehmer. Das heißt, das Interesse der Arbeitgeber an einer Weiterbildung für den gehörlosen Arbeitnehmer steht im positiven Zusammenhang mit der Anzahl der technischen Hilfsmittel für den Gehörlosen.

Die Überprüfung des Zusammenhangs zwischen der Anzahl der technischen Hilfsmittel und der Interesse des Arbeitgebers an einer Weiterbildung für den gehörlosen Arbeitnehmer ergab, dass es einen höchstsignifikanten Zusammenhang gibt. Die Korrelation ($r_s = ,287$; $p < ,001$) ist zwar klein, aber es kann davon ausgegangen werden, dass das Interesse an einer Weiterbildung gehörloser Arbeitnehmer beim Arbeitgeber positiv mit der Anzahl der technischen Hilfsmittel korreliert. Die These kann hiermit bestätigt werden.

These 8:

Je mehr gehörlose Arbeitnehmer in Betrieben angestellt sind, desto mehr betriebliche Angebote gibt es für und über die gehörlosen Arbeitnehmern.

Die Überprüfung des Zusammenhangs zwischen der Häufigkeit der Betriebe etwas für gehörlose Mitarbeiter zu tun und der der Anzahl der gehörlosen Mitarbeiter im Betrieb ergab, dass es einen höchstsignifikanten Zusammenhang gibt. Die Korrelation ($r_s = ,295$; $p < ,001$) ist zwar klein aber es kann davon ausgegangen werden, dass die Wahrscheinlichkeit der Häufigkeit der betrieblichen Angebote für gehörlose Arbeitnehmer steigt, je mehr gehörlose Mitarbeiter die Betriebe haben. Die These kann hiermit bestätigt werden.

These 9:

Das Anbieten mehrerer Angebote für und über die gehörlosen Arbeitnehmer führt dazu, dass die hörenden Arbeitskollegen mit den Gehörlosen häufiger in der Gebärdensprache kommunizieren.

Der Zusammenhang zwischen den Items Firmenangebote für Gehörlose und Kollegen sprechen die Gebärdensprache ist höchstsignifikant: ($r_s = ,276$; $p < ,001$). Das bedeutet, dass ein kleiner korrelierender Zusammenhang zwischen den beiden Items besteht. Die Wahrscheinlichkeit, dass die Arbeitskolleg/-innen in der Kommunikation mit den gehörlosen Kollegen die Gebärdensprache verwenden steigt, wenn es in den Betrieben mehr Angebote für und über gehörlose Arbeitnehmer gibt. Dazu zählen u.a. Gebärdensprachkurse für die Arbeitskolleg/-innen. Damit wird gezeigt, dass mit diesen Angeboten Ansätze gibt, die zu einer Verbesserung auf der kommunikativen Ebene zwischen den hörenden und gehörlosen Arbeitnehmern führt. Die These kann hiermit bestätigt werden.

4.2 Auswertung der Befragung in den Unternehmen

4.2.1 Ergebnisse der Interviews

Bei der Befragung in drei verschiedenen Unternehmen wurden gehörlose und hörende Mitarbeiter sowie deren Vorgesetzte interviewt. Unternehmen eins gehört zu den führenden Konzernen im Airport-Business und ist ein börsennotiertes hessisches Dienstleistungsunternehmen mit knapp 30.000 Mitarbeitern, wovon rund 15.000 am Standort Frankfurt beschäftigt sind. Die Befragung wurde an diesem Standort durchgeführt. Von den vier befragten gehörlosen Mitarbeitern sind drei als Sachbearbeiter angestellt. Sie sind als Zeitbeauftragte vor allem für die Eingabe von Terminen in den PC zuständig. Der vierte gehörlose Mitarbeiter ist

Vermessungstechniker und ist im Innendienst für die Markierungen zuständig. Seine Hauptaufgabe ist die Erfassung der Markierung in digitaler Form und er benutzt am PC ein CAD-Programm. Das zweite Unternehmen zählt zu den führenden Großunternehmen in der deutschen Fahrzeugindustrie. Es beschäftigt knapp 30.000 Mitarbeiter, davon 18.500 Mitarbeiter am Standort im Rhein-Main-Gebiet. Im Bereich, in dem zwei gehörlose Mitarbeiter befragt wurden, sind rund 7.000 Menschen angestellt. Beide sind CAD-Konstrukteure und arbeiten mit dem CAD-Programm. Dabei setzen sie die zeichnerischen Vorgaben der Vorgesetzten um. Das dritte Unternehmen ist ein Joint Venture in der Logistikbranche, die am Standort im Rhein-Main-Gebiet für ein Großunternehmen der deutschen Fahrzeugindustrie tätig ist. Das Ziel ist die Steigerung der Produktivität und Qualität der Lager und die Verbesserung des Versorgungsniveaus und der Ertrag in der Versorgungskette von diesem Großunternehmen. Die zwei befragten gehörlosen Mitarbeiter sind als Packer tätig. Beide sind für die Zusammenstellung der Teile und für die Verpackung zuständig.

Die Interviews werden zusammengefasst und in den nächsten Seiten beschrieben. Die Zusammenfassung wurde drei verschiedenen Personenkreisen zugeordnet: Es wird getrennt auf die gehörlosen Mitarbeiter, auf die hörenden Kollegen und auf die Vorgesetzten eingegangen. Beim Interview mit den gehörlosen Mitarbeitern sollte herausgefunden werden, ob technische Hilfsmittel in Anspruch genommen werden und welche Maßnahmen/Angebote in den Unternehmen für die gehörlosen Mitarbeiter durchgeführt wurden. Dabei hatten die Befragten die Gelegenheit gehabt, kritisch einzuschätzen, ob die Hilfsmittel und die Maßnahmen etwas gebracht haben. Weiterhin galt es herauszufinden, wie der Umgang der gehörlosen Mitarbeiter mit den hörenden Mitarbeiter und Vorgesetzten aussieht, und zum Schluss konnten die Befragten aus ihren Erfahrungen sprechen und sollten erklären, welche Empfehlungen sie anderen gehörlosen Mitarbeiter geben würden. Beim Interview mit den hörenden Kollegen war es wichtig herauszufinden, ob sie sich mit anderen Kollegen über die gehörlosen Mitarbeiter austauschen, ob und an welchen Maßnahmen sie teilgenommen haben, die die Zusammenarbeit mit den gehörlosen Mitarbeitern verbessern sollen. Zum Schluss hatten sie auch die Gelegenheit gehabt, Empfehlungen im Umgang mit gehörlosen Mitarbeitern vorzuschlagen. Bei der Befragung der Vorgesetzten sollte herausgefunden werden, ob die Vorgesetzten sich mit anderen Vorgesetzten über die gehörlosen Mitarbeiter austauschen. Sie sollten beschreiben, aus welchen Gründen man die

gehörlosen Mitarbeiter eingestellt hat. Anschließend hatten sie noch die Gelegenheit gehabt, Empfehlungen im Umgang mit gehörlosen Mitarbeitern vorzuschlagen.

4.2.1.1 Gehörlose Mitarbeiter

Im Unternehmen eins wurden vier Arbeitsplätze untersucht und die vier gehörlose Mitarbeiter befragt, die die Lautsprache verwenden, um mit den Kollegen und den Vorgesetzten zu kommunizieren. Die vier gehörlosen Mitarbeiter können sich auch gut in der Gebärdensprache verständigen, benutzen diese aber nicht, um mit den Kollegen und den Vorgesetzten zu kommunizieren. Die Kommunikation, die vorwiegend in der Lautsprache durchgeführt wird, klappt zum größten Teil gut. Für eine Person gab es manchmal Schwierigkeiten, den Vorgesetzten zu verstehen. Alle vier gehörlosen Mitarbeiter arbeiten selbstständig und führen die Aufgaben aus, die sie von ihren Kollegen oder Vorgesetzten bekommen.

In den Unternehmen zwei und drei wurden in jedem Unternehmen an jeweils zwei Arbeitsplätzen zwei gehörlose Mitarbeiter befragt. Zwei von vier befragten gehörlosen Mitarbeitern können die Lautsprache verwenden und benutzen diese auch, um mit den hörenden Kollegen und den hörenden Vorgesetzten zu kommunizieren. Drei von vier gehörlosen Mitarbeitern können sich auch sehr gut in der Gebärdensprache verständigen. Im Unternehmen drei benutzen beide gehörlose Mitarbeiter die Gebärdensprache, um mit den anderen gehörlosen Arbeitskollegen zu kommunizieren. Im Unternehmen können die gehörlosen Mitarbeiter sich in der Gebärdensprache unterhalten. Ein gehörloser Mitarbeiter meinte, dass er die Deutsche Gebärdensprache nicht so gut beherrsche. Dafür kann er die Lautsprachbegleitenden Gebärden (LBG) und diese verwendet er auch, um sich mit dem anderen gehörlosen Mitarbeiter zu unterhalten. Die Kommunikation zwischen den beiden funktioniert auch sehr gut. Beide arbeiten nicht in der gleichen Abteilung und sehen sich täglich in den Pausen. Die Kommunikation mit den hörenden Kollegen wird in allen drei Unternehmen nicht in der Gebärdensprache durchgeführt, bis auf eine Ausnahme: Im Unternehmen drei gibt es einen Kollegen, der beim Interview leider nicht anwesend war, der die Gebärdensprache beherrscht und bei den täglichen Versammlungen oder bei Gruppenbesprechungen das Gesagte für die gehörlosen Arbeitskollegen dolmetscht. Dieser Mitarbeiter wird manchmal auch bei Gesprächen zwischen dem Vorgesetzten und den gehörlosen Mitarbeitern als Dolmetscher eingesetzt. Die Kommunikation zwischen den hörenden Kollegen und den gehörlosen Mitarbeitern läuft im Unternehmen drei sehr gut ab. Hier nehmen die hörenden Kollegen bei der

Kommunikation Rücksicht auf die Hörbehinderung. Im Unternehmen zwei dagegen ist die Kommunikation nicht einfach, weil sie dort nur in der Lautsprache durchgeführt wird. Manchmal wird das Gesagte auch aufgeschrieben. Beide gehörlose Mitarbeiter haben bisweilen Schwierigkeiten, die hörenden Arbeitskollegen oder den Vorgesetzten zu verstehen. Ein gehörloser Mitarbeiter vom Unternehmen zwei berichtete, dass die Kommunikation dann funktioniert, wenn er alleine mit einem hörenden Kollegen oder mit dem Vorgesetzten sei und sich unterhalte. Gibt es eine Mitarbeiterbesprechung, in der viele Mitarbeiter anwesend sind, dann verliert dieser den Anschluss und versteht das Gesagte nicht mehr. Der andere gehörlose Mitarbeiter im Unternehmen zwei kann sich nicht in der Lautsprache verständigen und spricht nur in der Gebärdensprache. Einmal hat er eine Arbeitskollegin gehabt, die angefangen hat, die Gebärdensprache zu lernen, und die sich daraufhin mit ihm unterhalten konnte. In dieser Zeit fühlte er sich nicht isoliert, weil er sich mit dieser hörenden Arbeitskollegin „unterhalten“ konnte. Die Kollegin wurde vor zwei Jahren mit einer Abfindung freigestellt und seitdem hat dieser gehörlose Mitarbeiter keinen hörenden Kollegen mehr, mit dem er sich in der Gebärdensprache verständigen kann. Er kommuniziert mit den hörenden Kollegen wenig und dabei wird Papier und Stift verwendet.

Hilfsmittel:

Als Hilfsmittel wird im Unternehmen eins von einer gehörlosen Mitarbeiterin zurzeit die Mikrolink-Anlage getestet. Weil sie damit zufrieden ist, will sie diese zukünftig auch verwenden, vor allem für die Kommunikation mit ihren Kollegen. Sie nutzt zum Telefonieren den Telefonverstärker und das ist für ihre Schwerhörigkeit eine gute Hilfe. Ein anderer gehörloser Mitarbeiter im Unternehmen eins will in Zukunft auch die Mikrolink-Anlage verwenden. Das hat er schon getestet und wenn die Anpassung des zweiten Cochlear Implantats (CI) fertiggestellt ist, will er die Mikrolink-Anlage benutzen. Die anderen zwei gehörlosen Mitarbeiter im Unternehmen eins wollen das Bildtelefon verwenden, weil sie nicht telefonieren können. Sie hoffen, dass sie mit dem Bildtelefon ihre Arbeit selbstständiger ausführen können und bei Telefonaten nicht mehr von ihren hörenden Kollegen abhängig sind. Das Bildtelefon wird von den zwei zuerst erwähnten gehörlosen Personen nicht gewünscht, da sie telefonieren können.

Auffallend ist, dass die Besorgung und Vermittlung der technischen Hilfsmittel immer über die Schwerbehinderten-Vertretung vom Unternehmen eins gelaufen ist. Die Schwerbehinderten-Vertretung informiert die gehörlosen Mitarbeiter über die technischen Hilfsmittel. Das erfolgt per E-Mail oder durch eine

Informationsveranstaltung. Als eine gehörlose Person von ihrem Einzel-Büro in ein anderes Büro mit drei anderen hörenden Kollegen versetzt wurde, wurde die Schwerbehinderten-Vertretung ebenfalls eingeschaltet und diese konnte ihr bei ihrem Kommunikationsproblem behilflich sein, das nach der Versetzung aufgetreten ist. Die Schwerbehinderten-Vertretung hat ihr empfohlen, die Mikrolink-Anlage zu verwenden. In den Interviews konnte festgestellt werden, dass die Schwerbehinderten-Vertretung auch mit dem Integrationsamt zusammenarbeitet.

Im Unternehmen zwei benutzt ein gehörloser Mitarbeiter die Mikrolink-Anlage, um in den Besprechungen die hörenden Kollegen besser zu verstehen. Er selbst hat auf Empfehlung seiner Frau die Initiative ergriffen und sich an die Schwerbehindertenvertretung gewandt. Somit erhielt er die Mikrolink-Anlage. Ein Bildtelefon wird im Unternehmen zwei und drei von keinem benutzt. Ein gehörloser Mitarbeiter meinte dazu, er wüsste nicht, mit wem er „bildtelefonieren“ könnte. Ein anderer wusste nicht, wer die Kosten für das Bildtelefon übernimmt. Nachdem er aufgeklärt wurde, wer der Kostenträger ist, meinte er, dass er sich vorstellen könnte ein Bildtelefon zu nutzen. Weitere technische Hilfsmittel sind aus Sicht der gehörlosen Mitarbeiter in Unternehmen zwei und drei nicht notwendig. Im Unternehmen drei üben die gehörlosen Mitarbeiter den Beruf Verpacker aus. Diese Berufe erfordern nicht viel Kommunikation. Die gehörlosen Mitarbeiter im Unternehmen drei führen die Aufgaben aus, die sie von ihren Kollegen oder Vorgesetzten aufgetragen bekommen. Im Unternehmen zwei arbeiten beide gehörlose Mitarbeiter mit dem PC und entwerfen CAD-Zeichnungen. Der eine gehörlose Mitarbeiter hat aufgrund seiner Position mehr Verantwortung zu tragen als der andere und ist deswegen häufiger in Gespräche mit den hörenden Mitarbeitern und dem Projektingenieur eingebunden. Der andere gehörlose Mitarbeiter führt Aufgaben aus, die man ihm überträgt.

Seminare:

Im Unternehmen eins besuchten zwei von vier gehörlosen Mitarbeitern ein Kollegen-Seminar, um die kommunikative Zusammenarbeit mit den hörenden Kollegen zu verbessern. Ein gehörloser Mitarbeiter berichtete, dass er eines vor zehn Jahren gemacht hatte und dass es hilfreich gewesen war. Die Kommunikation mit seinem Kollegen hat sich damals verbessert. Leider hielt die Verbesserung nur ein halbes Jahr lang an und die Kommunikation verschlechterte sich danach. Mittlerweile trägt er zwei CI's und ist der Meinung, dass die Kommunikation mit den Kollegen durch das CI gut läuft. Die andere gehörlose Mitarbeiterin hat zusammen mit ihrer Kollegin vor einem

Jahr das Kollegenseminar besucht. Für beide war das sehr hilfreich. Die hörende Kollegin konnte dadurch die Problematik der gehörlosen Personen erkennen, verstehen und sich darauf einstellen. Mit dem Kollegenseminar ist ihr bewusst geworden, was es bedeutet, gehörlos zu sein. Die anderen zwei gehörlosen Mitarbeiter im Unternehmen eins haben kein Kollegenseminar besucht und sind der Meinung, dass sie das nicht benötigen, weil sie mit der kommunikativen Situation und mit der Zusammenarbeit mit den hörenden Kollegen zufrieden sind. Im Unternehmen eins werden auch Gebärdensprachkurse angeboten. Bis jetzt haben die vier hörenden Kollegen noch keinen Gebärdensprachkurs besucht, weil die Kommunikation über die Lautsprache gut läuft. Bei der Kommunikation bei einer gehörlosen Mitarbeiterin und ihrer hörenden Kollegen werden manchmal auch Gebärdenzeichen benutzt. Die hörende Kollegin hat die Gebärdenzeichen beim Kollegenseminar kennen gelernt. Diese meinte, dass ihre gehörlose Kollegin sich sehr darüber gefreut habe, als der Vorgesetzte auf Anraten von dieser hörenden Kollegin ein Gebärdenzeichen zeigte. Ein gehörloser Mitarbeiter hat anstelle von Seminaren Weiterbildungskurse besucht. Die wurden von den hörenden Kollegen und vom Vorgesetzten vorgeschlagen und er hat die Kurse daraufhin auch besucht. Somit konnte er seine Berufskenntnisse vertiefen und erweitern. Das ermöglichte ihm, in der Abteilung für einen bestimmten Aufgabenbereich zuständig zu sein, und somit hat er auch mehr Verantwortung übernommen.

Im Unternehmen zwei berichtete ein gehörloser Mitarbeiter, dass vor 15 Jahren ein Gebärdensprachkurs angeboten wurde, und ein hörender Kollege von ihm hat ihn ein halbes Jahr lang besucht. Damit konnte die Kommunikation verbessert werden. Dieser Kurs kam dadurch zustande, weil eine gehörlose Person, die Gebärdensprachkurse anbietet, auf eigene Initiative im Unternehmen zwei angefragt und den Kurs angeboten hat. Weiterhin berichtete er, dass eine Kollegin, die vor zwei Jahren mit einer Abfindung freigestellt wurde, in ihrer Freizeit den Gebärdensprachkurs besucht hatte. Er würde es befürworten, wenn noch einmal Gebärdensprachkurse offeriert werden, um damit die Kommunikation zu verbessern. Dass so etwas angeboten wird, bezweifelt er, da im Unternehmen zwei in den letzten fünf Jahren versucht wurde durch Sparmaßnahmen Geld einzusparen. Das ist auch der Grund, warum heute nicht mehr so viel angeboten wird wie früher.

Im Unternehmen drei wurde im letzten Jahr ein Kollegenseminar angeboten. Zwei hörende Kollegen haben es zusammen mit einer gehörlosen Mitarbeiterin besucht. Der Kurs kam auf Initiative vom Integrationsamt Darmstadt zustande, das die

Personalabteilung vom Unternehmen drei gefragt hat, ob es Interesse an dem Seminar gebe. Die Anfrage wurde per E-Mail an die Mitarbeiter der Abteilung, in der die gehörlosen Mitarbeiter eingestellt sind, weitergeleitet. Die Kommunikation mit den gehörlosen Mitarbeitern hat sich dank des Besuchs des Kollegenseminars bei diesen zwei hörenden Kollegen stark verbessert. Die Teilnehmer des Kollegen-Seminars waren damit sehr zufrieden und können es jedem empfehlen, diesen Kurs zu besuchen. Diese gehörlose Mitarbeiterin berichtete auch, dass im Unternehmen drei vor 15 Jahren einmal ein Gebärdensprachkurs angeboten wurde. Das würde sie auch empfehlen, um die Kommunikation zu verbessern.

Unterstützung durch den Vorgesetzten:

Im Unternehmen eins erhalten alle vier gehörlosen Mitarbeiter vom Vorgesetzten Unterstützung, wenn sie etwas benötigen und selbst die Initiative ergreifen. Wenn ein technisches Hilfsmittel benötigt wird oder wenn der Wunsch besteht, ein Kollegenseminar bzw. eine Weiterbildungsmaßnahme zu besuchen, dann haben die Vorgesetzten dem zugestimmt. Bei einem Vorgesetzten kam es vor, dass er dem gehörlosen Mitarbeiter vorgeschlagen hat, einen Weiterbildungskurs zu besuchen. Dieser sagte, dass er es gerne sehe, wenn sein gehörloser Mitarbeiter sich weiterentwickle, und deswegen befürworte er alles, was ihm weiterhelfen würde. Somit konnte der gehörlose Mitarbeiter sich innerhalb der Abteilung hocharbeiten und hat auch mehr Verantwortung übernommen.

Im Unternehmen zwei und drei haben alle vier gehörlosen Mitarbeiter gemeint, dass der Vorgesetzte nicht selbst die Initiative ergreife, um den gehörlosen Mitarbeiter zu unterstützen. Eine Mitarbeiterin war der Auffassung, dass die Abteilungen zu groß seien und der Vorgesetzte sich nicht um jeden Einzelnen kümmern könne. Dafür hat sie hörende Kollegen, die sie unterstützen. Die gehörlosen Mitarbeiter müssen selbst die Initiative ergreifen, wenn sie etwas brauchen oder etwas erreichen wollen, und werden dann von den Vorgesetzten unterstützt.

Gehörlose Kollegen/Mitarbeiter:

Im Unternehmen eins gibt es insgesamt elf gehörlose Mitarbeiter. Alle vier befragten gehörlosen Mitarbeiter haben keinen weiteren gehörlosen Kollegen in der Abteilung. Regelmäßigen Kontakt zueinander haben sie nicht. Alle gaben an, dass sie sich manchmal mit einem anderen gehörlosen Mitarbeiter in der Kantine treffen würden. Planen kann man solche Treffen nicht, weil jeder wegen der Arbeit zeitlich

eingeschränkt ist. Zwei gehörlose Mitarbeiter gaben an, sich manchmal per E-Mail zu einem Mittagsessen in der Kantine zu verabreden. Die gehörlosen Mitarbeiter sehen sich auch auf der Betriebs- und Schwerbehinderten-Versammlung sowie bei Info-Veranstaltungen, die von der Schwerbehinderten-Vertretung organisiert werden und mehrmals im Jahr stattfinden. Bei den Treffen wird sich über die Arbeit und über die Neuigkeiten im Betrieb ausgetauscht. Über private Sachen wird wenig geredet. Beim Austausch reden sie nicht über die hörende Kollegen oder den Vorgesetzten. Zwei von vier gehörlosen Mitarbeitern im Unternehmen eins gaben an, dass sie bei ihrer Neueinstellung über den Umgang mit hörenden Kollegen geredet hätten. Dabei haben sie Tipps im Umgang mit den hörenden Kollegen bzw. Vorgesetzten erhalten. Eine gehörlose Mitarbeiterin meinte, dass jeder im Grunde genommen selbst dafür verantwortlich sei, wie die Zusammenarbeit mit den hörenden Kollegen und Vorgesetzten funktioniere. Insgesamt gaben zwei Mitarbeiter an, dass der Austausch mit den anderen gehörlosen Mitarbeitern wichtig sei. Eine sagte dazu, dass sie dadurch das Gefühl bekomme, nicht alleine zu sein als einzige gehörlose Mitarbeiterin.

Im Unternehmen zwei arbeiten momentan zehn gehörlose Mitarbeiter. Die zwei gehörlosen Mitarbeiter im Unternehmen zwei haben jeden Tag Kontakt zueinander, auch wenn sie nicht in der gleichen Abteilung arbeiten. Mit anderen gehörlosen Mitarbeitern im Unternehmen zwei haben sie keinen Kontakt, da die anderen Abteilungen zu weit weg sind von ihrer Abteilung. Beide besuchen sich spontan und treffen sich meistens kurz vor der, während oder nach der Mittagspause. Sie unterhalten sich häufig über private Sachen und auch über die Arbeit. Dabei tauschen sie sich z.B. über die Erfahrungen mit dem CAD-Programme aus; der eine erklärt dem anderen, welche Funktionen es in diesem Programm gibt. Manchmal hilft der eine dem anderen bei der Kommunikation mit den hörenden Kollegen. Ein Austausch über die hörenden Kollegen oder den Vorgesetzten gibt es nicht. Beide gaben an, dass die ihnen die Kommunikation gut tue, und einer meinte, dass beide von diesem Austausch profitieren würden und es schade wäre, wenn man sich nicht mit einem Gleichgesinnten austauschen könnte.

Im Unternehmen drei arbeiten sieben gehörlose Mitarbeiter. Die zwei befragten gehörlosen Mitarbeiter haben in ihrer Abteilung zwei weitere gehörlose Mitarbeiter und in der anderen Abteilung arbeiten drei weitere. Jeder gehörlose Mitarbeiter hat seinen eigenen Platz und eine Zusammenarbeit gibt es hier nicht, da jeder selbstständig

arbeiten muss. In den Pausen sind die gehörlosen Mitarbeiter häufig unter sich und manchmal unterhalten sie sich auch während der Arbeitszeit. Häufig wird über private Sachen geredet. Dazu gehören auch die Gespräche über „Gott und die Welt“. Die gehörlosen Mitarbeiter können z.B. über die politischen Entscheidungen der Regierung diskutieren (Erhöhung der Benzinpreise, Mehrwertsteuererhöhung usw.) oder über das gestrige Fußballspiel. Wenn sie über die Arbeit reden, dann geht es meistens um den Austausch von Informationen und darüber, was es Neues gibt. Somit profitieren die gehörlosen Mitarbeiter voneinander. Ein gehörloser Mitarbeiter sagte, wenn er der einzige gehörlose Mitarbeiter in der Abteilung wäre, dann würde er nicht so zufrieden sein, wie er es jetzt ist. Er begründete es damit, dass die Kommunikation mit den gehörlosen Kollegen eine andere sei als mit den hörenden. Mit den gehörlosen Kollegen kann man über alles reden und dies ist ohne Anstrengung verbunden, was bei der Kommunikation mit hörenden Kollegen nicht der Fall ist. Durch die Kommunikation mit den gehörlosen Kollegen erfährt er mehr und bekommt mehr Informationen und er kann sich mit ihnen austauschen. Die andere gehörlose Mitarbeiterin sagte, dass sie sich am Arbeitsplatz sehr wohl fühle und froh darüber sei, dass sie gehörlose Mitarbeiter habe. Somit gibt es einen Austausch unter gehörlosen Mitarbeitern, der mit hörenden Kollegen nicht möglich wäre. Sie sagte auch, dass viel gelacht werde. Gibt es Probleme bei der Kommunikation mit den hörenden Kollegen, dann unterstützen die gehörlosen Mitarbeiter sich gegenseitig. Hilft die Unterstützung nicht weiter, dann holen sie den hörenden Mitarbeiter, der die Gebärdensprache beherrscht und sehr gut vermitteln kann. Beide gehörlose Mitarbeiter meinten, dass sie sich in der Regel nicht über die hörenden Kollegen oder den Vorgesetzten austauschen würden.

Alle acht gehörlosen Mitarbeiter in den drei Unternehmen gaben an, dass sie gerne einen weiteren gehörlosen Kollegen hätten, mit dem sie zusammen- arbeiten könnten. Im Unternehmen eins erklärte eine Mitarbeiterin an, dass dies gut für die Teamarbeit wäre. Ein anderer sagte, dass es ein großer Traum wäre, und begründete es damit, dass man sich dann gegenseitig unterstützen, einander helfen und gut zusammenarbeiten und sich austauschen könnte. Die dritte gehörlose Mitarbeiterin meinte dazu, dass es auch ausreiche, wenn ein neuer gehörloser Kollege in der Nähe sei. Dieser müsste nicht unbedingt in der gleichen Abteilung arbeiten. Der vierte wünscht sich, dass es im Unternehmen eins überhaupt noch mehr gehörlose Mitarbeiter gäbe. Die zwei gehörlosen Mitarbeiter im Unternehmen zwei wären sehr

froh, wenn sie mit einem anderen gehörlosen Mitarbeiter zusammenarbeiten könnten. Im Unternehmen drei meinte eine gehörlose Mitarbeiterin, dass gehörlose Menschen immer gut arbeiten würden, und erwähnte, dass es früher in ihrer Abteilung zwanzig gehörlose Mitarbeiter gegeben hätte. Damals hatte sie gute Erfahrungen gemacht. Der andere gehörlose Mitarbeiter meinte, dass er sich nicht vorstellen könnte, als einziger gehörloser Mitarbeiter für die Abteilung zu arbeiten, da er die Kommunikation und den Austausch brauche.

Empfehlungen:

Alle gehörlosen Mitarbeiter haben empfohlen, dass man als neuer gehörloser Mitarbeiter auf die hörenden Kollegen und Vorgesetzten zugehen solle und klar machen müsse, worauf diese bei der Kommunikation achten sollten und welche Bedürfnisse man habe. Es wird empfohlen, dabei die Ruhe zu bewahren und locker zu bleiben. Dabei kann man auch darauf hinweisen, dass das Gesagte aufgeschrieben werden könne. Zu der Kommunikation gehören auch technische Hilfsmittel. Auch hier sollte man keine Hemmungen haben, aktiv zu werden, und dafür sorgen, dass man die Hilfsmittel benötigt und auch bekommt. Für die Verbesserung der Kommunikation und des Umgangs miteinander wird der Besuch eines Kollegenseminars empfohlen. Darüber hinaus kann man auch den Kollegen den Tipp geben, dass es Gebärdensprachkurse gibt. Ein gehörloser Mitarbeiter empfahl, Kontakt mit der Schwerbehinderten-Vertretung aufzunehmen, wenn man etwas brauche, z.B. technische Hilfsmittel.

4.2.1.2 Hörende Mitarbeiter

Drei von vier Kollegen im Unternehmen eins arbeiten auf der gleichen hierarchischen Stufe wie die gehörlosen Mitarbeiter. Eine Kollegin arbeitet im Vergleich zu ihrer gehörlosen Kollegin auf einer höheren Stufe. Das heißt, sie ist befugt, ihr Anweisungen zu geben. Drei von vier hörende Kollegen haben andere Arbeiten als die gehörlosen Mitarbeiter zu erledigen. Z.B. ist ein Kollege für die Kommunikation zuständig, während sein gehörloser Kollege u.a. für die Eingabe der Urlaubszeiten verantwortlich ist. Dieser muss manchmal aber auch die Aufgaben vom hörenden Kollegen übernehmen, wenn er im Urlaub oder dienstlich unterwegs ist. Ein hörender Kollege und seine gehörlose Kollegin haben beide die gleichen Arbeiten zu erledigen und beide sind Zeitbeauftragte. Nur die Zuständigkeitsbereiche unterscheiden sich.

Im Unternehmen zwei konnten die Kollegen nicht befragt werden. Deswegen können aus diesem Unternehmen keine Erkenntnisse gewonnen werden.

Im Unternehmen drei arbeitet ein Kollege auf der gleichen Stufe wie die zwei gehörlosen Mitarbeiter. Sie haben alle die gleichen Arbeitsaufgaben auszuführen. Der andere hörende Kollege arbeitet als Schichtführer auf einer höheren Stufe als die drei vorher genannten Kollegen. Er ist befugt, den dreien Anweisungen zu geben, und hat deswegen mehr Verantwortung.

Austausch mit anderen Kollegen:

Ein Kollege vom Unternehmen eins meinte, dass sich mit den anderen Kollegen nicht über die gehörlosen Mitarbeiter ausgetauscht werde. Eine andere Kollegin sagte, dass sie sich mit anderen Kollegen darüber austausche, wie man ihre gehörlose Kollegin stärker in die Kollegen-Gespräche und ins Team mit einbinden könnte. Sie hat durch den Besuch des Kollegenseminars wertvolle Hinweise in Umgang und Kommunikation mit gehörlosen Mitarbeitern erhalten. Das teilt sie ihren anderen hörenden Kollegen mit. Der verstärkte Austausch zwischen den hörenden Kollegen liegt daran, dass die Kommunikation nur zwischen dieser hörenden Kollegin und ihrer gehörlosen Kollegin sehr gut klappt. So übernimmt diese hörende Kollegin eine Vermittlungsfunktion für die anderen hörenden Kollegen. Die anderen befragten gehörlosen Mitarbeiter im Unternehmen eins haben in der Regel keine Kommunikationsschwierigkeiten und können mit den meisten hörenden Kollegen kommunizieren. Deswegen tauschen sich die anderen hörenden Kollegen nicht über den Umgang und die Kommunikation mit den gehörlosen Mitarbeitern aus. Zwei von vier hörenden Kollegen teilten mit, dass es schon einmal vorgekommen ist, eine andere Person darauf aufmerksam gemacht zu haben, worauf bei der Kommunikation geachtet werden sollte. Dabei handelt es sich um Personen, die aus einer anderen Abteilung kommen und deswegen zum ersten Mal mit gehörlosen Personen in Kontakt treten.

Im Unternehmen drei gibt es einen hörenden Kollegen, den "Italiener". Dieser beherrscht die Gebärdensprache. Wenn der Kollege, der der Schichtführer dieser Abteilung ist, Informationen vermitteln muss, dann hilft der "Italiener" ihm, hat deswegen die Funktion eines Gebärdensprach-Dolmetschers und übersetzt das Gesagte in die Gebärdensprache. Innerhalb der Abteilung tauschen sich die hörenden Kollegen nicht über die gehörlosen Mitarbeiter aus, da die Mitarbeiter dieser Abteilung schon lange zusammenarbeiten. Kommt ein Mitarbeiter aus einer anderen Abteilung oder ein neuer Mitarbeiter (z.B. von der Zeitarbeitsfirma), der noch keine Erfahrung mit

gehörlosen Menschen gemacht hat, dann klärt man diesen auf, wie man mit den gehörlosen Mitarbeitern umgehen sollte.

Seminar:

Eine hörende Kollegin besuchte gemeinsam mit ihrer gehörlosen Kollegin ein Kollegenseminar (vgl. Kap. 4.2.1.1 Abschnitt Seminar). Durch das Kollegenseminar konnte die hörende Kollegin die Probleme, die die gehörlosen Mitarbeiter im Arbeitsalltag haben, besser verstehen und sich darauf einstellen. Für die beiden hat es sehr viel gebracht und die Kommunikation konnte dadurch stark verbessert werden. Die anderen drei Kollegen haben keine Seminare oder Gebärdensprachkurse besucht. Das liegt daran, dass die Kommunikation mit den gehörlosen Kollegen auf lautsprachlicher Basis gut läuft.

Im Unternehmen drei haben zwei hörende Mitarbeiter zusammen mit der gehörlosen Kollegin vor einigen Monaten ein Kollegenseminar besucht, das auf Initiative vom Integrationsamt Darmstadt zustande kam (vgl. Kapitel 4.2.1.1) Dort haben sie gelernt, wie man mit gehörlosen Mitarbeitern umgehen kann. So hat ein hörender Kollege z.B. erfahren, dass das Gespräch mit den gehörlosen Menschen anders geführt werden sollte. D.h. mit diesen Personen kann man nicht genauso sprechen wie mit hörenden Personen. Er nannte dafür ein Beispiel: Wenn man sagen würde „Mach das ...“, dann kommt das beim hörenden Mitarbeiter anders an als beim gehörlosen Mitarbeiter. Der gehörlose Mitarbeiter würde sich damit angegriffen fühlen, obwohl der hörende Mitarbeiter das nicht so meint. Dieser hörende Mitarbeiter konnte auch von einer eigenen Erfahrung berichten: Als ein hörender Vorgesetzter einmal einer gehörlosen Mitarbeiterin mit dem folgenden Satz „Du musst ...“ zu etwas aufgefordert hat, kam diese gehörlose Mitarbeiterin damit nicht zurecht und wurde emotional. Er machte den Vorgesetzten darauf aufmerksam, dass er mit gehörlosen Mitarbeitern anders reden sollte. Er ist auch davon überzeugt, dass man bei der Kommunikation mit gehörlosen Menschen ein gewisses Feingefühl braucht. Ein anderer Kollege berichtete vom Kollegenseminar, dass er die Erfahrung machen konnte, wie es sei, nichts zu hören, was er sehr gut fand. Beide Kollegen können das Kollegenseminar jedem empfehlen und bezeichnen es als eine gute Unterstützung, um den Umgang und die Kommunikation mit gehörlosen Menschen zu verbessern. Einer von den beiden Kollegen empfiehlt, dass man das Kollegenseminar regelmäßig besuchen sollte, damit man die Kenntnisse wieder auffrische und diese nicht vergesse.

Empfehlungen:

Ein besonderes Augenmerk ist auf die Rücksichtnahme bei der Kommunikation zu legen. Dabei muss darauf geachtet werden, dass man sich daran anpasst, langsam, deutlich zu sprechen und dabei den Blickkontakt zu halten. Man sollte sich bei der Kommunikation etwas Zeit nehmen, um das Gesagte, was nicht verstanden wurde, zu wiederholen oder eben aufzuschreiben. Tritt der Fall ein, dass die gehörlose Person nicht so gut lautsprachlich kommunizieren kann, dann ist es empfehlenswert, einige Gebärden zu lernen, um zu zeigen, dass man die gehörlose Person schätzt. Das heißt, einerseits sollte man die Gebärden lernen, um die Kommunikation zu erleichtern, und andererseits, um damit dem gehörlosen Mitarbeiter ein gutes Gefühl zu geben. Es ist wichtig, dass gezeigt wird, dass der gehörlose Mitarbeiter ein Mitarbeiter wie jeder andere auch ist. Folgende Beispiele verdeutlichen, wie das erfolgen kann: Manchmal soll man auch dem gehörlosen Mitarbeiter zeigen, dass man mit seiner ausgeführten Arbeit und Leistung zufrieden ist. Das stärkt die Sicherheit des gehörlosen Mitarbeiters, dass seine ausgeführte Arbeit richtig gemacht wird. Wichtig ist es auch, auf die gehörlose Person zuzugehen und sich nicht von ihr zu distanzieren. Dabei kann man auch fragen, ob man ihr behilflich sein könnte. Man soll versuchen, den gehörlosen Mitarbeiter mit einzubeziehen, sei es beim gemeinsamen Kantinenessen oder bei anderen gemeinsamen Aktivitäten. Im Umgang mit gehörlosen Menschen soll man versuchen ehrlich zu bleiben und dem gehörlosen Mitarbeiter gegenüber nichts vorspielen. Auf jeden Fall sollte man sich darüber im Klaren sein, dass gehörlose Menschen genauso leistungsfähig sind wie jeder andere Mensch auch.

Im Umgang mit gehörlosen Mitarbeitern braucht man keine Angst zu haben. So berichtete ein hörender Kollege, dass er die Erfahrung gemacht habe, dass viele hörende Mitarbeiter Hemmung hätten, mit gehörlosen Menschen zu kommunizieren, weil sie denken, diese würden sie nicht verstehen.

4.2.1.3 Vorgesetzter

Im Unternehmen zwei war es wie bei den hörenden Kollegen auch nicht möglich, die Vorgesetzten zu befragen. Deswegen gehen nur die Vorgesetzten vom Unternehmen eins und drei mit in die Auswertung ein.

Austausch mit anderen Vorgesetzten:

Alle sechs Vorgesetzten in Unternehmen eins und drei gaben an, sich nicht mit anderen Vorgesetzten auszutauschen, die ebenfalls gehörlose Mitarbeiter haben.

Interessant war auch, dass alle erklärt haben, sich mit der Schwerbehinderten-Vertretung auszutauschen. Von der Schwerbehinderten-Vertretung erhält man Empfehlungen und Informationen, wie man den gehörlosen Mitarbeiter mit technischen Hilfsmitteln unterstützen kann. Das ist für die Vorgesetzten eine gute Unterstützung. Ein Vorgesetzter vom Unternehmen drei berichtete, dass er sich einmal mit einem gehörlosen Mitarbeiter und mit der Schwerbehinderten-Vertretung getroffen hatte, weil es Schwierigkeiten mit der Urlaubsplanung gab. Auch wenn es zu „Reibereien“ gekommen war, konnte dies mit Hilfe der Schwerbehinderten-Vertretung geklärt werden.

Einstellungsgrund:

Drei von vier Vorgesetzten im Unternehmen eins gaben an, dass man den gehörlosen Mitarbeiter aus Qualifikationsgründen eingestellt habe. Die gehörlosen Mitarbeiter haben sich beworben und sich gegen andere Bewerber durchgesetzt. Lediglich ein Vorgesetzter wusste nicht, aus welchen Gründen man die gehörlose Mitarbeiterin eingestellt hat, da der Vorgesetzte seine Stelle erst seit einem Jahr ausübt. Die gehörlose Mitarbeiterin teilte beim Interview mit, dass sie sich für die Stelle beworben habe und dann eingestellt wurde. Man kann davon ausgehen, dass es sich bei ihr ebenfalls um Qualifikationsgründe handelt. Ein Vorgesetzter sagte, dass ihm der gehörlose Mitarbeiter während seiner Probezeit aufgefallen sei. Er bemerkte das Potenzial und die Hilfsbereitschaft bei ihm und meinte, dass in ihm „Substanz stecke“. Deswegen wollte er ihn unbedingt beschäftigen und er vermutet, dass er „für ihn eines Tages sehr wertvoll sein wird“.

Im Unternehmen drei konnten beide Vorgesetzte nicht sagen, aus welchen Gründen man die gehörlosen Mitarbeiter eingestellt hat, weil sie zum Zeitpunkt der Einstellung dieser Mitarbeiter noch nicht die Vorgesetzten-Funktion, die sie jetzt haben, ausübten. Ein Vorgesetzter vermutet, dass man die gehörlosen Mitarbeiter aus Qualifikationsgründen eingestellt habe, und verwies auf den Personalabbau der letzten Jahren. Während dieser Zeitspanne wurden ca. 10.000 Mitarbeiter abgebaut. Obwohl darunter auch schwerbehinderte Menschen waren, sind keine gehörlosen Mitarbeiter entlassen worden, was bedeuten muss, dass sie gute und qualifizierte Arbeit leisten.

Weitere gehörlose Mitarbeiter:

Alle sechs Vorgesetzten in Unternehmen eins und drei gaben an, dass für die Einstellung weiterer gehörloser Mitarbeiter nichts dagegen spreche, und sie wären

grundsätzlich dafür bereit. Die Entscheidung, ob ein weiterer gehörloser Mitarbeiter eingestellt wird, können sie aber nicht treffen. Ein Vorgesetzter meinte, dass man es sich gut überlegen und die Voraussetzungen dafür überprüfen müsse, ob man dem zweiten gehörlosen Mitarbeiter eine sinnvolle Beschäftigung geben könnte. Er begründete es damit, dass seine Abteilung sehr stark von Kommunikation geprägt sei. Ein anderer Vorgesetzter meinte, wenn seine gehörlose Mitarbeiterin den Wunsch habe, dann wäre es vorstellbar. Das setzt aber voraus, dass der neue gehörlose Mitarbeiter die erforderliche Qualifikation erbringt. Im Unternehmen zwei können zurzeit aufgrund Personal-Abbaumaßnahmen keine neuen Mitarbeiter eingestellt werden und bei Bedarf werden Arbeitskräfte über Zeitarbeit-Firmen vermittelt. Ein Vorgesetzter vom Unternehmen drei findet es wichtig, dass jeder Mensch, egal ob behindert oder nicht, eine Chance verdient hat. Er sagte, dass große Firmen eine besondere Verpflichtung hätten, und sie sollten diesen Menschen eine Chance geben. Es ist sehr wichtig, dass gerade diese Firmen sich sozial verhalten MÜSSEN, so wie sein Arbeitgeber es tut. Hier gibt es bei den Mitarbeitern durch die Strategie in diesem Unternehmen ein soziales Engagement und soziales Gewissen, die mit der Zeit gewachsen sind. Das findet er sehr gut.

Empfehlungen:

In Bezug auf die Kommunikation meinten alle sechs Vorgesetzten aus Unternehmen eins und drei, dass man darauf achten müsse, den Blickkontakt zu halten, langsam und deutlich zu sprechen. Ein Vorgesetzter meinte, dass man den gehörlosen Mitarbeiter auch beizeiten darüber informieren sollte, dass ein Mitarbeitergespräch, das man mit anderen Mitarbeitern führe, nichts mit dem gehörlosen Mitarbeiter zu tun habe. Somit könne man vermeiden, dass er das Gefühl bekomme, von einem Gespräch ausgeschlossen zu sein. Vier von sechs Vorgesetzten in Unternehmen eins und drei sagten auch, dass gehörlose Mitarbeiter trotz der Hörbehinderung ein Mitarbeiter wie jeder andere auch seien. Ein Vorgesetzter erklärte, dass die gehörlosen Mitarbeiter engagierter seien als hörende Mitarbeiter, weil sie damit demonstrieren wollten, dass sie sehr leistungsfähig seien. Ein anderer Vorgesetzter teilte mit, dass es wichtig sei technische Hilfsmittel zu befürworten, wenn der Bedarf dafür bestehe. Dieser fügte noch hinzu, es wäre in Bezug auf die Großkonzernen besonders wichtig, dass man sich mit der Problematik der Hörgeschädigten auskenne, weil immer mehr Menschen Probleme mit dem Hören bekommen würden.

Aus Sicht der Arbeitssicherheit meinte ein Vorgesetzter aus Unternehmen zwei, dass es sehr wichtig sei, herauszufinden, wo man die gehörlosen Mitarbeiter einsetze, damit die Sicherheit auch für sie gewährleistet sei. Im Umgang mit diesen Menschen sollte man ein gewisses Fingerspitzengefühl für die gehörlosen Mitarbeiter haben. Diese sollte man so zusammenstellen, dass sie zusammenarbeiten könnten oder dass sie zumindest in der gleichen Abteilung seien und somit miteinander kommunizieren könnten. Er empfahl dabei eine oder mehrere kleine Gruppen von zwei bis vier gehörlosen Mitarbeitern. Es sei sehr wichtig, dass die gehörlosen Mitarbeiter integriert würden und es dürfe nicht sein, dass sie isoliert würden, denn es sei wichtig, dass sie immer einen Ansprechpartner hätten, mit dem sie in ihrer Sprache kommunizieren könnten. Ein anderer Vorgesetzter meinte, dass man sich fähig machen solle, um mit den gehörlosen Menschen kommunizieren zu können. Dann solle man von Zeit zu Zeit mit gehörlosen Menschen ein tiefer gehendes Gespräch führen, damit die Beziehung zwischen diesen Menschen und dem Vorgesetzten verstärkt werde. Dieser meinte auch, dass die gehörlosen Menschen eine große Bereicherung seien, weil sie uns allen zeigten, dass jeder Mensch mehr als 100% aus sich machen könne, auch wenn im Leben nicht alles optimal sei. Das zeigten die gehörlosen Menschen jeden Tag.

4.2.2 Überprüfung der Thesen

These 1:

Ein aktiver Vorgesetzter fördert die erfolgreiche Integration des gehörlosen Arbeitnehmers im Betrieb. Das heißt, er ermutigt den gehörlosen Arbeitnehmer dazu, an Kursen teilzunehmen, Hilfsmittel zu verwenden und informiert sich, was der gehörlose Arbeitnehmer braucht.

Bei einem gehörlosen Mitarbeiter und seinem Vorgesetzten trifft es zu. Der Vorgesetzte unterstützt den gehörlosen Mitarbeiter, fördert seine Integration in der Abteilung und setzt sich für ihn ein. Der gehörlose Mitarbeiter konnte sogar innerbetrieblich aufsteigen. Bei der Befragung der anderen Vorgesetzten und gehörlosen Mitarbeitern konnte keine aktive Unterstützung durch den Vorgesetzten festgestellt werden. Dennoch fühlten sich die meisten gehörlosen Arbeitnehmer integriert, was daran liegt, dass andere Personen die Integration fördern, wie z.B. Kollegen oder die Schwerbehinderten-Vertretung. Insgesamt konnte die erste These nicht bestätigt werden. Die These würde zutreffen, wenn man diese ergänzen würde, dass die erfolgreiche Integration vom persönlichen Umfeld des gehörlosen

Arbeitnehmers im Betrieb abhängt. Es konnte in den Befragungen festgestellt werden, dass eine aktive Schwerbehinderten-Vertretung dem Vorgesetzten hilft, im Umgang mit dem gehörlosen Mitarbeiter die richtige Methode zu wählen und diese auch möglichst effizient auszuführen.

These 2:

Eine erfolgreiche Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen dem gehörlosen Arbeitnehmer und den hörenden Kollegen bzw. Vorgesetzten ist darauf zurückzuführen, dass es im Unternehmen Hilfsmittel, Schulungen u.ä. gibt, die die Kommunikation erleichtern.

Hier gilt es zu unterscheiden, welche Sprachen die gehörlosen Arbeitnehmer vorwiegend verwenden. Bei drei von vier befragten gehörlosen Mitarbeitern, die die Lautsprache wenig oder gar nicht beherrschen, trifft das zu. Die durchgeführten Kollegenseminare sind eine große Hilfe gewesen und haben die Kommunikation und den Umgang miteinander stark verbessert. Ein gehörloser Mitarbeiter berichtete, dass er früher, als er noch kein Cochlear Implantat hatte, auch vom Kollegenseminar profitiert habe. Ein anderer berichtete Ähnliches: Die Verbesserung kam durch einen Gebärdensprachkurs zustande.

Ein gehörloser Arbeitnehmer bemängelte, dass die Verbesserung sechs Monate anhielt, und ein hörender Kollege empfahl, die Kurse regelmäßig zu besuchen, damit man die Kenntnisse nicht vergisst und wieder auffrischen kann. Die momentane kommunikative Situation im Unternehmen zwei ist darauf zurück zu führen, dass nichts für die Verbesserung der Kommunikation getan wurde. Deswegen haben beide gehörlose Mitarbeiter momentan das Gefühl, nicht in ihren Abteilungen integriert zu sein (vgl. Kapitel 4.2.1.1).

These 3:

Das Vorhandensein und die Verwendung technischer Hilfsmittel erleichtert die Arbeit des gehörlosen Arbeitnehmers und vereinfacht auch hörenden Kollegen die Zusammenarbeit mit gehörlosen Kollegen.

Die These kann durch die Interviews gestützt werden. Insgesamt kann gesagt werden, dass die Verwendung technischer Hilfsmittel gehörlosen Arbeitnehmern die Kommunikation mit hörenden Kollegen und die Arbeit erleichtert.

Drei von fünf lautsprachlich orientierten gehörlosen Arbeitnehmern berichteten, dass die Verwendung einer Mikrolink-Anlage die Kommunikation mit anderen hörenden Kollegen verbessere. Alle vier gebärdensprachigen gehörlosen Arbeitnehmer benutzen keine technischen Hilfsmittel. Zwei davon, die bei Fraport arbeiten, haben ein Bildtelefon beantragt, damit sie nicht von ihren hörenden Kollegen abhängig sind. Durch die Verwendung des Bildtelefons erhoffen sie mehr Selbstständigkeit. Ein gehörloser Mitarbeiter, der ein CI trägt, sagte, dass durch das CI die Kommunikation mit den Kollegen und Vorgesetzten sich verbessert habe. Das bestätigten auch der befragte Kollege und der Vorgesetzte. Die anderen gehörlosen Personen verwenden und benötigen keine technischen Hilfsmittel.

These 4:

In Betrieben, die mehrere gehörlose Arbeitnehmer beschäftigen, ist die vergleichsweise bessere Situation der gehörlosen Arbeitnehmer darauf zurückzuführen, weil ein Erfahrungsaustausch unter gehörlosen Arbeitnehmern, hörenden Vorgesetzten und Kollegen zu besser angepassten Verhaltensweisen führt.

Die Hypothese kann mit einer Ergänzung bestätigt werden: Die Schwerbehinderten-Vertretung kann eine Verbesserung der Situation unterstützen. In den Interviews wurde festgestellt, dass sich die Vorgesetzten nicht mit den Gleichgesinnten, dafür aber mit der Schwerbehinderten-Vertretung austauschen. Hörende Kollegen tauschen sich aus, wenn sie noch keine Erfahrung mit gehörlosen Mitarbeiter gemacht haben oder wenn ein Kollege eine neue Erfahrung gemacht hat, wie z.B. beim Besuch eines Kollegen-Seminars. Wenn Gehörlose unter sich sind, dann hat es eine gute Auswirkung auf das Wohlbefinden der gehörlosen Mitarbeiter. Sie fühlen sich unter einander verstanden und profitieren vom Erfahrungsaustausch.

These 5:

Gehörlose Arbeitnehmer wünschen sich einen gehörlosen Arbeitnehmer, damit sie sich mit ihm austauschen können.

Diese These wird mit den Aussagen der gehörlosen Arbeitnehmer bestätigt. Alle befragten Personen bestätigten die Frage, dass sie sich einen gehörlosen Arbeitskollegen wünschen, damit sie sich mit ihm unterhalten und austauschen können. Die Unternehmen zwei und drei zeigen, dass es wichtig ist, dass sich vor

allem gebärdensprachige gehörlose Arbeitnehmer täglich in der Gebärdensprache miteinander austauschen können. Im Unternehmen eins können die befragten gehörlosen Arbeitnehmer sich mit hörenden Kollegen in der Lautsprache verständigen und dennoch wünschen sie sich einen gehörlosen Arbeitnehmer, mit dem sie kommunizieren können.

These 6:

Wenn Betriebe einen gehörlosen Arbeitnehmer einstellen, dann machen sie dies, weil sie die Behinderten-Beschäftigungsquote erfüllen wollen, und nicht aus Gründen der Qualifikation des gehörlosen Arbeitnehmers.

Diese These kann nicht bestätigt werden. Insgesamt konnten nur zwei Vorgesetzte die Frage beantworten und sagten, dass man den gehörlosen Arbeitnehmer aus Qualifikations-Gründen eingestellt habe. Ein Vorgesetzter behauptet, dass die gehörlosen Arbeitnehmer aus Gründen der Qualifikation eingestellt worden seien, und weist auf den Personalabbau in seinem Konzern hin, bei dem auch behinderte Arbeitnehmer, aber kein einziger Gehörloser entlassen wurde.

Oberthese:

Die erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen dem gehörlosen Arbeitnehmer und seinem Vorgesetzten sowie seinem kollegialen Umfeld erklärt sich vor allem durch angepasste kompensatorische Verhaltensweisen auf Seiten gehörloser Mitarbeiter, hörender Kollegen und Vorgesetzter, wie z.B. Hilfsmittel, Kommunikationstechniken und sonstige angepasste Verhaltensweisen im psychosozialen Bereich.

Eine erfolgreiche Zusammenarbeit kommt dadurch zustande, dass ein Vorgesetzter und die Kollegen aktiv sind und sich „menschlich“ verhalten. Die Schwerbehindertenvertretung kann die Zusammenarbeit positiv beeinflussen, indem sie einen regelmäßigen Kontakt zu gehörlosen Mitarbeiter und hörenden Vorgesetzten sowie Kollegen hat, um optimale Verhaltensweisen zu vermitteln. In Bezug auf die technischen Hilfsmittel sollte überprüft werden, ob der gehörlose Mitarbeiter diese benötigt und ob er damit umgehen kann.

5 Kritische Betrachtung und Praxisempfehlungen

In diesem Kapitel werden die bereits präsentierten Ergebnisse bewertet und interpretiert. Bei der Bewertung des Online-Fragebogens werden die Ergebnisse auch mit einigen Ergebnissen früherer Studien verglichen. Mit der anschließenden kritischen Betrachtung der Befragungen, die in den Unternehmen durchgeführt wurden, werden Best-Practice-Beispiele abgeleitet und im letzten Abschnitt dieses Kapitels vorgestellt.

5.1 Kritische Betrachtung der wichtigsten Ergebnisse

5.1.1 Online-Fragebogen

Die hohe Anzahl der Teilnehmer, die den Fragebogen ausgefüllt haben, war überraschend. Statt der erwarteten 100 bis 150 Teilnehmer nahmen knapp 600 Personen (vgl. Kap.4.1) daran teil, wovon 521 mit in der Auswertung berücksichtigt werden konnten. Die hohe Anzahl der Rückmeldungen zeigt, dass die besondere Form der Online-Befragung gut von dieser Personengruppe angenommen wurde. Die Befürchtung, dass die 72 Fragen den Fragebogen zu sehr in die Länge ziehen und die befragten Teilnehmer damit abschrecken würden, blieb unbestätigt. Die Frage nach der Repräsentativität dieser Stichprobe kann nicht eindeutig beantwortet werden. Wie in Kap. 3.1.3 beschrieben, beschränkt sich die Stichprobe nur auf Internet-Nutzer. Die Forschungsgruppe Wahlen hat in einer Erhebung für das zweite Quartal im Jahr 2007 festgestellt, dass die Internet-Nutzung in der Gesamtbevölkerung von der Bildung abhängt: Nur 28% aller Hauptschulabsolventen ohne Lehre haben Zugang zum Internet. In der Gruppe der Hauptschulabsolventen mit Lehre lag die Quote bei 47%. 74% waren es bei jenen mit Mittlerer Reife und 89% bei jenen mit Hochschulreife. Diese Zahlen sagen aus, dass die Repräsentativität der Stichprobe im Allgemeinen kritisch beurteilt werden sollte, da man bei der Stichprobe dieser Online-Befragung nur von einer eingeschränkten Repräsentativität ausgehen. Es ist anzunehmen, dass der Prozentsatz der Hauptschüler unter Gehörlosen in Wirklichkeit höher als in der Befragung ist, weil nur wenige Hauptschüler einen Internetanschluss haben (vgl. oben, Forschungsgruppe Wahlen).

Vergleicht man die Ergebnisse der Befragung mit der Studie (vgl. Kapitel 2.2.5) von SCHULTE, STRAUSS und GÜNTHER (1985), dann hat sich in den letzten zwanzig Jahren die schulische Situation gehörloser Menschen verbessert: Fast die Hälfte aller Befragten gaben an, die mittlere Reife erreicht zu haben. Die Anzahl der Personen mit einem höheren Bildungsabschluss hat sich stark erhöht und erreicht fast die Anzahl der

Hauptschulabgänger. Das bedeutet, dass viele gehörlose Schüler, die seit den 80-er Jahren die Möglichkeit haben, einen höheren Bildungsabschluss zu erreichen, das Angebot auch nutzen. Insgesamt haben 10% der Befragten sogar einen akademischen Abschluss erzielt. Vergleicht man diesen Wert mit den 80-er Jahren, als es noch vereinzelte Fälle gab, in der gehörlose Menschen einen akademischen Abschluss erreicht haben (vgl. BHS 1989), dann kann man von einem deutlichen Fortschritt sprechen.

Viele der befragten Teilnehmer gaben an, arbeitslos zu sein (17,3%, n=90), obwohl der Online-Fragebogen an gehörlose berufstätige Menschen gerichtet war. Deswegen kann davon ausgegangen werden, dass die Arbeitslosenquote bei den gehörlosen Menschen wahrscheinlich noch höher liegt.

Berufsgruppen:

Insgesamt wurden 110 verschiedene Berufe angegeben, die zwölf Berufsgruppen zugeordnet werden können. Vergleicht man WOLLMANNs (1993) Empfehlung, die er gehörlosen Jugendlichen gibt, dann kann festgestellt werden, dass tatsächlich die meisten Jugendlichen die Berufe auswählt, die er empfohlen hat: Berufe im Metall-, Elektro-, Holz-, Textil-, Kunststoff- und Nahrungsmittelbereich sowie Berufe in Zeichenbüros, in Betrieben der optischen Industrie und in der Zahntechnik, in Kunst und Gestaltung, in Labors, in Haus- und Landwirtschaft sowie im Gartenbau. In dieser Umfrage gaben 75,2% aller Befragten an, die einen Beruf erlernt haben, einen von WOLLMANNs empfohlenen Berufen erlernt zu haben.

Die Verwaltungsberufe werden auch recht häufig ausgewählt. Vergleicht man die Studie von FENGLER (1990), in der die meisten gehörlosen Menschen den Schneider oder einen Metallberuf wählen, dann hat sich die Berufswahl verändert. In der Umfrage gab fast jeder vierte Befragte an, den Beruf Technischer Zeichner, Bauzeichner oder Vermessungstechniker zu erlernen. Mittlerweile sind die Berufe vielfältiger geworden und die Palette der Berufe ist weit verstreut. Man kann davon ausgehen, dass es heute keine „typischen“ Berufe mehr für gehörlose Menschen gibt, wie es früher der Schneider oder die Handwerksberufe waren (vgl. FENGLER 1990). Fasst man die Berufsgruppen zu Dienstleistungs- und Handwerksberufe zusammen, dann stellt man fest, dass eine leichte Mehrheit der gehörlosen Menschen einen Dienstleistungsberuf (n=266, 51,1%) erlernt und 42,2% einen Handwerksberuf (vgl. Kapitel 4.1.1.2). Somit geht der Trend bei der Berufswahl von Handwerks- zu Dienstleistungsberufen.

Auch wenn sich das Spektrum der erlernten bzw. ausgeübten Berufe deutlich erweitert hat, gaben 42,1% der befragten Teilnehmer, die eine Ausbildung gemacht haben, nicht mit der Berufswahl zufrieden zu sein. Zu den Wunschberufen zählen die Berufe aus den Berufsgruppen Gesundheits-, Pflege-, Informatik-, Lebensmittel- und Gaststättengewerbeberufe sowie Berufe in der Elektrotechnik und Elektronik. Keine Wunschberufe dagegen waren Berufe der folgenden Berufsgruppen Labor-, Landwirtschaft-, Gartenbauberufe, naturwissenschaftliche und medizintechnische Berufe. Als häufigste Gründe, warum die befragten gehörlosen Personen den Wunschberuf nicht auswählen konnten, wurden genannt, dass ihr Wunschberuf nicht für Gehörlose geeignet sei, oder andere Personen waren der Meinung, dass sie nicht für diesen Beruf geeignet seien. Das bedeutet, dass es Berufe gibt, die Gehörlose gerne ausüben wollen, diese aber aufgrund ihrer Behinderung nicht ausüben können, wie z.B. Pilot.

Knapp 60% aller Befragten gaben an, ihren Beruf aufgrund der Ratschläge von anderen Personen ausgewählt zu haben. Dieser Wert ist mit dem von Schinder (1982, zitiert nach BRAUN und BURGHOFER 1995) vergleichbar. Damals waren es 56% aller befragten Gehörlosen. Dafür wählen im Vergleich zu früher nur etwas mehr Gehörlose selbst den Beruf aus (40% zu 33%). Folgt man den Ergebnissen der Umfragen, dann hat sich in diesem Punkt fast nichts geändert.

Arbeitsumfeld:

In der Umfrage wurde festgestellt, dass die gehörlosen Arbeitnehmer in allen Betriebsgrößen vertreten sind und es konnte sich keine bestimmte Betriebsgröße herauskristallisieren, in der die meisten gehörlosen Arbeitnehmer arbeiten. So findet man sowohl die Personengruppe in kleinen Unternehmen mit bis zu zehn Mitarbeitern als auch in Groß-Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern. Jeweils 20 % der Befragten gaben an, dass außer ihnen ein bis drei bzw. mehr als 3 weitere gehörlose Mitarbeiter im Betrieb arbeiten. Die angegebenen Werte beziehen sich auf das Unternehmen, in dem die gehörlosen Befragten arbeiten, wobei nicht erfragt wurde, ob die gehörlosen Mitarbeiter miteinander, z.B. in der gleichen Abteilung arbeiten.

Bei der Frage, ob die gehörlosen Arbeitnehmer auch den Gebärdensprachdolmetscher in Anspruch nehmen, konnte festgestellt werden, dass diese keine Einzelfälle

darstellen und dass viele gehörlose Arbeitnehmer davon Gebrauch machen. So gaben z.B. 241 Personen an, dass sie bei Team- und Abteilungsbesprechungen dabei sind und davon haben 110 Personen (45,6%) einen Dolmetscher in Anspruch genommen. Es gibt keine Studien, mit der dieser Wert verglichen werden kann, was daran liegt, dass der Einsatz und die Finanzierung der Gebärdensprachdolmetscher erst in den letzten fünf Jahren gesetzlich geregelt wurden.

Zwar gaben zwei Drittel der befragten Teilnehmer an, dass ihr Unternehmen noch nichts für Gehörlose gemacht hat. Es gibt aber auch Ansätze, dass gehörlose Arbeitnehmer am Arbeitsplatz unterstützt werden. So wurde bei 20 % der Befragten einmal etwas angeboten und bei 13% wurde mehr als einmal was angeboten. Am häufigsten nannten die Befragten den Gebärdensprachkurs als Firmenangebot.. Es gibt einen hochsignifikanten Unterschied zwischen den Berufsgruppen und dem Anzahl der Angebote, das heißt, es konnte festgestellt werden dass die Berufsgruppen einen Einfluss darauf haben, wie oft es Angebote im Unternehmen gibt. Bei folgenden Berufsgruppen gaben mehr als 40% aller Befragten an, dass mindestens einmal etwas angeboten wurde: Technisches Zeichnen, Bauzeichnen und Vermessungstechnik, Gesundheits- und Pflegeberufe sowie Lebensmittel- und Gaststättengewerbe. In folgenden Berufsgruppen haben weniger als 20 % der Befragten angegeben, dass etwas angeboten wurde: Metalltechnik und Mechanik, Grafik, Druck und Gestaltung, Elektronik und Elektrotechnik und Landwirtschaft und Gartenbau (vgl. Kapitel 4.1.1.2). Gehörlose Menschen können auch mit technischen Hilfsmitteln unterstützt werden. Knapp die Hälfte der befragten Personen gab an, dass sie mindestens ein technisches Hilfsmittel am Arbeitsplatz haben, wie z.B. mit einer Blitzlichtanlage (12,7% aller Befragten) oder mit einem Bildtelefon (13,2% aller Befragten). Vergleicht man die Anzahl der technischen Hilfsmittel mit den Berufsbranchen, dann können Unterschiede festgestellt werden. So gaben mehr als 60% der Befragten folgender Berufsgruppen an, dass sie kein technisches Hilfsmittel haben: „Metalltechnik und Mechanik“, „Grafik/ Druck und Gestaltung“, „Laborberufe, naturwissenschaftliche und medizintechnische Berufe“, „Handwerks-/ Bau-/ Holzbau- und Malerberufe“ und „Elektronik und Elektrotechnik“ und „sonstige Berufe“. Mindestens ein technisches Hilfsmittel haben mehr als 60% der Befragten in folgenden Berufsgruppen: „Technisches Zeichnen/ Bauzeichnen und Vermessungstechnik“, „Kaufmännischer Bereich und Verwaltung“ und „Gesundheitspflege und Pflegeberufe“ (vgl. Kapitel 4.1.1.2).

Kommunikation:

Auch wenn die Kommunikation bei den meisten befragten gehörlosen Arbeitnehmern in Lautsprache abläuft, gaben mehr als drei Viertel der Befragten an, dass die Kommunikation mit den Kollegen gut verständlich sei. Dennoch wünscht sich mehr als die Hälfte der Befragten, sich mit den hörenden Kollegen in Gebärdensprache unterhalten zu können. Dafür muss das Interesse der hörenden Kollegen vorhanden sein und nur ein Viertel der Befragten erklärte, dass ihre hörenden Kollegen sich für die Gehörlosigkeit interessieren würden.

Weiterbildung:

Mit etwas mehr als der Hälfte der Befragten gaben relativ viele an, schon eine Weiterbildung absolviert zu haben. Fast alle, die eine Weiterbildung gemacht haben, konnten von der Weiterbildung profitieren und das Gelernte für ihre Arbeit einbringen. Das bedeutet, dass Weiterbildungsmaßnahmen für gehörlose Arbeitnehmer Sinn machen und dass gehörlose Arbeitnehmer von Weiterbildungsmaßnahmen profitieren können.

5.1.2 Befragung in den Unternehmen

Bei der Umfrage konnte festgestellt werden, dass die Integration gehörloser Menschen in den Unternehmen eins und drei gut gelungen ist. Dort wird die erfolgreiche Integration gehörloser Mitarbeiter durch das psychosoziale Umfeld positiv beeinflusst. Somit konnte die Oberthese bestätigt werden, dass die erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen dem gehörlosen Arbeitnehmer und seinen Vorgesetzten sowie seinem kollegialen Umfeld von allen Beteiligten durch angepasste Verhaltensweisen positiv beeinflusst werden kann (vgl. Kap. 3.2.2 und 4.2.2). In den Unternehmen sollen die Mitarbeiter und Vorgesetzten des gehörlosen Mitarbeiters sich darüber im Klaren sein, dass sie ebenfalls einen Beitrag zur erfolgreichen Integration leisten können. Das Vorhandensein einer Schwerbehinderten-Vertretung im Unternehmen kann sich als sehr nützlich für die Integration gehörloser Menschen erweisen. Die Aufgabe einer Schwerbehindertenvertretung besteht in der Wahrnehmung der besonderen Interessen der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung. Sie soll außerdem die Eingliederung schwerbehinderter Menschen fördern und ihnen beratend zur Seite stehen. Nach Angaben des SGB IX kann in Unternehmen, die mindestens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigte schwerbehinderte Mitarbeiter haben, eine Schwerbehindertenvertretung gewählt werden. Es besteht auch die Möglichkeit, bei

mehreren Betrieben eines Konzerns eine Konzernschwerbehindertenvertretung einzurichten.

In der Schwerbehindertenvertretung vom Unternehmen eins gibt es einen Mitarbeiter, der für die gehörlosen Arbeitnehmer im Unternehmen zuständig ist. Dieser hat sich darüber informiert, was die gehörlosen Mitarbeiter benötigen, und hat Gebärdensprachkurse besucht, um mit den gehörlosen Mitarbeitern kommunizieren zu können. Somit konnte er Vertrauen zu den gehörlosen Mitarbeitern aufbauen. Dieser Mitarbeiter stellte fest, dass es Bildtelefone für gehörlose Mitarbeiter gibt und sorgt zurzeit dafür, dass zwei gehörlose Personen, ein Vermessungstechniker und eine Sachbearbeiterin, ein Bildtelefon bekommen.

Bei der Befragung der gehörlosen Arbeitnehmer in den Unternehmen äußerten alle den Wunsch, einen weiteren gehörlosen Arbeitskollegen haben zu wollen. Vor allem in Unternehmen drei wird es deutlich, dass die Einstellung mehrerer gehörloser Arbeitnehmer sich positiv auf das psychosoziale Umfeld der gehörlosen Arbeitnehmer auswirken kann. Sie haben die Möglichkeit mit anderen gehörlosen Arbeitnehmern zu kommunizieren und sich auszutauschen. Ihre Zusammenarbeit mit den hörenden Kollegen läuft auch einwandfrei. Beim Online-Fragebogen haben 60% aller gehörlosen Arbeitnehmer angegeben, die einzige gehörlose Person im Unternehmen zu sein.

Mit dem Besuch der Kollegenseminare kann auch ein effektiver und sinnvoller Beitrag zur Integration gehörloser Mitarbeiter im Unternehmen geleistet werden. In Unternehmen eins und drei haben sich die Kurs-Teilnehmer (vgl. Kapitel 4.2.1.1 und 4.2.1.2) positiv über die Kollegenseminare geäußert. Drei hörende Arbeitskollegen berichteten, dass sie erst mit dem Kollegenseminar verstanden haben, was Gehörlosigkeit bedeutet. Nach den Seminaren hat sich der Umgang zwischen den gehörlosen und hörenden Mitarbeitern stark verbessert. Ein hörender Mitarbeiter empfahl, die Kurse regelmäßig anbieten zu lassen, damit die Kenntnisse nicht in Vergessenheit geraten. Nach Angaben des Integrationsamts Darmstadt kostet die Durchführung eines Kollegenseminars über ein Wochenende zwischen 1.000 bis 1.400 Euro (vgl. Kapitel 2.2.6), die für sieben bis acht Kursteilnehmer anfallen. Es handelt sich um einmalige Kosten, die von den Integrationsämtern übernommen werden. Besuchen jeweils vier gehörlose und vier hörende Arbeitskollegen dieses Seminar, dann fallen pro Arbeitsplatz 250 bis 350 Euro an. Deswegen stellt es eine sehr effektive Maßnahme für die Integration gehörloser Menschen im Unternehmen dar.

Wie in Kapitel 2.2.6 schon erwähnt, sind die Einnahmen der Integrationsämter in den letzten Jahren gesunken. Das heißt, dass dem Integrationsamt für die Umsetzung der rechtlichen Grundlagen immer weniger Geld zur Verfügung steht. Demzufolge wird wahrscheinlich auch die Finanzierung dieser Umsetzung immer schwieriger werden. Es muss überlegt werden, wie die Finanzierung in Zukunft gesichert werden kann.

Weitere Kosten für die Unterstützung gehörloser Mitarbeiter entstehen durch die Einrichtung der Arbeitsplätze mit technischen Hilfsmitteln. Nun soll mit einem Beispiel dargelegt werden, mit welchen Kosten bei der Anschaffung technischer Hilfsmitteln am Arbeitsplatz für gehörlose Arbeitnehmer zu rechnen ist. Dabei wird ein Büroarbeitsplatz, wie man sie z.B. bei einem technischen Zeichner vorfinden könnte, untersucht:

Der gehörlose technische Zeichner arbeitet in einem Büro am PC. Als technisches Hilfsmittel können für ihn in Frage kommen: Faxgerät, Bildtelefon und Blitzlichtanlage. Mit dem Faxgerät (Kostenspanne zwischen 50 bis 500 Euro) und der Blitzlichtanlage (zwischen 30 Euro für eine Klingel-Blitzlichtanlage und 600 Euro für eine komplette Einrichtung mit Funkempfänger, Funk-Blitzlichtlampe, Funk-Türklingelsender, Funk-Telefonsender, Rauchmelder) fallen einmalige Kosten an. Das Bildtelefon kann durch einen Telefondolmetschvermittlungsdienst bereitgestellt werden und es fallen laufende Kosten an, die monatlich ca. 365 Euro, inkl. MwSt., (vgl. Kapitel 2.2.8.2) betragen. Diese Kosten werden vom persönlichen Budget, die u.a. auch vom Integrationsamt finanziert wird, übernommen (vgl. Kapitel 2.2.6). Der gehörlose technische Zeichner ist mit dem Faxgerät in der Lage, Informationen zu verschicken und empfangen, die er u.a. für seine Tätigkeit benötigt. Die Informationsvermittlung kann aber auch mit dem Bildtelefon erfolgen. Damit er mitbekommt, dass er ein Fax erhält oder angerufen wird, ist eine Blitzlichtanlage erforderlich.

Weitere Kosten fallen z.B. mit dem Besuch des Kollegenseminars oder durch den Einsatz von Gebärdensprachdolmetschers an. Der gehörlose Technische Zeichner kann zusammen mit einem hörenden Kollegen einmal im Jahr ein Kollegenseminar besuchen. Die Ziele dieser Seminare sind die Verbesserung der Zusammenarbeit, Kommunikation und der damit verbundene Informationsaustausch zwischen den hörenden und gehörlosen Mitarbeitern (vgl. Kapitel 2.2.6).

Bei acht Personen fallen für das Seminar Kosten in Höhe von 1.000 bis 1.400 Euro an (vgl. Kapitel 2.2.6). Das bedeutet, dass der Besuch für den gehörlosen Technischen Zeichner und den hörenden Arbeitskollegen mit Kosten von 250 bis 350 Euro verbunden, die ebenfalls vom Integrationsamt übernommen werden.

Die Finanzierung des Gebärdensprachdolmetschers wird durch das persönliche Budget, die u.a. auch vom Integrationsamt finanziert wird, übernommen (vgl. Kap. 2.6.6). Legt man fest, dass der gehörlose Technische Zeichner alle zwei Wochen bei einer zweistündigen Teambesprechung dabei ist. Dann entstehen pro Besprechung für den Gebärdensprachdolmetscher Kosten, die durch die zwei Stunden Dolmetschzeit und zwei Stunden Fahrtzeit und Wartezeit, jeweils 55 Euro pro Stunde (vgl. Kapitel 2.2.6), anfallen. Bei jeder Teambesprechung entstehen für den gehörlosen Technischen Zeichner Kosten in Höhe von ca. 262 Euro (inkl. MwSt.).

Darüber hinaus kann der gehörlose technische Zeichner die Dienste eines Arbeitsassistenten in Anspruch nehmen, der ihn beim Verfassen schriftlicher Texte unterstützt. Die Kosten können vom persönlichen Budget übernommen werden (vgl. Kapitel 2.2.6), die u.a. von den Integrationsämtern finanziert werden. Gehörlose Arbeitnehmer mit einem persönlichen Budget haben einen Anspruch von max. 1.100 Euro pro Monat. Zieht man vom Budget die Finanzierung des Gebärdensprachdolmetschers (ca. 262 Euro) und des Bildtelefons (ca. 365 Euro) ab, dann bleiben 473 Euro pro Monat für die Finanzierung des Arbeitsassistenten übrig.

Zu den Ausgaben, die durch die Schwerbehindertenvertretung anfallen, konnten keine Angaben gemacht werden, weil in allen drei befragten Unternehmen keine Angaben dazu gemacht wurden.

5.2 Praxis-Empfehlungen

Gehörlose Arbeitnehmer können die gleiche Leistung erbringen wie hörende Arbeitnehmer. Ihr Problem liegt lediglich in der Kommunikation. KUPKE und BECKI haben einige Empfehlungen für den Umgang mit gehörlosen Mitarbeitern vorgeschlagen (vgl. Kapitel 2.2.4). Sinnvoll erscheint eine Kommunikationsschulung für gehörlose und hörende Kollegen, die sich an praktischen Beispielen aus dem betrieblichen Alltag orientiert. Mittlerweile wird diese Empfehlung mit Kollegenseminare durch die Integrationsämter umgesetzt. Die Empfehlung von KUPKE und BECKI

können mit folgenden Vorschlägen, die mittels angepasster Verhaltensweisen im psychosozialen Bereich erreicht werden können, ergänzt werden:

- regelmäßig Wertschätzung zeigen
- Gebärden lernen und diese nutzen
- sich mitten in der Arbeit nach dem Arbeitsstand erkundigen und versichern, dass alles in Ordnung ist
- für eine lockere Atmosphäre sorgen, dazu gehört auch, dass man in der Abteilung Spaß hat, den jeder verstehen kann.
- Gehörloser wird aktiv und teilt auch mit, wenn etwas nicht in Ordnung ist und wenn er etwas nicht verstanden hat. Er muss dabei keine Hemmungen haben

Die Durchführung der Kollegenseminare sollte regelmäßig angeboten werden, damit die dabei vermittelten Inhalte nicht vergessen werden. Die Kollegenseminare sind mit vergleichsweise geringen Kosten verbunden (vgl. Kapitel 5.1.2) und stellen eine sehr effektive Maßnahme dar. Dadurch verbessern sich die Zusammenarbeit und die Kommunikation gehörloser und hörender Mitarbeiter. Verbessert sich die Kommunikation, dann ist auch mit zeitlichen Einsparungen zu rechnen. So können die Kollegen dank der verbesserten Kommunikation z.B. die Arbeitsanweisungen schneller vermitteln oder sich besser über die Arbeitsinhalte austauschen. Damit können Missverständnisse vermieden werden und insgesamt sind die zeitliche Einsparungen auch mit Kosteneinsparungen verbunden. Deswegen wird es empfohlen, diesen Dienstleistungsservice von den Integrationsämtern weiterhin anbieten zu lassen. Wichtig dabei ist, dass sie den Service regelmäßig durchführen lassen. Der Vorteil der Kollegenseminare ist, dass sie für mehrere Unternehmen angeboten werden, das heißt, bei einem Kollegenseminar können eins bis vier Unternehmen mehrere Mitarbeiter zu diesem Seminar schicken. Die Seminare sind auch unabhängig von der Anzahl der gehörlosen Mitarbeiter in den Unternehmen. So können diese für Mitarbeiter von Kleinstbetrieben und auch von Großkonzernen angeboten werden.

In den Befragungen konnte festgestellt werden, dass die Zusammenarbeit von gehörlosen und hörenden Kollegen durch Kollegenseminar gefördert und verbessert werden konnten. Als besonders hilfreich erwies sich die Fähigkeit eines hörenden Mitarbeiters im Unternehmen drei. Dieser beherrschte die Gebärdensprache und konnte ebenfalls dazu beitragen, dass dort die Integration der gehörlosen Mitarbeiter

besonders gut gelungen ist. Deswegen ist es empfehlenswert einen hörenden Mitarbeiter zu haben, der die Gebärdensprache beherrscht.

Die Unterstützung durch eine Schwerbehindertenvertretung (vgl. Kapitel 5.1.2), die sich mit der Problematik gehörloser Menschen auskennt, ist sehr zu empfehlen. Diese kann sich darüber informieren, welche Maßnahmen und technische Hilfsmittel es für diese Personengruppe gibt um die Integration und die Zusammenarbeit gehörloser Menschen zu fördern. Die Schwerbehindertenvertretung kann dabei unterstützend und beratend tätig werden. Es wird auch vorgeschlagen, dass die Schwerbehinderten-Vertretung verschiedener Unternehmen sich in regelmäßigen Abständen zu einem Erfahrungsaustausch trifft. So können Unternehmen voneinander profitieren.

Die Beispielrechnung in Kapitel 5.1.2 zeigte, dass ein gehörloser technischer Zeichner zweimal im Monat einen Gebärdensprachdolmetscher in Anspruch nehmen konnte. Mit der nächsten Beispielrechnung wird vorgeschlagen, wie die Finanzierung eines dauerhaften Einsatzes des Gebärdensprachdolmetschers für mehrere gehörlose Arbeitnehmer in einem Betrieb umgesetzt werden kann. Ein Betrieb, das fünf gehörlose Mitarbeiter eingestellt hat, kann das persönliche Budget, das jedem gehörlosen Arbeitnehmer z.B. für die Einsätze der Gebärdensprachdolmetscher und des Arbeitsassistenten zusteht, gehörlosen zusammenfassen. Jeder gehörloser Arbeitnehmer hat mit seinem persönlichen Budget (vgl. Kapitel 2.2.6) einen Anspruch einer finanziellen Unterstützung von maximal 1.100 Euro pro Monat. Somit stehen den fünf Mitarbeitern jeden Monat 5.500 Euro zur Verfügung. Von den 5.500 Euro können 3.000 Euro für Arbeitsassistenten zur Verfügung gestellt werden (zwei für jeweils 1.500 Euro oder drei für jeweils 1.000 Euro). Mit den restlichen 2.500 Euro kann ein Gebärdensprachdolmetscher finanziert werden. Es ist dabei Vereinbarungssache, wie die Arbeitszeit dieser Personen geregelt wird, wie z.B. mit einer 30-Stunden-Woche. Das bedeutet, dass der Dolmetscher und die Arbeitsassistenten an Werktagen sechs Stunden für die fünf gehörlosen Mitarbeiter arbeiten. Mit dem Arbeitsassistenten kann das schriftliche und mit dem Gebärdensprachdolmetscher das lautsprachliche Kommunikationsproblem gelöst werden. Das macht nur dann Sinn, wenn die gehörlosen Menschen in der gleichen Abteilung arbeiten. Somit können sie auch Arbeiten übernehmen, die mehr Kommunikation erfordern. Vergleicht man die Berechnung mit der Kostenrechnung des Technischen Zeichners (vgl. Kapitel 5.1.2) dann kann mit diesem Vorschlag insbesondere bei den Gebärdensprachdolmetscher

große Kosten eingespart werden. Während der Technische Zeichner nur zwei Mal im Monat einen Dolmetscher in Anspruch nehmen kann, können die fünf Mitarbeiter jeden Tag den Dolmetscher in Anspruch nehmen. Dieser Vorschlag kann mit dem Wunsch vieler gehörloser Arbeitnehmer, einen weiteren gehörlosen Kollegen haben zu wollen, verknüpft werden.

6 Zusammenfassung und Ausblick

In dieser Arbeit wurde mit einer Literaturrecherche, einem Online-Fragebogen und einer Befragung in Unternehmen eine Bestandsaufnahme über den Status Gehörloser in der Arbeitswelt durchgeführt. So konnte mit dem Online-Fragebogen festgestellt werden, dass es beim Wunschberuf berufsgruppenspezifische Unterschiede gibt, das bedeutet, es gibt Berufsgruppen, die eher zu den Wunschberufen (Gesundheits-, Pflege-, Informatikberufe sowie Berufe in der Elektrotechnik und Elektronik) gehören und welche, die eher nicht zu den Wunschberufen (z.B. Labor-, Landwirtschaft-, Gartenbauberufe) gehören. Ebenso gab es berufsgruppenspezifische Unterschiede in der Betriebsgröße, Anzahl von Betriebsangeboten für Gehörlose und Anzahl von technischen Hilfsmitteln. Weiterhin wurde festgestellt, dass die Anzahl der technischen Hilfsmittel und die Anzahl der betrieblichen Angebote für Gehörlose steigt, je mehr gehörlose Mitarbeiter für den Betrieb arbeiten. Insgesamt sind 60% aller gehörlosen Mitarbeiter die einzigen Gehörlosen in den Betrieben, deswegen ist es verständlich, dass viele gehörlose Mitarbeiter den Wunsch äußerten, einen weiteren gehörlosen Kollegen haben zu wollen. Bei der Befragung in den Unternehmen konnte festgestellt werden, dass eine Zusammenarbeit zwischen den gehörlosen Mitarbeiter untereinander und den hörenden Mitarbeiter gut funktioniert. Besonders zu empfehlen ist der Besuch eines Kollegenseminars, weil dies mit geringen Kosten einen großen Beitrag leisten kann, den Umgang zwischen hörenden und gehörlosen Mitarbeitern zu verbessern und somit die Integration gehörloser Mitarbeiter erfolgreich unterstützt. Ebenso erwies sich für die Integration als besonders hilfreich, das Vorhanden sein einer Schwerbehindertenvertretung bei Betrieben mit mehr als fünf schwerbehinderten Mitarbeitern. Die Finanzierung der Kollegenseminare und der Hilfsmitteln werden von den Rehabilitationsträgern (u.a. Integrationsamt) übernommen. Die Betriebe und die gehörlosen Mitarbeitern können von diesen Maßnahmen profitieren. Mit einer Beispielrechnung wurde gezeigt, wie eine dauerhafte Finanzierung des Gebärdensprachdolmetschers und des Arbeitsassistenten gesichert werden kann. Dieses setzt allerdings voraus, dass mehrere gehörlose Arbeitnehmer in einer gleichen Abteilung arbeiten. Damit wurde eine Möglichkeit aufgezeigt, wie das Kommunikationsproblem gehörloser Arbeitnehmer gelöst werden kann. Dieser Vorschlag geht auch auf den Wunsch vieler gehörloser Menschen ein, mehr gehörlose Arbeitskollegen haben zu wollen.

Diese Arbeit hat mit einer Bestandsaufnahme der gehörlosen Menschen in der Arbeitswelt die Grundlage für weitere Untersuchungen geschaffen. Um die Erkenntnisse weiter vertiefen zu können, ist es empfehlenswert, weitere Untersuchungen durchzuführen. Z.B. gilt es zu prüfen, wie der Wunsch nach mehreren gehörlosen Arbeitnehmern in einem Unternehmen umgesetzt werden kann. Gehörlose Menschen können, wie in dieser Arbeit festgestellt wurde, von Weiterbildungsmaßnahmen profitieren, aber es konnte nicht herausgefunden werden, welche Weiterbildungsmaßnahmen in welcher Form für diese Personengruppe durchgeführt wurden. Es ist gut, weitere Erkenntnisse zu den Weiterbildungsmaßnahmen gehörloser Menschen zu gewinnen, weil in der Zukunft sich immer mehr Menschen, wie auch Gehörlose, weiterbilden müssen.

7 Literatur- und Quellenverzeichnis

Bücher:

- Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen, Hrsg.: „Schwerbehindert + arbeitslos = aussichtslos?“. ZB – Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf, Nr. 1. Wiesbaden: Universum Verlag GmbH & Co. KG, 1999.
- Augst, Gerhard: Kinderwort. Der aktive Wortschatz (kurz vor der Einschulung). 2. Auflage. Frankfurt am Main: Lang, 1985.
- Berié, Eva; Löchel, Christian; Stein, Gero von der; Steinhoff, Thomas: Fischer Weltalmanach 2008: Zahlen-Daten-Fakten. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag, 2007.
- Bortz, Jürgen; Döring, Nicola: Forschungsmethoden und Evaluation für Human und Sozialwissenschaftler. Heidelberg: Springer Verlag, 2006.
- Brackhane, R.: Rehabilitation im Arbeits- und Berufsleben. Goch: Bratt-Institut, 1982.
- Braun, J. & Burghofer, B.: Gehörlose Menschen in Österreich - Ihre Lebens- und Arbeitssituation. Forschungsberichte Band 3. Linz: Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, 1995.
- Braun, H. & Hammerschmidt, M.: Die Lage Hörgeschädigter im Arbeitsleben. Zwischenbericht des Studien- und Forschungsschwerpunktes Sozialpolitik und Sozialverwaltung am Zentrum für Arbeit und Soziales der Universität Trier, Fachbereich IV. Trier, 1989.
- Breiner, H.: Kommunikative Situation gehörloser Personen und Hilfen zur Integration. Frankenthal: Pfalzinstitut, 1989.
- Brosius, Felix: SPSS 8.0. Professionelle Statistik unter Windows. Bonn: MITP-Verlag, 1998.
- Büchtemann, C.: „Die soziale Erfahrung von Arbeitslosigkeit. Erwerbsbiographischer Kontext und psychosoziale Verarbeitung“. In H. Keupp, D. Kleiber & B. Scholten (Hrsg.), Im Schatten der Wende. Tübingen: Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie, 1985.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), Hrsg.: ABC Behinderung & Beruf: Handbuch für die betriebliche Praxis. 2. Auflage. Wiesbaden: Universum Verlag, 2005.

-
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH),
Hrsg.: Jahresbericht 2004 / 2005: Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf.
Wiesbaden: Universum Verlag, 2005a.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH),
Hrsg.: Jahresbericht 2005 / 2006: Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf.
Wiesbaden: Universum Verlag, 2006.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH),
Hrsg.: Sozialgesetzbuch IX – Rehabilitation und Teilhabe schwerbehinderter
Menschen: mit Verordnungen zum Schwerbehindertenrecht. Walldorf: Integra, Print
Service, 2004.
- Bundesarbeitsgemeinschaft Hörbehinderter Studenten und Absolventen (BHSA),
Hrsg.: BHSA Studienführer. Ein Handbuch für Hörbehinderte. 2. Auflage.
Hochheim, 1989.
- Bundesarbeitsgemeinschaft Hörbehinderter Studenten und Absolventen (BHSA),
Hrsg.: BHSA Studienführer. Ein Handbuch für Hörbehinderte. 4. Auflage.
Hochheim, 2007.
- Bundesagentur für Arbeit, Hrsg.: Arbeitsmarkt 2005: Arbeitsmarktanalyse für
Deutschland, West- und Ostdeutschland. Sondernummer der Amtlichen
Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit. 54. Jahrgang, Nürnberg, 24. August
2006.
- Bungard, Walter & Kupke, Sylvia (Hrsg.): Gehörlose Menschen in der Arbeitswelt.
Reihe: Arbeits- und Organisationspsychologie in Forschung und Praxis. Weinheim:
Beltz, Psychologische VerlagsUnion, 1995.
- Bungard, Walter & Kupke, Sylvia: „Gehörlose im Berufsleben – Arbeits- und
organisationspsychologische Aspekte“. In W. Bungard & S. Kupke (Hrsg.),
Gehörlose Menschen in der Arbeitswelt. Weinheim: Beltz, Psychologische
VerlagsUnion, 1995a.
- Domaschk-Rump, Cornelia & Ueberschaer, Gabrielle: „Chancen für Gehörlose im
Arbeitsleben – eine historische Betrachtung“. In W. Bungard & S. Kupke (Hrsg.),
Gehörlose Menschen in der Arbeitswelt. Weinheim: Beltz, Psychologische
VerlagsUnion, 1995.

-
- Ebbinghaus, Horst: „Die Erforschung des Alltags Gehörloser – Methodologische Überlegungen zur Wechselwirkung sprachlicher und sozialer Faktoren“. In W. Bungard & S. Kupke (Hrsg.), *Gehörlose Menschen in der Arbeitswelt*. Weinheim: Beltz, Psychologische VerlagsUnion, 1995.
- Ebbinghaus, Horst & Hessmann, Jens: *Gehörlose – Gebärdensprache – Dolmetschen. Chancen der Integration einer sprachlichen Minderheit*. Hamburg: Signum-Verlag, 1989.
- Erdmann, Rolf: *Der schwerhörige oder ertaubte Mitarbeiter: Eine Informationsschrift für Behörden, Arbeitgeber und Kollegen - Ratgeber Nr. 7. Schriftreihe des Deutschen Schwerhörigen Bunds (Hrsg.), 4. Auflage 2006*.
- Esken, Martina; Heinrichs, Hans-Peter; Kaul, Thomas: *Gehörlose Menschen im Arbeitsleben. Mit Ausführungen zum Thema Schwerhörigkeit. Landschaftsverband Rheinland – Hauptfürsorgestelle (Hrsg.)*. Köln: Rheinland-Verlag, 1999.
- Fengler, Jörg: *Hörgeschädigte Menschen*. Stuttgart: Kohlhammer, 1990.
- Furth, Hans G.: *Denkprozesse ohne Sprache*. Düsseldorf: Schwann, 1972.
- Furth, Hans G. & Youniss, James: “Formal Operations and Language: A comparison of deaf and hearing adolescent”. In Donald Morehead & Ann Morehead (Hrsg.), *Normal and deficient child language*. Baltimore: University Park Press, 387-410, 1976.
- Gardner, Allen & Gardner, Beatrice: “Two-Way Communication with an Infant Chimpanzee”. In A. M. Schrier & F. Stollnitz (Hrsg.), *Behavior of Nonhuman Primates IV*. New York: Academic Press 117-184, 1971.
- Happ, Daniela und Vorköper, Marc-Oliver: *Deutsche Gebärdensprache: Ein Lehr- und Arbeitsbuch*. Frankfurt am Main. Fachhochschulverlag, 2006.
- Häcker, Hartmut; Stapf, Kurt-Hermann (Hrsg.): *Dorsch – Psychologisches Wörterbuch*. 4. Auflage. Bern: Huber Verlag, 1998.
- Hessmann, Jens: „Normales Leben? – Auswirkungen der sprachlich sozialen Situation Gehörloser auf ihren Arbeitsalltag“. In W. Bungard & S. Kupke (Hrsg.), *Gehörlose Menschen in der Arbeitswelt*. Weinheim: Beltz, Psychologische VerlagsUnion, 1995.

-
- Jugend am Werk Steiermark: Bedarfsanalyse zur Arbeitsintegration von Menschen mit Hörbehinderungen in der Steiermark. Studie im Auftrag der Landesgeschäftsstelle Steiermark des Bundessozialamtes. Graz: Jugend am Werk., 2004.
- Jussen, Heribert: „Spracherwerb bei Gehörlosen“. In H. Jussen & H. Claußen (Hrsg.), Chancen für Hörgeschädigte. München: Ernst Reinhardt Verlag, 1991.
- Klee, E.: Behinderten-Report 2. Frankfurt am Main: Fischer, 1976.
- Klee, E.: Behindert. Frankfurt am Main: Fischer, 1987.
- Klein, Wolfgang: Zweitspracherwerb: Eine Einführung. 3. Auflage. Frankfurt am Main: Beltz Athenäum, 1992.
- Kloas, P.: Ausbildung und was danach? Berlin: Bundesinstitut für Berufsbildung, 1982.
- Krüger, Michael: „Häufigkeitsstatistische und demographische Angaben zum Personenkreis hörgeschädigter Menschen“. In H. Jussen & H. Claußen (Hrsg.), Chancen für Hörgeschädigte. München: Ernst Reinhardt Verlag, 1991.
- Kupke, Sylvia & Becki, Helena: „Bedeutung der Kollegen für gehörlose Menschen im Arbeitsalltag“. In W. Bungard & S. Kupke (Hrsg.), Gehörlose Menschen in der Arbeitswelt. Weinheim: Beltz, Psychologische VerlagsUnion, 1995.
- Kyle, Jim G.; Woll, Bencie: Sign Language: The study of deaf people and their language. Cambridge: Cambridge University Press, 1985.
- Lane, Harlan; François Grosjean (Hrsg.): Recent perspectives on American Sign Language. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum, 1980.
- Landschaftsverband Rheinland – Hauptfürsorgestelle Köln (Hrsg.): Die Situation der Behinderten im Arbeitsleben. Köln: Rheinland-Verlag, 1983.
- Landschaftsverband Westfalen-Lippe (Hrsg.): Die berufliche Situation der Hörbehinderten. Ergebnisse einer Befragungsaktion in Westfalen-Lippe in den Jahren 1981/82. Band 11. Münster, o.J.
- Löwe, Armin: „Erziehung im Früh- und Elementarbereich“. In H. Jussen & O. Kröhnert (Hrsg.), Pädagogik der Gehörlosen und Schwerhörigen. Berlin: Carl Marhold, 1982.
- Löwe, Armin: „Hörschädigungen“. In U. Koch, G. Lucius-Hoene & R. Stegie (Hrsg.), Handbuch der Rehabilitationspsychologie. Berlin: Springer, 1988.
- Luczak, Holger: Arbeitswissenschaft. 2. Auflage. Berlin: Springer Verlag, 1998.

-
- Mummendey, Hans Dieter: Die Fragebogen-Methode: Grundlagen und Anwendung in Persönlichkeits-, Einstellungs- und Selbstkonzeptforschung. Göttingen: Hogrefe-Verlag, 1987.
- Piel, Petra; Adlhoch, Ulrich; Mecheln, Hans-Dieter: Die begleitende Hilfe im Arbeitsleben für Hörbehinderte. Landschaftsverband Westfalen-Lippe – Hauptfürsorgestelle (Hrsg.), Schriften der Hauptfürsorgestelle. Band 17. 2. Auflage. Münster, 1987.
- Prillwitz, Siegmund: Zum Zusammenhang von Kognition, Kommunikation und Sprache mit Bezug auf die Gehörlosenproblematik, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Jugend, Familie und Gesundheit, Bd. 130. Stuttgart: Kohlhammer, 1982.
- Prillwitz, Siegmund; Schulmeister, Rolf; Zienert, Heiko: „Das Computer-Fachgebärdenlexikon“. In W. Bungard & S. Kupke (Hrsg.), Gehörlose Menschen in der Arbeitswelt. Weinheim: Beltz, Psychologische VerlagsUnion, 1995.
- Prillwitz, Siegmund (Hrsg.); Wisch, Fritz-Helmut; Wudtke, Hubert: Zeig mir deine Sprache! Elternbuch Teil 1: Zur Früherziehung gehörloser Kinder in Lautsprache und Gebärden. 2. Auflage. Hamburg: Signum-Verlag, 1991.
- Ringli, Gottfried: „Gebärdenkommunikation“. In H. Jussen & H. Claußen (Hrsg.), Chancen für Hörgeschädigte. München: Ernst Reinhardt Verlag, 1991.
- Ruoß, Manfred: Kommunikation Gehörloser. Hrsg.: Andreas Rett. Arbeiten zur Theorie und Praxis der Rehabilitation in Medizin, Psychologie und Sonderpädagogik, Bd. 38. Bern: Verlag Hans Huber, 1994.
- Scholl, Armin: Die Befragung als Kommunikationssituation: Zur Reaktivität im Forschungsinterview. Opladen: Westdeutscher Verlag, 1993.
- Schulte, Ernst: „Organisation der beruflichen Aus- und Fortbildung“. In H. Jussen & H. Claußen (Hrsg.), Chancen für Hörgeschädigte. München: Ernst Reinhardt Verlag, 1991.
- Schulte, Klaus: „Studienfördernde Dienste für Hörgeschädigte“. In H. Jussen & H. Claußen (Hrsg.), Chancen für Hörgeschädigte. München: Ernst Reinhardt Verlag, 1991.
- Seifert, K.-H.: Über die soziale Einordnung Taubstummer ins Erwerbsleben. Köln, 1961.

-
- Seifert, K.-H.; Stangl, W.: Einstellungen zu Körperbehinderten und ihrer beruflichen und sozialen Integration. Bern: Huber, 1981.
- Shannon, Claude E., & Weaver, Warren: Mathematische Grundlagen der Informationstheorie. München: Oldenbourg Verlag (1949, deutsch: 1976).
- Uden, Antonius van: „Das gehörlose Kind – Fragen seiner Entwicklung und Förderung“. Hörgeschädigtenpädagogik, Beiheft 5 (1980). Heidelberg.
- Ueding, Evelyn: „Gebärdensprachdolmetscher in der Arbeitswelt gehörloser Menschen – Probleme und Entwicklungen“. In W. Bungard & S. Kupke (Hrsg.), Gehörlose Menschen in der Arbeitswelt. Weinheim: Beltz, Psychologische VerlagsUnion, 1995.
- Weber, Heinrich: Gehörlose und Schwerhörige in der beruflichen Bewährung. Hörgeschädigte in Leben und Beruf. Bundesverband Bayerischer Taubstummlehrer und Bund Deutscher Taubstummlehrer (Hrsg.). Heidelberg, 1983.
- Weber, Heinrich: „Psychosoziale Faktoren für gehörlose Arbeitnehmer in einer hörenden Welt“. In W. Bungard & S. Kupke (Hrsg.), Gehörlose Menschen in der Arbeitswelt. Weinheim: Beltz, Psychologische VerlagsUnion, 1995.
- Welker, Martin; Werner, Andreas; Scholz, Joachim: Online Research: Markt- und Sozialforschung mit dem Internet. Heidelberg: dpunkt.verlag, 2005.
- Wisch, Fritz Helmut: Lautsprache und Gebärdensprache. Die Wende zur Zweisprachigkeit in Erziehung und Bildung Gehörloser. Hamburg: Signum Verlag, 1990.
- Wollmann, Karl. „Gehörlose Jugendliche“. In Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Behinderte Jugendliche vor der Berufswahl: Handbuch für Schule und Beratung, Ausgabe 1993,. Wiesbaden: Universum Verlag, 1993: 440-458.
- Wirths, Christian & Ruhe, Carsten: Technische Hörhilfen für Hörgeschädigte - Ratgeber Nr. 11. Schriftenreihe des Deutschen Schwerhörigen Bundes (Hrsg.), 4. Auflage 2006.
- Zimmermann, L. (Hrsg.): Belastungen und Stress bei der Arbeit. Humane Arbeit – Leitfaden für Arbeitnehmer. Band 5. Reinbek: Rowohlt, 1982.

Artikel:

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): „Aktuelle Konjunkturprognose des DIW Berlin 2007/08: Festigung des Aufschwungs in Deutschland“. Pressemitteilung des DIW Berlin vom 24.07.2007.

Franke, Grit & Kretschmar, Jens: „Psychologische Aspekte der Berufswahlentscheidung Hörgeschädigter“. HÖRPÄD 4/2000, 167-174.

Furth, Hans G.: "Research with the Deaf: Implication for language and cognition". Psychological Bulletin, 62 (1964), 145-164.

Grünbichler, S. & Stalzer, Christian: „Zur Situation Gehörloser in der Steiermark. Ergebnisse einer Umfrage“. Das Zeichen 16 (2002): 344-350.

Raule, Ralph: „Gebärdensprach-Filme im Internet. Eine Umfrage vom BMGS und von Gebärdenswerk im Zeitraum vom 15. Januar bis 20. Februar 2004“. Das Zeichen, Nr. 67 (2004): 224-229. Hamburg.

Seifert, Klaus: „Behandlung der Altersschwerhörigkeit“. Hörakustik 5 (2001): 8ff.

Teuber, Hartmut: „Schwedische Verhältnisse in der Erziehung und Bildung tauber Kinder - Und in Deutschland?". Hörgeschädigtenpädagogik, Nr. 3 (1996): 141-155 und Nr. 4 (1996): 223-235. Heidelberg.

Internetseiten:

http://www.gehoerlosenbund.de/gebaerdensprache/gl_tipps.htm (21.07.2007).

http://www.forschungsgruppe.de/Studien/Internet-Strukturdaten/web_II_07.pdf (26.07.2007).

<http://www.de.wikipedia.org/wiki/IP-Adresse> (26.07.2007).

<http://www.lwl.org/LWL/Soziales/integrationsamt/kurse/infoveranstaltung/ks/> (10.02.2008).

Vortrag:

Hase, Ulrich: „Berufliche Teilhabe hörgeschädigter Menschen heute: Vision oder Illusion?“. Vortrag auf der Fachtagung „REHAlitäten beruflicher Bildung und Integration hör- und sprachgeschädigter Menschen“ in Leipzig, vom 2.-4. Mai 2005.

Danke...

An dieser Stelle möchte ich mich noch bei all den Menschen Danke sagen, die mich bei der Erstellung dieser Arbeit unterstützt haben.

Frau Sinn-Behrendt und Herrn Gallus danke ich für deren fachliche Unterstützung, Erfahrungen, Ratschläge, Hinweise und Korrekturlesen, wovon meine Arbeit profitierte.

Herrn Senn gilt mein besonderer Dank, er hat sich sehr viel Zeit für mich genommen und mich nicht nur beim statistischen Teil der Arbeit unterstützt. Gab es mal eine Zeit, in der ich nicht mehr weiter wusste, dann konnte er mir Wege zeigen, wie ich weiterkommen konnte. Ohne ihn wäre die Arbeit nicht so geworden, wie sie ist.

Bei Herrn Kim möchte ich mich auch sehr bedanken. Er hat mich bei den Interviews begleitet und mir bei der Erstellung der Gebärdenvideos geholfen. Die Freundschaft mit ihm war während der Zeit meiner Arbeit Gold wert.

Frau Keller gilt der Dank für die Übersetzung der deutschen Schriftsprache in die Deutsche Gebärdensprache. Sie wirkte auch bei der Erstellung der Gebärdenvideos mit. Ihren Kindern möchte ich auch meinen Dank aussprechen, denn sie zeigten mir immer wieder, dass auf jede Antwort eine neue Frage auftaucht.

Herrn Grunewald und Frau Kasper bin ich dankbar, dass sie es mir ermöglicht haben, die Interviews in den Unternehmen durchzuführen.

Mein Dank gilt auch den Gehörlosenverbänden, die mir bei der Verteilung des Online-Fragebogens geholfen haben und Herrn Rehling der auf der Internetseite von www.taubenschlag.de diesen Fragebogen veröffentlicht hat.

Außerdem möchte ich mich bei allen Fragebogen- und Interview-Teilnehmern sowie bei allen Personen, die mich bei dieser Arbeit unterstützt haben, bedanken.

Olaf Eschenhagen, im Februar 2008

8 Anhang

8.1	Anhang Fragebogen.....	1-1
8.2	Anhang Fragebogen in DGS (Beispiele).....	1-9
8.3	Anhang Interviewleitfaden für Gehörlose Arbeitnehmer.....	1-11
8.4	Anhang Interviewleitfaden für hörende Kollegen gl Arbeitnehmer.....	1-13
8.5	Anhang Interviewleitfaden für Vorgesetzte gehörloser Arbeitnehmer...	1-15
8.6	Anhang Statistik-Tabellen aus der Umfrage.....	1-17
8.7	Anhang Korrelationsprüfung der Thesen	1-33

8.1 Anhang Fragebogen

Mein Name ist Olaf Eschenhagen, im Moment studiere ich an der Technischen Universität Darmstadt Master of Science Traffic and Transport. Im Rahmen meiner Masterarbeit werde ich mich mit dem Thema "Arbeitsplatzgestaltung für Gehörlose" beschäftigen. Ich möchte eine Bestandsaufnahme zu Gehörlosen in der Arbeitswelt machen. Damit möchte ich mehr über Gehörlosen im Beruf herausfinden. Deshalb habe ich am Institut für Arbeitswissenschaft Darmstadter TU Darmstadt diesen Fragebogen entwickelt.

Sie können mich unterstützen, wenn Sie den folgenden Fragebogen ausfüllen. Die Bearbeitungszeit wird zwischen 20 und 30 Minuten betragen.

Hier kommen viele Fragen vor. Bitte beantworten Sie jede Frage. Jede Antwort ist richtig. Wenn Sie den Fragebogen ausfüllen, dann helfen Sie mir und den gehörlosen Mitmenschen. Die Daten werden vertraulich behandelt und nicht weitergegeben. Wenn meine Arbeit fertig ist, dann wird sie veröffentlicht, so dass jeder die Auswertung der wissenschaftlichen Arbeit lesen kann.

1. Abschnitt: Persönliche Daten

|01| Wie alt sind Sie?

|02| Geschlecht:

[a] Frau

[b] Mann

|03| Wie ist Ihr Hörstatus?

[a] mittelgradig schwerhörig – Hörverlust 40 – 70 dB

[b] hochgradig schwerhörig - Hörverlust 70 - 85 dB

[c] an Taubheit grenzend schwerhörig - Hörverlust 85 - 100 dB

[d] gehörlos – Hörverlust mehr als 100 dB

|04| Seit wann sind Sie hörgeschädigt/gehörlos?

[a] Von Geburt an

[b] Ich bin ertaubt – ich war _____ Jahre alt, als ich ertaubte

|05| Tragen Sie technische Hörhilfen?

[a] Hörgerät

[b] Cochlear Implantat (CI)

[c] Ich benutze keine technische Hörhilfen

|06| Wie oft tragen Sie die technischen Hörhilfen?

[a] Immer [b] oft [c] selten [d] nie

|07| Welche Sprachen können Sie gut? *mehrere Antworten möglich*

[a] Gebärdensprache

[b] Lautsprache

[c] Schriftsprache (Lesen und Schreiben)

[d] Fremdsprache – welche? _____

[e] Fingeralphabet

|08| Welche Sprache benutzen Sie am liebsten? *mehrere Antworten möglich*

[a] Gebärdensprache

[b] Lautsprache

[c] Schriftsprache (Lesen und Schreiben)

[d] Fremdsprache – welche? _____

[e] Fingeralphabet

2. Abschnitt: Schule und Ausbildung

- [09] Welchen Schulabschluss haben Sie? [Bitte den höchsten Abschluss anklicken]
[a] keinen Schulabschluss
[b] Hauptschulabschluss
[c] Mittlere Reife (Realschulabschluss)
[d] Fachabitur
[e] Abitur
[f] Fachhochschulabschluss
[g] Universitätsabschluss
- [10] Haben Sie eine Ausbildung gemacht?
[a] Ja – **weiter mit Frage 11**
[b] Nein – **weiter mit Frage 18**
- [11] Wenn ja, welchen Beruf haben Sie erlernt? [Bitte aufschreiben]

- [12] Wo haben Sie Ihre Ausbildung gemacht?
[a] Berufsbildungswerk - BBW
[b] Betrieb mit Blockwochen in einer Berufsschule für Hörgeschädigte
[c] Betrieb mit Blockwochen in einer Berufsschule für Hörende
[d] Sonstiges: _____
- [13] Welche Sprachen hat der Ausbilder benutzt um mit Ihnen zu sprechen? *mehrere Antworten*
möglich
[a] Gebärdensprache
[b] Lautsprache
[c] Schriftsprache (Lesen und Schreiben)
[e] Fingeralphabet
- [14] Haben Sie im Betrieb den Ausbilder verstanden?
[a] Ich habe den Ausbilder immer verstanden
[b] Ich habe den Ausbilder gut verstanden
[c] Ich habe den Ausbilder nicht gut verstanden
[d] Ich habe den Ausbilder gar nicht verstanden
- [15] Wie viele Lehrer haben in der Berufsschule die Gebärdensprache verwendet?
[a] Alle Lehrer
[b] Viele Lehrer
[c] Wenige Lehrer
[d] Kein Lehrer
- [16] Haben Sie in der Berufsschule die Lehrer im Unterricht verstanden?
[a] Ich habe im Unterricht alles verstanden
[b] Ich habe im Unterricht viel verstanden
[c] Ich habe im Unterricht wenig verstanden
[d] Ich habe im Unterricht gar nichts verstanden
- [17] Hatten Sie während Ihrer Ausbildung einen Gebärdensprachdolmetscher?
[a] Ja, in der Berufsschule
[b] Ja, im Betrieb
[c] Ja, in der Berufsschule und im Betrieb
[d] Nein, ich hatte keinen Dolmetscher gehabt
weiter mit Frage 19

- [18] Sie haben keine Ausbildung gemacht, was haben Sie stattdessen gemacht?
[a] Ich habe studiert – **weiter mit Frage 19**
[b] Ich habe keine Ausbildung gemacht – **weiter mit Frage 25**
[c] Ich habe meine Ausbildung abgebrochen – **weiter mit Frage 25**
- [19] War der Ausbildungsberuf Ihr Wunschberuf?
[a] Ja – **weiter mit Frage 21**
[b] Nein – **weiter mit Frage 20**
- [20] Wenn nein, warum konnten Sie Ihren Wunschberuf nicht wählen? *mehrere Antworten möglich*
[a] Weil der Beruf nicht für Gehörlose geeignet ist
[b] Weil andere sagten, dass ich das nicht schaffe (Eltern, Lehrer, Arbeitsamt)
[c] Weil mein Schulabschluss nicht gut genug ist
[d] Ich weiß es nicht
[e] Sonstiges: _____
- [21] Wer hat Ihnen bei der Berufsauswahl geholfen? *mehrere Antworten möglich*
[a] Meine Eltern
[b] Schullehrer
[c] Agentur für Arbeit / Arbeitsamt
[d] Meine PartnerIn
[e] keiner, ich habe ihn alleine gewählt
[f] Sonstiges: _____
- [22] Warum haben Sie diesen Beruf gewählt? *mehrere Antworten möglich*
[a] Weil es keine andere Auswahl gab
[b] Weil dieser Beruf mich interessiert hat
[c] Weil in diesem Beruf gut bezahlt wird
[d] Weil dieser Beruf für Gehörlose geeignet ist
[e] Weil der Beruf mir Spaß macht
[f] Eine andere Person hat ihn für mich ausgesucht
[g] Weiß ich nicht mehr
[h] Sonstiges: _____
- [23] Sind Sie zufrieden mit der Berufswahl?
[a] Ja
[b] Nein
[c] Weiß ich nicht
- [24] Hatten Sie rückblickend auf Ihre Ausbildung ausreichende Informationen über die Ausbildung gehabt?
[a] Ja
[b] Nein
[c] Weiß ich nicht

3. Abschnitt – Beruf

- [25] Was machen Sie jetzt beruflich?
[a] Ich arbeite in einer Firma, unbefristeter Vertrag – **weiter mit Frage 26**
[b] Ich arbeite in einer Firma, befristeter Vertrag – **weiter mit Frage 26**
[c] Ich mache eine Umschulung – **weiter mit Frage 29**
[d] Ich bin Hausfrau/Hausmann – **weiter mit Frage 31**
[e] Ich bin arbeitslos – **weiter mit Frage 33**
[f] Ich bin RentnerIn – **weiter mit Frage 35**
- [26] Arbeiten Sie in Ihrem erlernten Beruf?
[a] Ja, es ist genau der Beruf, den ich gelernt habe – **weiter mit Frage 36**

- [b] Nein, es ist ein anderer Beruf – **weiter mit Frage 27**
- [27] Wenn nein, warum arbeiten Sie nicht mehr das, was Sie in der Ausbildung gelernt haben? *mehrere Antworten möglich*
- [a] Ich hatte nach der Kündigung keine Möglichkeit gehabt den Beruf weiter aus zu üben
- [b] Ich wollte diesen Beruf nicht mehr ausüben, weil es mir keinen Spaß gemacht hat
- [c] Ich wollte diesen Beruf nicht mehr ausüben, weil es mich nicht interessiert
- [d] Ich wollte diesen Beruf nicht mehr ausüben, weil ich was Neues machen wollte
- [e] Ich weiß den Grund nicht
- [f] Sonstiges: _____
- [28] Wie haben Sie Ihren neuen Beruf erlernt?
- [a] Ich habe eine Umschulung gemacht
- [b] Ich habe eine innerbetriebliche Ausbildung gemacht – in der Firma eine neue Ausbildung/ Umschulung
- [c] Ich wurde angelernt – für den Beruf habe ich keine Ausbildung gemacht, habe den Beruf innerhalb kurzer Zeit gelernt **weiter mit Frage 36**
- [29] Was machen Sie gerade für eine Umschulung?
Ich lerne jetzt den Beruf _____
- [30] Warum machen Sie eine Umschulung?
- [a] Ich war arbeitslos und muss einen neuen Beruf erlernen
- [b] Ich kann den alten Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben
- [c] Ich möchte mich weiter entwickeln
- [d] Sonstiges: _____
weiter mit Frage 36
- [31] Warum sind Sie Hausfrau / Hausmann?
- [a] Wegen meinen Kindern - Familie
- [b] Ich finde keine Arbeit
- [c] Ich habe noch nie gearbeitet
- [d] Mein Partner / meine Partnerin verdient genug Geld
- [e] Sonstiges: _____
- [32] Wie lange sind Sie schon Hausfrau / Hausmann?
- [a] Weniger als 1 Jahr – **weiter mit Frage 36**
- [b] 1 Jahr bis 2 Jahre – **weiter mit Frage 36**
- [c] 2 Jahre bis 5 Jahre – **bitte keine weiteren Fragen mehr beantworten**
- [d] mehr als 5 Jahre – **bitte keine weiteren Fragen mehr beantworten**
- [33] Warum sind Sie arbeitslos? *mehrere Antworten möglich*
- [a] Firma hat mir gekündigt - weil sie sparen muss
- [b] Firma hat mir gekündigt - aus Disziplinar-Gründen
- [c] Ich habe selbst gekündigt
- [d] Arbeitsvertrag wurde nicht verlängert
- [e] Ich habe keine Chance in meinem Beruf neue Arbeit zu finden
- [f] Sonstiges: _____
- [34] Wie lange sind Sie schon arbeitslos?
- [a] Weniger als ein halbes Jahr – **weiter mit Frage 36**
- [b] Halbes Jahr bis 1 Jahr – **weiter mit Frage 36**
- [c] 1 Jahr bis 2 Jahre – **weiter mit Frage 36**
- [d] 2 Jahre bis 5 Jahre – **bitte keine weiteren Fragen mehr beantworten**
- [e] mehr als 5 Jahre – **bitte keine weiteren Fragen mehr beantworten**

- [35] Seit wann sind Sie RentnerIn?
[a] Weniger als 1 Jahr – **weiter mit Frage 36**
[b] 1 Jahr bis 2 Jahre – **weiter mit Frage 36**
[c] 2 Jahre bis 5 Jahre – **bitte keine weiteren Fragen mehr beantworten**
[d] mehr als 5 Jahre – **bitte keine weiteren Fragen mehr beantworten**

4. Abschnitt Arbeitsumfeld

- [36] Wie viele Mitarbeiter hat Ihre Firma?
[a] 0 - 10
[b] 10 - 50
[c] 50 - 250
[d] 250 - 500
[e] 500 - 1000
[f] mehr als 1000
- [37] Wie lange arbeiten Sie für Ihre Firma?
[a] 0 – 2 Jahre
[b] 2 – 5 Jahre
[c] 5 – 10 Jahre
[d] 10 – 20 Jahre
[e] mehr als 20 Jahre
- [38] Wie viel Gehalt (brutto) im Monat bekommen Sie?
[a] Weniger als 1.000 Euro
[b] 1.000 bis 1.500 Euro
[c] 1.500 bis 2.000 Euro
[d] 2.000 bis 2.500 Euro
[e] 2.500 bis 3.000 Euro
[f] 3.000 bis 4.000 Euro
[g] mehr als 4.000 Euro
- [39] Sind Sie mit Ihrem Gehalt zufrieden?
[a] Ja
[b] Nein
- [40] Wer bezahlt Ihr Gehalt?
[a] Arbeitgeber - Firma
[b] Arbeitsagentur - Arbeitsamt
[c] Sonstiges _____
- [41] Wie viele Stunden in der Woche arbeiten Sie?
[a] weniger als 20 Stunden in der Woche
[b] 20 bis 25 Stunden in der Woche
[c] 26 bis 30 Stunden in der Woche
[d] 31 bis 35 Stunden in der Woche
[e] 36 bis 40 Stunden in der Woche
[f] 41 bis 45 Stunden in der Woche
[g] mehr als 45 Stunden in der Woche
- [42] Welche Position haben Sie in Ihrer Firma?
[a] Geschäftsführung
[b] Projektleiter
[c] Abteilungsleiter
[d] Angestellter
[e] Hilfsarbeiter (Ungelernte Arbeitskraft)

- |43| Sind Sie in Ihrer Firma schon mal beruflich aufgestiegen?
[a] Ja, ich bin mehrmals aufgestiegen
[b] Ja, ich bin einmal aufgestiegen
[c] Nein, es hat sich nichts geändert
[d] Nein, ich bin abgestiegen
- |44| Haben Sie die gleiche Chancen Karriere zu machen wie Ihre hörende KollegInnen?
[a] Ja [b] Nein [c] Weiß ich nicht
- |45| Arbeiten Sie im Team oder alleine?
[a] Im Team [b] Alleine [c] Manchmal im Team, manchmal alleine
- |46| Wollen Sie lieber im Team oder alleine arbeiten?
[a] Im Team [b] Alleine [c] Manchmal im Team, manchmal alleine
- |47| Gibt es bei Ihnen eine Abteilungs- / Teambesprechung?
[a] Ja [b] Nein [c] Weiß ich nicht
- |48| Nehmen Sie an der Abteilungs- / Teambesprechung teil?
[a] Ja [b] Nein
- |49| Kommt ein Gebärdensprachdolmetscher zur Teambesprechung?
[a] Ja [b] Nein
- |50| Was wurde in Ihrer Firma schon gemacht? *mehrere Antworten möglich*
[a] Informationsveranstaltung über Gehörlose
[b] Gebärdensprachkurs für hörende KollegInnen
[c] Weiterbildungskurse für Hörbehinderte
[d] Weiterbildungskurse für Hörbehinderte und Hörende zusammen
- |51| Ist es wichtig für Sie, dass Ihre hörenden KollegInnen einen Gebärdensprachkurs besuchen?
[a] Ja
[b] Nein
[c] Weiß ich nicht
- |52| Welche technischen Hilfsmittel haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz? *mehrere Antworten möglich*
[a] Blitzlichtanlage für Tür- und Telefonklingel
[b] Faxgerät
[c] Bildtelefon
[d] Internetzugang am PC
[e] optische Signale
[f] Ich habe keine technischen Hilfsmittel
- |53| Können Sie die gleiche Leistung erbringen, wenn Sie keine technischen Hilfsmittel zur Verfügung hätten?
[a] Ja [b] Nein [c] Weiß ich nicht
- |54| Ist es wichtig für Sie, dass Sie mit Ihren hörenden KollegInnen guten Kontakt haben?
[a] Ja [b] Nein [c] Weiß ich nicht

5. Abschnitt Kommunikation am Arbeitsplatz

- |55| Können Sie Ihren hörenden KollegInnen verständlich machen, wenn Sie denen was mitteilen wollen?

- [a] Ja [b] Nein
- [56] Können Sie sich bei Ihren hörenden KollegInnen durchsetzen?
[a] Ja [b] Nein [c] Weiß ich nicht
- [57] Im Jahr 2002 wurde in Deutschland die Gebärdensprache anerkannt.
Ist seitdem Ihr Selbstbewusstsein im Beruf gestiegen?
[a] Ja [b] Nein [c] Ist gleich geblieben
- Ist seitdem Ihr Durchsetzungsvermögen im Beruf gestiegen?
[a] Ja [b] Nein [c] Ist gleich geblieben
- [58] Haben Sie Schwierigkeiten Ihre hörenden KollegInnen zu überzeugen?
[a] Ja [b] Nein [c] Weiß ich nicht
- [59] Finden Sie einen Weg, Ihre hörenden KollegInnen zu überzeugen?
[a] Ja [b] Nein [c] Weiß ich nicht
- [60] Welche Sprachen sind Ihnen im Kontakt mit den hörenden KollegInnen wichtig?
mehrere Antworten möglich
[a] Gebärdensprache
[b] Lautsprache
[c] Schriftsprache (Lesen und Schreiben)
[e] Fingeralphabet
[f] Mit technischen Hilfsmitteln – z.B. E-mail, Fax
- [61] Wie läuft die Kommunikation am Arbeitsplatz ab?
[a] Gebärdensprache
[b] Lautsprache
[c] Schriftsprache (Lesen und Schreiben)
[e] Fingeralphabet
[f] mit technischen Hilfsmitteln – z.B. E-mail, Fax
- [62] Wie oft kommunizieren (gebärden, reden, mailen, schreiben usw.) Sie mit Ihren KollegInnen?
[a] Wenig (bekomme Anweisungen, was ich machen muss)
[b] Manchmal (z.B. wenn ich Anweisungen bekomme und wenn ich mit meinen KollegInnen kommunizieren muss)
[c] Viel (ich muss viel mit meinen KollegInnen kommunizieren)
- [63] Wie viele Ihrer hörenden KollegInnen berücksichtigen Ihre Gehörlosigkeit?
[a] Alle [b] viele [c] wenige [e] keiner [d] Weiß ich nicht
- [64] Wie viele Ihrer hörenden KollegInnen interessieren sich für Ihre Gehörlosigkeit?
[a] Alle [b] viele [c] wenige [e] keiner [d] Weiß ich nicht
- [65] Wenn Sie Anweisungen bekommen, verstehen Sie diese beim ersten Mal?
[a] Ja [b] Nein [c] Weiß ich nicht
- [66] Sind Sie für bestimmte Aufgaben spezialisiert?
[a] Ja, ich habe immer die gleichen Aufgaben
[b] Nein, ich habe unterschiedliche Aufgaben
[c] Weiß ich nicht
- [67] Erledigen Sie weniger unterschiedliche Aufgaben als Ihre hörenden KollegInnen?
[a] Ja, ich erledige weniger Aufgaben
[b] Nein, ich erledige genauso viele Aufgaben
[c] Nein, ich erledige mehr Aufgaben

[d] Weiß ich nicht

6. Abschnitt Weiterbildung

- [68] Haben Sie schon mal eine Weiterbildung gemacht?
[a] Ja, [b] Nein, dann weiter mit Frage 58
- [69] Konnten Sie das, was in der Weiterbildung gelehrt wurde in Ihrer Firma einbringen?
[a] Ja [b] Nein [c] Weiß ich nicht weiter mit Frage 59
- [70] Wenn nein, Warum haben Sie keine Weiterbildung gemacht? *mehrere Antworten möglich*
[a] Mein Arbeitgeber hat es abgelehnt
[b] Agentur für Arbeit hat es abgelehnt
[c] Integrationsamt hat es abgelehnt
[d] Sozialamt hat es abgelehnt
[e] Ich möchte es nicht selbst bezahlen
[f] Ich habe keine Angebote/Informationen
[g] Weiterbildungsplatz zu weit weg
[h] ich habe keine Motivation / es bringt mir nichts
[i] Sonstiges: _____
- [71] Hat Ihr Arbeitgeber Interesse daran, dass Sie sich weiterbilden?
[a] Ja [b] Nein [c] Weiß ich nicht
- [72] Glauben Sie, dass eine Weiterbildung Sie beruflich weiterbringen wird?
[a] Ja [b] Nein [c] Weiß ich nicht

Vielen Dank für Ihre Mithilfe ☺

8.2 Anhang Fragebogen in DGS (Beispiele)

Frage 42 Welche Position haben Sie in Ihrer Firma?

Antwort: Geschäftsführung – Projektleiter – Abteilungsleiter –
Sachbearbeiter – Hilfsarbeiter

*DU FIRMA [DETlok]A POSITION [DETlok]A1 ARBEITEN WAS? ANTWORT DA
BEISPIELE: CHEF-FÜHRUNG – PROJEKTLEITER – ABTEILUNGSLEITER –
NORMAL ANGESTELL – HILFSKRAFT*

Frage 43 Sind Sie in Ihrer Firma schon mal beruflich aufgestiegen?

*WAR DU POSITION [DETlok]A1 BERUF AUFGESTIEGEN? JA AUFGESTIEGEN+++
– JA AUFGETIEGEN+ – WIE IMMER – NEIN, ABGESTIEGEN+*

Frage 52 Welche technischen Hilfsmittel haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz?

Antwort: Blitzlichtanlage für Tür- und Telefonklingel – Faxgerät –
Bildtelefon – Internetzugang am PC – optische Signale – Ich habe keine
technischen Hilfsmittel

*DU ARBEITSPLATZ [DETlok]ATECHNISCH HILFSMITTEL DA? ANTWORT
BEISPIELE: BLITZER TÜR; TELEFON; KLINGELN [BEM] – FAX – BIFO – INTERNET
– OPTISCHE SIGNALE – BEISPIELE DU ARBEITSPLATZ MASCHINE RAMMELN
IRGENWO UND DU MERKST NICHT WEITER ARBEITEN, SIGNAL PIEP UM
BLITZER BEGREIFEN, WAS LÄRM –*

Frage 57.1 Im Jahr 2002 wurde in Deutschland die Gebärdensprache anerkannt.

Ist seitdem Ihr Selbstbewusstsein im Beruf eingestiegen?

Antwort: Ja - Nein - Weiss ich nicht

*DU ERINNERN, FRÜHER JAHR 2002 DEUTSCHLAND GEBÄRDENSPRACHE
ANERKANNT.
GEBÄRDENSPRACHE ANERKANNT BIS-JETZT DU BERUF [DETlok]A in WISS-
EIGEN MEHR? BITTE ANTWORT*

Frage 57.2 Ist seitdem Ihr Durchsetzungsvermögen im Beruf gestiegen?

Antwort: Ja – Nein - Weiss ich nicht

*DURCH GEBÄRDENSPRACHE ANERKANNT DU BERUF [DETlok]Ain AKTIV
MEHR? BITTE ANTWORT*

Frage 69 Konnten Sie das, was in der Weiterbildung gelehrt wurde in Ihrer Firma einbringen?

DU WEITERBILDUNG [DETIok]A GELEHRT SPÄTER DU FIRMA [DETIok]A1
ARBEITEN BESSER?

Frage 71 Hat Ihr Arbeitsgeber Interesse daran, dass Sie sich weiterbilden?

DU WEITERBILDEN WÜNSCH DEIN ARBEITSGEBER INTERESSE DA?

8.3 Anhang Interviewleitfaden für Gehörlose Arbeitnehmer

Welches sind die Hauptaufgaben? Eventuelle Unteraufgaben skizzieren.

Lass uns mal anfangen. Erzählen Sie mir bitte etwas über Ihre häufigste Aufgabe. Was machen Sie so?

Wie sieht ein typischer Tagesablauf bei Ihnen aus?

Nachfragen ob man die wichtigste Aufgabe verstanden hat und welche Aufgaben zusammenhängen.

Ausmaß an Interaktion (Teamarbeit): Arbeite ich normalerweise allein, oder muss ich bei einer Nebenaufgabe mit jemandem zusammenarbeiten?

Gehen wir mal [zur wichtigsten Tätigkeit]. Machst du diese Arbeit alleine, oder kommt meistens noch jemand dazu zum zusammenarbeiten?

Ausmaß des Informationsaustausches: Bei welcher Nebenaufgabe muss ich wie oft kommunizieren? (es gibt Aufgaben, bei denen nicht gesprochen wird und andere, bei der die Kommunikation wichtig ist)

Wird bei diesen Aufgaben [wichtigste Tätigkeit und andere Tätigkeiten] auch mit den Kollegen/Vorgesetzten gesprochen?

Ausmaß der Koordination: Bei welcher Aufgabe muss ich meine Handlungsschritte mit denen des Kollegen gleichzeitig abstimmen - Abhängig von den Tätigkeiten die der gehörlose mit dem Kollegen hat:

Schweigst du eher, oder sagst du dem Kollegen, wie er etwas machen soll, oder ist es umgekehrt?

Manchmal klappt es mit der Kommunikation gut, manchmal nicht. Vermutlich kannst du dich an einen Vorfall erinnern, bei der die Kommunikation nicht gut geklappt hat, gell? Kannst du etwas darüber erzählen?

Mit Nachfragen herausfinden, was, wer, wo, wann, "welche mögliche Problemlösung würdest du vorschlagen, damit dieser Vorfall nicht so schnell wiederholt?"

Gab es schon mal Seminare oder Schulungen um die kommunikative Situation zu verbessern?

Herausfinden, welche Angebote es gibt, um die Kommunikation mit den Kollegen und dem Vorgesetzten zu erleichtern. Nachfragen, von wem die Initiative kam.

Können Sie mir sagen, wer die Idee hatte, Seminare/Schulungen anzubieten?

Herausfinden von wem die Initiative kam, und gegebenenfalls These 1 bestätigen lassen.

Erzählen Sie mir mal was zu den Hilfsmitteln, z.B. Blitzlicht oder Schreibtelefon.

Herausfinden, ob technische Hilfsmittel benötigt werden und wie oft und wofür die eingesetzt werden. Sind sie nützlich?

Wie kam es dazu, dass Sie die technischen Hilfsmittel bekommen haben und verwenden?
Herausfinden, wer die treibende Kraft ist. Wer hat die besorgt, von wem kam die Initiative und gegebenenfalls These 1 bestätigen lassen.

Wenn bis die These 1 noch nicht bestätigt wurde, dann fragen:

Erhalten Sie Unterstützung von Ihrem Vorgesetzten? Wie erfolgt die Unterstützung?

Gegebenenfalls nachfragen, ob der gehörlose Arbeitnehmer schon mal selbst etwas vorgeschlagen hat und wie die Reaktion vom Vorgesetzten war.

Eine ganz andere Frage: Im Unternehmen gibt es auch andere gehörlose Mitarbeiter, haben Sie Kontakt zu denen? Wenn ja, wie oft haben Sie Kontakt mit ihm? Wenn nein, wünschen Sie sich Kontakt zu anderen Gehörlosen?

Triffst du vielleicht diese Kollegen gelegentlich, ohne dass es etwas mit der Arbeit zu tun hätte? Kannst du mal eine Schätzung geben, täglich wie z.B. Mittagessen, einmal wöchentlich für einen Kollegenschwatz oder seltener?

Wahrscheinlich hast du schon mit hörg. Kollegen über allgemeine Erfahrungen als hörg. Arbeitnehmer gesprochen. Kannst du vielleicht erinnern, über welche Erfahrungen? Was hast du z.B. vom anderen erfahren?

Hast du bei diesem Erfahrungsaustausch Hinweise und Tipps bekommen um z.B. den Umgang mit hörenden Kollegen zu verbessern? Ja? Welche fallen dir ein?

Herausfinden worüber geredet wird, nachfragen, ob auch über Kollegen bzw. Vorgesetzten ausgetauscht wird und nachfragen, ob auch darüber ausgetauscht wird, wie man mit den Hörenden umgehen kann

Stellen Sie sich vor, Sie bekommen einen neuen gehörlosen Kollegen, was halten Sie dann davon?

So wir sind fast fertig mit dem Interview. Ich hätte nur noch eine Frage. Kennst du diese Frage: "Welche 3 Dinge würdest du auf eine einsame Insel mitnehmen?" Welche 3 Ratschläge würdest du einem gehörlosen Stellenanfänger sagen, damit er einen besseren Umgang mit Chef und Kollegen bekommt?

8.4 Anhang Interviewleitfaden für hörende Kollegen gehörloser Arbeitnehmer

Lassen Sie uns mal anfangen. Bitte erzählen Sie mir doch, was Ihre Aufgaben sind und was Sie im Betrieb genau machen?

Herausfinden, welche Aufgaben der Vorgesetzte hat und was er genau macht? Macht er ähnliche Aufgaben, wie der gehörlose Arbeitnehmer?

Wir wissen, dass Sie der Vorgesetzte von Ihrem Abteil sind, können Sie mir sagen, welche hierarchische Stellung Ihre Abteilung im Unternehmen hat?

Herausfinden wie die Abteilung hierarchisch im Unternehmen eingegliedert ist und wie breit die Aufgabenpalette ist

In Ihrer Abteilung arbeitet auch ein gehörloser Mitarbeiter, können Sie mir sagen, worin die Zusammenarbeit zwischen ihm und Ihnen besteht?

Herausfinden, ob eine Zusammenarbeit besteht, wenn ja, wie diese erfolgt, wenn nein, warum es keine Zusammenarbeit gibt? -Stützung der These 1-

Nun möchte ich wissen, wie oft Sie zum gehörlosen Arbeitnehmer gehen um mit ihm etwas zu sprechen? Gehen Sie vielleicht ungefähr einmal am Tag zu ihm, vielleicht ungefähr 15 Minuten? Was ist Ihre Schätzung?

Herausfinden, wie häufig die Kommunikation erfolgt und wie lange Kommunikation betrieben wird. Nachfragen, ob die Interaktion anstrengend oder leicht ist? -Stützung der These 2-

Nachfragen, ob die Kommunikation leicht oder anstrengend ist.

Sie haben mir eben gesagt, dass die Kommunikation anstrengend bzw. leicht ist, warum ist sie anstrengend oder leicht?

Herausfinden, wo die Schwierigkeiten bzw. die Stärken in der Kommunikation sind und woran das liegt? - Stützung der These 2-

Manchmal klappt es mit der Kommunikation gut, manchmal nicht. Vermutlich können Sie sich an einen Vorfall erinnern, bei der die Kommunikation nicht gut geklappt hat, gell? Können Sie etwas darüber erzählen?

(Mit Nachfragen herausfinden, was, wer, wo, wann, "welche mögliche Problemlösung, was würden Sie vorschlagen, damit dieser Vorfall sich nicht so schnell wiederholt?"

Wenn es Schwierigkeiten gibt, an wen wenden Sie sich dann? Bekommen Sie dann auch die Unterstützung/Hilfe?

Herausfinden, ob die Unterstützung nur von den Kollegen kommt, bzw. ob ein Schwerbehindertenvertreter eingeschaltet wird oder externe Hilfen geholt wird oder ob gar nichts gemacht wird. Damit kann gegebenenfalls These 1 bestätigt werden.

In diesem Unternehmen gibt es noch andere gehörlose Mitarbeiter, tauschen Sie sich auch mit den anderen Vorgesetzten aus? Wenn ja, worüber wird dann dabei ausgetauscht?

Herausfinden, ob beim Austausch darüber gesprochen wird, welche Strategien es gibt, wie man mit gehörlosen Mitarbeitern umgehen kann? -Stützung der These 4-

Können Sie mir sagen, aus welchen Gründen man den gehörlosen Mitarbeiter eingestellt hat?

Herausfinden ob es Qualifikationsgründe sind, ob damit die Behindertenquote erfüllt werden soll? - Stützung der These 6-

Würden Sie es befürworten, wenn ein weiterer gehörloser Mitarbeiter im Abteil eingestellt werden soll, damit Ihr gehörloser Arbeitnehmer einen „Gleichgesinnten“ hat?

-Stützung der These 5 und 6-

So wir sind fast fertig mit dem Interview. Ich hätte nur noch eine Frage. Kennen Sie diese Frage: "Welche 3 Dinge würdest du auf eine einsame Insel mitnehmen?" Welche 3 Ratschläge würden Sie einem hörenden Stellenanfänger geben, damit er einen besseren Umgang mit dem gehörlosen Kollegen bekommt?

8.5 Anhang Interviewleitfaden für Vorgesetzte gehörloser Arbeitnehmer

Was sind Ihre Aufgaben im Betrieb und was machen Sie genau?

Herausfinden, welche Aufgaben der Kollege macht, ob es die gleichen sind, wie die vom gehörlosen Kollegen, gibt es Unterschiede, wenn ja warum?

Sie haben einen gehörlosen Kollegen, hat er Ihrer Meinung nach, die gleichen Aufgaben zu bewältigen wie Sie?

Herausfinden, welche Unterschiede es gibt, ob der gehörlose immer die gleichen Aufgaben bekommt während der Kollege unterschiedliche Aufgaben bekommt? Woran liegt es, dass er diese und der gehörlose Kollege diese Aufgaben bekommt.

Können Sie mir beschreiben, worin die Zusammenarbeit mit dem gehörlosen Kollegen besteht?

Herausfinden, ob eine Zusammenarbeit besteht, wenn ja, wie diese erfolgt, wenn nein, warum es keine Zusammenarbeit gibt? -Stützung der These 2-

Nun möchte ich ungefähr wissen, wie oft Sie zum gehörlosen Arbeitnehmer gehen um mit ihm irgendetwas zu besprechen. Gehen Sie vielleicht ungefähr zweimal pro Tag zu ihm, vielleicht ungefähr einmal pro Stunde, oder sogar mehrmals pro Stunde? Was ist Ihre Schätzung?

Herausfinden, wie die Kommunikation erfolgt und wie viel Kommunikation betrieben wird. Nachfragen, ob die Interaktion anstrengend oder leicht ist? -Stützung der These 2-

Nachfragen, ob die Kommunikation leicht oder anstrengend ist.

Sie haben mir eben gesagt, dass die Kommunikation anstrengend bzw. leicht ist, warum ist sie anstrengend oder leicht?

Herausfinden, wo die Schwierigkeiten bzw. die Stärken in der Kommunikation sind und woran das liegt? -Stützung der These 2-

Wurde schon was gemacht, um die Kommunikation zu verbessern?

Herausfinden, was gemacht wurde und nachfragen von wem die Initiative ausgeht und gegebenenfalls These 1 bestätigen lassen. -Stützung der These 2-

Wahrscheinlich haben Sie schon mit anderen Kollegen über allgemeine Erfahrungen über den Umgang mit dem gehörlosen Mitarbeiter ausgetauscht. Über welche Erfahrungen haben Sie geredet und was haben Sie von den anderen erfahren? Was hast du z.B. vom anderen erfahren? Tauschen Sie sich mit ihrem gehörlosen Kollegen auch über den Umgang mit ihm aus?

Herausfinden, ob der Kollege sich mit anderen Kollegen austauscht, wie man die Kommunikation mit dem gehörlosen Kollegen verbessern kann und somit herausfinden, welche Strategien es gibt für die Kommunikation mit dem Gehörlosen. -Stützung der These 4-

So wir sind fast fertig mit dem Interview. Ich hätte nur noch eine Frage. Kennen Sie diese Frage: "Welche 3 Dinge würdest du auf eine einsame Insel mitnehmen?" Welche 3 Ratschläge würden Sie einem hörenden Stellenanfänger geben, damit er einen besseren Umgang mit dem gehörlosen Kollegen bekommt?

8.6 Anhang Statistik-Tabellen aus der Umfrage

Geschlecht		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Frau	278	53,4	53,7	53,7
	Mann	240	46,1	46,3	100,0
	Gesamt	518	99,4	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	3	0,6		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A1: Geschlecht

Tragen Sie technische Hörhilfen?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Hörgerät	285	54,7	54,8	54,8
	Cochlear Implantat (CI)	22	4,2	4,2	59,0
	Ich benutze keine technische Hörhilfen	213	40,9	41,0	100,0
	Gesamt	520	99,8	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	1	0,2		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A2: Welche technische Hörhilfe wird getragen

Wie oft tragen Sie die technischen Hörhilfen?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Nie	219	42,0	42,1	42,1
	Selten	58	11,1	11,2	53,3
	Oft	62	11,9	11,9	65,2
	Immer	181	34,7	34,8	100,0
	Gesamt	520	99,8	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	1	0,2		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A3: Wie oft wird die technische Hörhilfe getragen

Sprachen, die man beherrscht – Mehrfachantworten möglich		Häufigkeit	% aller Antworten	% aller Befragten
Gültig	Gebärdensprache	477	30,5	91,6
	Lautsprache (Deutsch)	359	23,0	68,9
	Fremdsprache	70	4,5	13,4
	Schriftsprache (Lesen und Schreiben)	305	19,5	58,5
	Fingeralphabet	349	22,3	67,0
	Gesamt	1560	99,7	
Fehlend	nicht beantwortet	4	0,3	
Gesamt		1564	100,0	

Tabelle A4: Sprachen, die man beherrscht

Vergleich: Laut- und Gebärdensprache, die man beherrscht		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Gebärdensprache	156	29,9	30,2	30,2
	Laut- und Gebärdensprache	321	61,6	62,2	92,4
	Lautsprache	39	7,5	7,6	100,0
	Gesamt	516	99,0	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	5	1,0		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A5: Vergleich: Laut- und Gebärdensprache, die man beherrscht

Vergleich: Favoritsprache, die man am liebsten benutzt		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Gebärdensprache	280	53,7	54,3	54,3
	Laut- und Gebärdensprache	170	32,6	32,9	87,2
	Lautsprache	66	12,7	12,8	100,0
	Gesamt	516	99,0	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	5	1,0		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A6: Favorit-Vergleich: Laut- und Gebärdensprache

Haben Sie eine Ausbildung gemacht?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	453	86,9	86,9	86,9
	Nein	68	13,1	13,1	100,0
	Gesamt	521	100,0	100,0	

Tabelle A7: Ausbildung gemacht?

Warum keine Ausbildung gemacht?		Häufigkeit	Prozent	gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich habe studiert	33	6,3	48,5	48,5
	Ich habe meine Ausbildung abgebrochen	10	1,9	14,7	63,2
	Ich habe keine Ausbildung angefangen	25	4,8	36,8	100,0
	Gesamt	68	13,1	100,0	
Fehlend	nicht abgefragt	453	86,9		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A8: Warum keine Ausbildung gemacht?

War der Ausbildungsberuf Ihr Wunschberuf?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	261	50,1	57,6	57,6
	Nein	192	36,9	42,4	100,0
	Gesamt	453	86,9	100,0	
Fehlend	nicht abgefragt	68	13,1		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A9: Wunschberuf

Warum haben Sie diesen Beruf ausgewählt? – Mehrfachantworten möglich		Häufigkeit	% aller Antworten	Gültige Prozepte	Kumulierte Prozepte	% aller Befragten
Gültig	Weil dieser Beruf mich interessiert	259	29,8	29,9	29,9	53,3
	Weil der Beruf mir Spaß macht	200	23,0	23,1	52,9	41,2
	Weil es keine andere Auswahl gab	128	14,7	14,8	67,7	26,3
	Weil dieser Beruf für Gehörlose geeignet ist	106	12,2	12,2	79,9	21,8
	Weil in diesem Beruf gut bezahlt wird	76	8,7	8,8	88,7	15,6
	Eine andere Person hat für mich ausgesucht	33	3,8	3,8	92,5	6,8
	Weiß ich nicht mehr	16	1,8	1,8	94,3	3,3
	Sonstiges	49	5,6	5,7	100,0	10,1
	Gesamt	867	99,8	100,0		
Fehlend	nicht beantwortet	2	0,2			
Gültig	Abgefragte Personen	486	93,3			
Fehlend	Nicht abgefragte Personen	35	6,7			
Gesamt		521	100,0			

Tabelle A10: Berufswahlgrund

Sind Sie zufrieden mit der Berufswahl?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozepte	Kumulierte Prozepte
Gültig	Ja	303	58,2	62,3	62,3
	Nein	97	18,6	20,0	82,3
	Weiß ich nicht	86	16,5	17,7	100,0
	Gesamt	486	93,3	100,0	
Fehlend	nicht abgefragt	35	6,7		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A11: Berufswahlzufriedenheit

Wer hat Ihnen bei der Berufswahl geholfen? – Mehrfachantworten möglich		Häufigkeit	% aller Antworten	Gültige Prozepte	Kumulierte Prozepte	% aller Befragten
Gültig	Meine Eltern	178	27,7	27,7	27,7	36,6
	Agentur für Arbeit	89	13,8	13,8	41,5	18,3
	Schullehrer	85	13,2	13,2	54,7	17,5
	Freunde/ Bekannte	35	5,4	5,4	60,2	7,2
	Andere Verwandte	27	4,2	4,2	64,4	5,6
	Partner/ Partnerin	10	1,6	1,6	65,9	2,1
	Praktikum	6	0,9	0,9	66,9	1,2
	Kirche	4	0,6	0,6	67,5	0,8
	Sonstiges	10	1,6	1,6	69,1	2,1
	Keiner, selbst ausgesucht	199	30,9	30,9	100,0	40,9
	Gesamt	643	100,0	100,0		
Gültig	Abgefragte Personen	486	93,3			
Fehlend	Nicht abgefragte Personen	35	6,7			
Gesamt		521	100,0			

Tabelle A12: Berufswahlhilfe

Hatten Sie rückblickend auf Ihre Ausbildung ausreichende Informationen über die Ausbildung gehabt?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	249	47,8	55,1	55,1
	Nein	142	27,3	31,4	86,5
	Weiß ich nicht	61	11,7	13,5	100,0
	Gesamt	452	86,8	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	1	0,2		
	nicht abgefragt	68	13,1		
	Gesamt	69	13,2		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A13: Genug Information über den Ausbildungsberuf bekommen?

Wo haben Sie Ihre Ausbildung gemacht?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Berufsbildungswerk (BBW) / OTA-Ausbildungszentrum	117	22,5	26,1	26,1
	Betrieb mit Berufsschule für Hörgeschädigte	197	37,8	43,9	69,9
	Betrieb mit Berufsschule für Hörende	79	15,2	17,6	87,5
	Berufskolleg für Hörgeschädigte in Essen	8	1,5	1,8	89,3
	Gehörlosen-/ Berufsfachschule/ Berufsförderungswerk	32	6,1	7,1	96,4
	Sonstiges	16	3,1	3,6	100,0
	Gesamt	449	86,2	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	4	0,8		
	Studium, Ausbildung nicht gemacht oder Ausbildung abgebrochen	68	13,1		
Gesamt		72	13,8		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A14: Ausbildungsort

Wie oft haben Sie den Ausbilder verstanden?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Immer verstanden	84	16,1	18,6	18,6
	Meistens verstanden	291	55,9	64,4	83,0
	Selten verstanden	73	14,0	16,2	99,1
	Nie verstanden	4	0,8	0,9	100,0
	Gesamt	452	86,8	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	1	0,2		
	Nicht abgefragt	68	13,1		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A15: Wie oft den Ausbilder verstanden?

Haben Sie in der Berufsschule die Lehrer im Unterricht verstanden?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	...gar nichts verstanden	9	1,7	2,0	2,0
	...wenig verstanden	143	27,4	31,6	33,6
	...viel verstanden	223	42,8	49,2	82,8
	...alles verstanden	78	15,0	17,2	100,0
	Gesamt	453	86,9	100,0	
Fehlend	nicht abgefragt	68	13,1		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A16: Lehrerverständnis im Unterricht

Hatten Sie während der Ausbildungszeit einen Dolmetscher gehabt? - Mehrfachnennung möglich		Häufigkeit	% aller Antworten	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente	% aller Befragten
Gültig	Dolmetscher in der Berufsschule	66	14,3	14,4	14,4	14,6
	Dolmetscher im Betrieb	43	9,3	9,4	23,8	9,5
	Keinen Dolmetscher	349	75,5	76,2	100,0	77,0
	Gesamt	458	99,1	100,0		
Fehlend	nicht beantwortet	4	0,9			
Gültig	Abgefragte Personen	453	86,9			
Fehlend	Nicht abgefragte Personen	68	13,1			
Gesamt	Gesamt	521	100,0			

Tabelle A17: Dolmetscher in der Ausbildung

Sind Sie berufstätig oder nicht?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Berufstätig	371	71,2	71,2	71,2
	Nicht berufstätig	150	28,8	28,8	100,0
	Gesamt	521	100,0	100,0	

Tabelle A18: Berufstätig oder nicht?

Arbeiten Sie in Ihrem erlernten Beruf?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja, es ist der Beruf, den ich gelernt habe	250	48,0	67,4	67,4
	Nein, es ist ein anderer Beruf	121	23,2	32,6	100,0
	Gesamt	371	71,2	100,0	
Fehlend	nicht abgefragt	150	28,8		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A19: Ist Arbeit gleich Ausbildung?

Wie lange sind Sie schon arbeitslos?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Weniger als ein halbes Jahr	27	5,2	30,3	30,3
	Halbes Jahr bis 1 Jahr	11	2,1	12,4	42,7
	1 Jahr bis 2 Jahre	19	3,6	21,3	64,0
	2 Jahre bis 5 Jahre	21	4,0	23,6	87,6
	Mehr als 5 Jahre	11	2,1	12,4	100,0
	Gesamt	89	17,1	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	1	0,2		
	nicht abgefragt	431	82,7		
Gesamt		432	82,9		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A20: Wie lange arbeitslos?

Wie viele MitarbeiterInnen hat Ihre Firma?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 – 10	75	14,4	18,2	18,2
	10 – 50	96	18,4	23,2	41,4
	50 – 250	80	15,4	19,4	60,8
	250 – 500	43	8,3	10,4	71,2
	500 – 1000	31	6,0	7,5	78,7
	Mehr als 1000	88	16,9	21,3	100,0
Gesamt		413	79,3	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	3	0,6		
	nicht abgefragt	105	20,2		
Gesamt		108	20,7		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A21: Betriebsgröße – Anzahl der Mitarbeiter

In der Ausbildung nichts oder wenig verstanden		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Schule, Betrieb nichts oder wenig verstanden	48	9,2	10,6	10,6
	Betrieb nichts oder wenig, Schule viel verstanden	104	20,0	23,0	33,6
	Betrieb viel, Schule nichts oder wenig verstanden	30	5,8	6,6	40,2
	Betrieb, Schule viel oder alles verstanden	271	52,0	59,8	100,0
	Gesamt	453	86,9	100,0	
Fehlend	nicht abgefragt	68	13,1		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A22: Verständnis in der Ausbildungszeit

Wie lange arbeiten Sie für Ihre Firma?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 - 2 Jahre	115	22,1	27,8	27,8
	2 - 5 Jahre	76	14,6	18,4	46,2
	5 - 10 Jahre	90	17,3	21,8	68,0
	10 - 20 Jahre	82	15,7	19,9	87,9
	mehr als 20 Jahre	50	9,6	12,1	100,0
	Gesamt	413	79,3	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	3	0,6		
	nicht abgefragt	105	20,2		
	Gesamt	108	20,7		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A23: Wie lange arbeiten Sie schon für Ihren Betrieb?

Wie viel Gehalt (brutto) im Monat bekommen Sie?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Weniger als 1.000 Euro	56	10,7	14,0	14,0
	1.000 bis 1.500 Euro	93	17,9	23,3	37,3
	1.500 bis 2.000 Euro	90	17,3	22,5	59,8
	2.000 bis 2.500 Euro	63	12,1	15,8	75,5
	2.500 bis 3.000 Euro	65	12,5	16,3	91,8
	3.000 bis 4.000 Euro	24	4,6	6,0	97,8
	mehr als 4.000 Euro	9	1,7	2,3	100,0
	Gesamt	400	76,8	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	16	3,1		
	nicht abgefragt	105	20,2		
	Gesamt	121	23,2		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A24: Gehalt in Euro

Sind Sie mit Ihrem Gehalt zufrieden?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	239	45,9	58,3	58,3
	Nein	171	32,8	41,7	100,0
	Gesamt	410	78,7	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	6	1,2		
	nicht abgefragt	105	20,2		
	Gesamt	111	21,3		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A25: Mit Gehalt zufrieden?

Arbeiten Sie im Team oder alleine?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Alleine	56	10,7	13,9	13,9
	Manchmal im Team, manchmal alleine	220	42,2	54,5	68,3
	Im Team	128	24,6	31,7	100,0
	Gesamt	404	77,5	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	1	0,2		
	nicht abgefragt	116	22,3		
	Gesamt	117	22,5		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A26: Arbeit im Team oder alleine?

Wollen Sie lieber im Team oder alleine arbeiten?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Alleine	66	12,7	16,3	16,3
	Manchmal im Team und manchmal alleine	233	44,7	57,7	74,0
	Im Team	105	20,2	26,0	100,0
	Gesamt	404	77,5	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	1	0,2		
	nicht abgefragt	116	22,3		
	Gesamt	117	22,5		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A27: Wunsch: Arbeit im Team oder alleine?

Gibt es bei Ihnen Abteilungs-/Teambesprechungen?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	300	57,6	74,1	74,1
	Nein	95	18,2	23,5	97,5
	Weiß ich nicht	10	1,9	2,5	100,0
	Gesamt	405	77,7	100,0	
Fehlend	nicht abgefragt	116	22,3		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A28: Tab. Abteilungsbesprechung im Unternehmen?

Sind Sie bei den Abteilungs-/Teambesprechungen dabei?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	241	46,3	80,9	80,9
	Nein	57	10,9	19,1	100,0
	Gesamt	298	57,2	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	2	0,4		
	nicht abgefragt	221	42,4		
	Gesamt	223	42,8		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A29: Bei Abteilungsbesprechung dabei?

Kommt ein Gebärdensprachdolmetscher zu den Abteilungs-/ Teambesprechungen?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	110	21,1	45,6	45,6
	Nein	131	25,1	54,4	100,0
	Gesamt	241	46,3	100,0	
Fehlend	nicht abgefragt	280	53,7		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A30: Abteilungsbesprechung - Gebärdensprachdolmetscher dabei?

Ist es wichtig für Sie, dass Ihre hörenden KollegInnen einen Gebärdensprachkurs besuchen?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	203	39,0	50,5	50,5
	Nein	112	21,5	27,9	78,4
	Weiß ich nicht	87	16,7	21,6	100,0
	Gesamt	402	77,2	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	2	0,4		
	nicht abgefragt	117	22,5		
Gesamt		119	22,8		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A31: Gebärdensprachkurs für hörende Arbeitskolleg/-innen – wichtig?

Anzahl der technischen Hilfsmittel		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	keine technische Hilfsmittel	211	40,5	51,7	51,7
	1 Hilfsmittel	107	20,5	26,2	77,9
	2 Hilfsmittel	40	7,7	9,8	87,7
	3 Hilfsmittel	29	5,6	7,1	94,9
	4 oder mehr Hilfsmittel	21	4,0	5,1	100,0
	Gesamt	408	78,3	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	1	0,2		
	nicht abgefragt	112	21,5		
Gesamt		113	21,7		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A32: Anzahl der technischen Hilfsmittel am Arbeitsplatz

Könnten Sie die gleiche Leistung erbringen, wenn Sie keine technischen Hilfsmittel zur Verfügung hätten?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	202	38,8	50,6	50,6
	Nein	99	19,0	24,8	75,4
	Weiß ich nicht	98	18,8	24,6	100,0
	Gesamt	399	76,6	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	6	1,2		
	nicht abgefragt	116	22,3		
Gesamt		122	23,4		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A33: Kann Leistung ohne technische Hilfsmittel erbracht werden?

Ist es wichtig für Sie, dass Sie mit Ihren hörenden KollegInnen guten Kontakt haben?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	344	66,0	86,0	86,0
	Nein	20	3,8	5,0	91,0
	Weiß ich nicht	36	6,9	9,0	100,0
	Gesamt	400	76,8	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	2	0,4		
	nicht abgefragt	119	22,8		
	Gesamt	121	23,2		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A34: Ist guter Kontakt mit hörenden Kolleg/-innen wichtig?

Wie oft können Sie Ihren hörenden KollegInnen verständlich machen, wenn Sie etwas mitteilen wollen?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Nie	3	0,6	0,7	0,7
	Selten	67	12,9	16,7	17,5
	Oft	207	39,7	51,6	69,1
	Immer	124	23,8	30,9	100,0
	Gesamt	401	77,0	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	1	0,2		
	nicht abgefragt	119	22,8		
	Gesamt	120	23,0		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A35: Wie oft können Kolleg/-innen Sie verstehen, wenn Sie etwas sagen wollen?

Wenn Sie Anweisungen bekommen, verstehen Sie diese beim ersten Mal?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Nie	2	0,4	0,5	0,5
	Selten	98	18,8	24,7	25,3
	Oft	252	48,4	63,6	88,9
	Immer	44	8,4	11,1	100,0
	Gesamt	396	76,0	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	2	0,4		
	nicht abgefragt	123	23,6		
	Gesamt	125	24,0		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A36: Wenn Sie Anweisungen bekommen, verstehen Sie diese beim ersten Mal?

Wie oft können Sie sich bei Ihren hörenden KollegInnen durchsetzen?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Nie	24	4,6	6,0	6,0
	Selten	128	24,6	32,1	38,1
	Oft	199	38,2	49,9	88,0
	Immer	48	9,2	12,0	100,0
	Gesamt	399	76,6	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	3	0,6		
	nicht abgefragt	119	22,8		
	Gesamt	122	23,4		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A37: Wie oft können Sie sich gegenüber hörende Kolleg/-innen durchsetzen?

Im Jahr 2002 wurde in Deutschland die Gebärdensprache anerkannt. Hat sich seitdem Ihr Selbstbewusstsein im Beruf geändert?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	...gesunken	9	1,7	2,3	2,3
	...gleich geblieben	275	52,8	70,7	73,0
	...gestiegen	105	20,2	27,0	100,0
	Gesamt	389	74,7	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	13	2,5		
	nicht abgefragt	119	22,8		
	Gesamt	132	25,3		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A38: Änderung durch Anerkennung - Selbstbewusstsein ist...

Im Jahr 2002 wurde in Deutschland die Gebärdensprache anerkannt. Ist seitdem Ihr Durchsetzungsvermögen im Beruf gestiegen?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	...gesunken	11	2,1	3,0	3,0
	...gleich geblieben	278	53,4	76,2	79,2
	...gestiegen	76	14,6	20,8	100,0
	Gesamt	365	70,1	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	37	7,1		
	nicht abgefragt	119	22,8		
	Gesamt	156	29,9		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A39: Änderung durch Anerkennung - Durchsetzungsvermögen ist...

Wie oft haben Sie Schwierigkeiten Ihre hörenden Kolleg/-innen zu überzeugen?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Nie	37	7,1	9,3	9,3
	Selten	247	47,4	61,8	71,0
	Oft	109	20,9	27,3	98,3
	Immer	7	1,3	1,8	100,0
	Gesamt	400	76,8	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	2	0,4		
	nicht abgefragt	119	22,8		
Gesamt		121	23,2		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A40: Wie oft haben Sie Schwierigkeiten, Ihre hörende Arbeitskolleg/-innen zu überzeugen?

Wie oft finden Sie einen Weg, Ihre hörenden Kolleg/-innen zu überzeugen?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Nie	20	3,8	5,0	5,0
	Selten	138	26,5	34,7	39,7
	Oft	203	39,0	51,0	90,7
	Immer	37	7,1	9,3	100,0
	Gesamt	398	76,4	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	4	0,8		
	nicht abgefragt	119	22,8		
Gesamt		123	23,6		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A41: Wie oft finden Sie einen Weg, Ihre hörende Arbeitskolleg/-innen zu überzeugen?

Wie läuft die Kommunikation am Arbeitsplatz ab? - Mehrfachantworten möglich		Häufigkeit	% aller Antworten	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente	% aller Befragten
Gültig	Gebärdensprache	105	12,0	12,0	12,0	26,3
	Lautsprache	334	38,2	38,3	50,3	83,5
	Schriftsprache (Lesen und Schreiben)	205	23,5	23,5	73,9	51,3
	Fingeralphabet	38	4,3	4,4	78,2	9,5
	Mit technischen Kommunikationsmitteln	190	21,7	21,8	100,0	47,5
Gesamt		872	99,8	100,0		
Fehlend	nicht beantwortet	2	0,2			
Gültig	Abgefragte Personen	400	76,8			
Fehlend	Nicht abgefragte Personen	121	23,2			
Gesamt		521	100,0			

Tabelle A42: Wie läuft die Kommunikation am Arbeitsplatz ab?

Welche Sprachen sind Ihnen im Kontakt mit den hörenden Kolleg/-Innen wichtig? - Mehrfachantworten		Häufigkeit	% aller Antworten	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente	% aller Befragten
Gültig	Gebärdensprache	224	25,0	25,1	25,1	56,0
	Lautsprache	263	29,4	29,4	54,5	65,8
	Schriftsprache (Lesen und Schreiben)	183	20,4	20,5	74,9	45,8
	Fingeralphabet	62	6,9	6,9	81,9	15,5
	Mit technischen Kommunikationsmitteln	162	18,1	18,1	100,0	40,5
	Gesamt	894	99,8	100,0		
Fehlend	Nicht beantwortet	2	0,2			
Gültig	Abgefragte Personen	400	76,8			
Fehlend	Nicht abgefragte Personen	121	23,2			
Gesamt		521	100,0			

Tabelle A43: Welche Sprachen sind Ihnen im Kontakt mit den hörenden Kolleg/-innen wichtig?

Können Sie einschätzen, wie wichtig die Kommunikation für Ihre Arbeit ist?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Unwichtig - Kommunikation ist auf Anweisungen beschränkt	35	6,7	8,8	8,8
	Etwas wichtig - An meinem Arbeitsplatz muss ich kommunizieren	202	38,8	51,0	59,8
	Wichtig - An meinem Arbeitsplatz muss ich sehr viel kommunizieren	159	30,5	40,2	100,0
	Gesamt	396	76,0	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	5	1,0		
	nicht abgefragt	120	23,0		
	Gesamt	125	24,0		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A44: Wie wichtig ist Kommunikation für die Arbeit?

Wie viele Ihrer hörenden Kolleg/-innen nehmen Rücksicht auf Ihre Gehörlosigkeit?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Keiner	14	2,7	3,5	3,5
	Wenige	116	22,3	29,1	32,7
	Viele	186	35,7	46,7	79,4
	Alle	49	9,4	12,3	91,7
	Weiß ich nicht	33	6,3	8,3	100,0
	Gesamt	398	76,4	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	1	0,2		
	nicht abgefragt	122	23,4		
	Gesamt	123	23,6		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A45: Wie viele Kolleg/-innen nehmen Rücksicht auf Ihre Gehörlosigkeit?

Wie viele Ihrer hörenden Kolleg/-innen interessieren sich für Ihre Gehörlosigkeit?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Keiner	44	8,4	11,1	11,1
	Wenige	209	40,1	52,8	63,9
	Viele	90	17,3	22,7	86,6
	Alle	17	3,3	4,3	90,9
	Weiß ich nicht	36	6,9	9,1	100,0
	Gesamt	396	76,0	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	3	0,6		
	nicht abgefragt	122	23,4		
Gesamt		125	24,0		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A46: Wie viele Kolleg/-innen interessieren sich für Ihre Gehörlosigkeit?

Sind Sie für bestimmte Aufgaben spezialisiert?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja, ich habe immer die gleiche Aufgabe	89	17,1	22,5	22,5
	Nein, ich habe unterschiedliche Aufgaben	295	56,6	74,7	97,2
	Weiß ich nicht	11	2,1	2,8	100,0
	Gesamt	395	75,8	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	2	0,4		
	nicht abgefragt	124	23,8		
Gesamt		126	24,2		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A47: Sind Sie für bestimmte Aufgaben spezialisiert?

Erledigen Sie weniger unterschiedliche Aufgaben als Ihre hörenden KollegInnen?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich erledige weniger Aufgaben	43	8,3	10,9	10,9
	Ich erledige genauso viele Aufgaben	240	46,1	60,9	71,8
	Ich erledige mehr Aufgaben	86	16,5	21,8	93,7
	Weiß ich nicht	25	4,8	6,3	100,0
	Gesamt	394	75,6	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	3	0,6		
	nicht abgefragt	124	23,8		
Gesamt		127	24,4		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A48: Erledigen Sie weniger unterschiedliche Aufgaben als Ihre hörenden Kolleg/-innen?

Haben Sie schon einmal eine Weiterbildung gemacht?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	191	36,7	48,2	48,2
	Nein	205	39,3	51,8	100,0
	Gesamt	396	76,0	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	1	0,2		
	nicht abgefragt	124	23,8		
Gesamt		125	24,0		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A49: Haben Sie schon einmal eine Weiterbildung gemacht?

Konnten Sie das, was Sie in der Weiterbildung gelernt haben, an Ihrem Arbeitsplatz einbringen?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	88	16,9	46,8	46,8
	Teilweise	79	15,2	42,0	88,8
	Nein	13	2,5	6,9	95,7
	Weiß ich nicht	8	1,5	4,3	100,0
	Gesamt	188	36,1	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	4	0,8		
	nicht abgefragt	329	63,1		
Gesamt		333	63,9		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A50: Konnten Sie das, was Sie in der Weiterbildung gelernt haben, an Ihrem Arbeitsplatz einbringen?

Warum haben Sie keine Weiterbildung gemacht? - Mehrfachantworten möglich		Häufigkeit	% aller Antworten	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente	% aller Befragten
Gültig	Ich habe keine Angebote/ Informationen	94	32,0	32,0	32,0	47,0
	Ich habe keine Motivation/ Es bringt nichts	61	20,7	20,7	52,7	30,5
	Ich möchte es nicht selbst bezahlen	52	17,7	17,7	70,4	26,0
	Mein Arbeitgeber hat es abgelehnt	24	8,2	8,2	78,6	12,0
	Sonstiges	18	6,1	6,1	84,7	9,0
	Agentur für Arbeit hat es abgelehnt	15	5,1	5,1	89,8	7,5
	Weiterbildungsplatz ist zu weit weg	15	5,1	5,1	94,9	7,5
	Sonstiges: Zeitliche Gründe	12	4,1	4,1	99,0	6,0
	Integrationsamt hat es abgelehnt	3	1,0	1,0	100,0	1,5
	Sozialamt hat es abgelehnt	0	0,0	0,0	100,0	0,0
Gesamt		294	100,0	100,0		
Gültig	Abgefragte Personen	200	38,4			
Fehlend	Nicht abgefragte Personen	321	61,6			
Gesamt		521	100,0			

Tabelle A51: Warum haben Sie keine Weiterbildung gemacht?

Hat Ihr Arbeitgeber Interesse daran, dass Sie sich weiterbilden?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	167	32,1	43,0	43,0
	Nein	74	14,2	19,1	62,1
	Weiß ich nicht	147	28,2	37,9	100,0
	Gesamt	388	74,5	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	4	0,8		
	nicht abgefragt	129	24,8		
	Gesamt	133	25,5		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A52: Hat Ihr Arbeitgeber Interesse daran, dass Sie sich weiterbilden?

Glauben Sie, dass eine Weiterbildung Sie beruflich weiterbringen würde?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	229	44,0	59,3	59,3
	Nein	50	9,6	13,0	72,3
	Weiß ich nicht	107	20,5	27,7	100,0
	Gesamt	386	74,1	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	5	1,0		
	nicht abgefragt	130	25,0		
	Gesamt	135	25,9		
Gesamt		521	100,0		

Tabelle A53: Glauben Sie, dass eine Weiterbildung Sie beruflich weiterbringen würde?

8.7 Anhang Korrelationsprüfung der Thesen

These 1:

Die schulische Entwicklung hat sich für gehörlose Jugendliche in den letzten Jahrzehnten verbessert. Jüngere gehörlose Arbeitnehmer haben einen besseren Schulabschluss.

Lebensalter in Intervallen von 5 Jahren N=500	Schulabschluß							Gesamt
	Kein Schulabschluss	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	Fachabitur	Abitur	Fachhochschulabschl.	Universitätsabschluss	
unter 25 Jahren (n=70)	0,0%	12,9%	65,7%	7,1%	10,0%	1,4%	2,9%	100%
26 bis 30 Jahren (n=126)	0,0%	19,0%	46,8%	11,9%	15,1%	4,8%	2,4%	100%
31 bis 35 Jahren (n=66)	0,0%	22,7%	43,9%	9,1%	7,6%	10,6%	6,1%	100%
36 bis 40 Jahren (n=78)	0,0%	33,3%	48,7%	3,8%	6,4%	2,6%	5,1%	100%
41 bis 45 Jahren (n=70)	1,4%	34,3%	42,9%	0,0%	10,0%	5,7%	5,7%	100%
46 bis 50 Jahren (n=33)	0,0%	27,3%	57,6%	6,1%	0,0%	3,0%	6,1%	100%
51 bis 55 Jahren (n=32)	0,0%	40,6%	40,6%	3,1%	0,0%	9,4%	6,3%	100%
über 55 Jahren (n=25)	4,0%	72,0%	12,0%	0,0%	0,0%	8,0%	4,0%	100%
Gesamt (N=500)	0,4%	27,6%	47,4%	6,4%	8,6%	5,2%	4,4%	100%

Korrelationstest N=500	Wert
Korrelation nach Spearman	-,205***

Asymptotische Signifikanz (2-seitig) * $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$

These 2:

Die verbesserte Schulbildung führt dazu, dass jüngere Gehörlose bessere Möglichkeiten hinsichtlich ihrer Berufswahl haben und deswegen häufiger ihren Wunschberuf erlernen können.

Lebensalter in Intervallen von 5 Jahren N=440	Ist der Beruf auch Wunschberuf?		Gesamt
	Ja	Nein	
unter 25 Jahren (n=57)	77,2%	22,8%	100%
26 bis 30 Jahren (n=117)	70,1%	29,9%	100%
31 bis 35 Jahren (n=56)	62,5%	37,5%	100%
36 bis 40 Jahren (n=70)	50,0%	50,0%	100%
41 bis 45 Jahren (n=64)	43,8%	56,3%	100%
46 bis 50 Jahren (n=29)	48,3%	51,7%	100%
51 bis 55 Jahren (n=24)	37,5%	62,5%	100%
über 55 Jahren (n=23)	43,5%	56,5%	100%
Gesamt (N=440)	58,4%	41,6%	100%

Korrelationstest N=440	Wert
Korrelation nach Spearman	-,256***

Asymptotische Signifikanz (2-seitig) * $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$

These 3:

Gehörlose Arbeitnehmer verfügen dann über mehr technische Hilfsmittel, wenn sie eine höhere Schulbildung haben.

Anzahl der technischen Hilfsmittel	kein techn. Hilfsmittel [%]	1 Hilfsmittel [%]	2 Hilfsmittel [%]	3 Hilfsmittel [%]	>3 Hilfsmittel [%]	Gesamt [n]
Keinen Schulabschluss	0	50,0	50,0	0,0	0,0	2
Hauptschulabschluss	62,5	19,6	7,1	5,4	5,4	112
Realschulabschluss	50,2	30,5	9,9	5,9	3,4	203
Fachabitur	52,2	26,1	13,0	0,0	8,7	23
Abitur	64,3	10,7	3,6	17,9	3,6	28
Fachhochschulabschluss	26,3	15,8	21,1	26,3	10,5	19
Universitätsabschluss	16,7	50,0	11,1	5,6	16,7	18

Korrelationstest N=405	Wert
Korrelation nach Spearman	,153**

*Asymptotische Signifikanz (2-seitig) *p<,05, **p<,01, ***p<,001*

These 4:

Gehörlose Arbeitnehmer verfügen dann über mehr technische Hilfsmittel, wenn sie in größeren Betrieben angestellt sind.

Anzahl der technischen Hilfsmittel N=406	Betriebsgröße - Anzahl der Mitarbeiter						Gesamt
	1 - 10	11 – 50	51 – 250	251 - 500	501 - 1000	Mehr als 1000	
keine technische Hilfsmittel (n=209)	16,7%	23,4%	23,0%	9,1%	7,7%	20,1%	100%
1 Hilfsmittel (n=107)	16,8%	18,7%	20,6%	15,9%	5,6%	22,4%	100%
2 Hilfsmittel (n=40)	20,0%	22,5%	15,0%	7,5%	7,5%	27,5%	100%
3 Hilfsmittel (n=29)	20,7%	31,0%	3,4%	13,8%	3,4%	27,6%	100%
4 oder mehr Hilfsmittel (n=21)	33,3%	28,6%	9,5%	0,0%	14,3%	14,3%	100%
Gesamt (N=406)	18,2%	22,9%	19,5%	10,6%	7,1%	21,7%	100%

Korrelationstest N=406	Wert
Korrelation nach Spearman	,017

Asymptotische Signifikanz (2-seitig) *p<,05, **p<,01, ***p<,001

These 5:

Je mehr gehörlose Arbeitnehmer in Betrieben angestellt sind, desto mehr technische Hilfsmittel stehen den gehörlosen Arbeitnehmern zur Verfügung

Anzahl der technischen Hilfsmittel N=392	Anzahl der gehörlosen Mitarbeiter (Stufen)					Gesamt
	0 - 1	2 - 4	5 - 9	10 - 19	>= 20	
keine technische Hilfsmittel (n=200)	69,0%	16,5%	9,5%	3,0%	2,0%	100%
1 Hilfsmittel (n=105)	56,2%	22,9%	12,4%	4,8%	3,8%	100%
2 Hilfsmittel (n=37)	59,5%	21,6%	5,4%	5,4%	8,1%	100%
3 Hilfsmittel (n=29)	48,3%	20,7%	13,8%	17,2%	0,0%	100%
4 oder mehr Hilfsmittel (n=21)	19,0%	28,6%	23,8%	14,3%	14,3%	100%
Gesamt (N=392)	60,5%	19,6%	11,0%	5,4%	3,6%	100%

Korrelationstest N=392	Wert
Korrelation nach Spearman	,222***

Asymptotische Signifikanz (2-seitig) * $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$

These 6:

Die Anzahl der technischen Hilfsmittel korreliert positiv mit der Anzahl der betrieblichen Angebote für Gehörlose. Das heißt, wenn mehr technische Hilfsmittel zur Verfügung stehen, dann gibt es auch mehr betriebliche Angebote für Gehörlose

Anzahl der technischen Hilfsmittel N=399	Firmenangebot - wie oft wurde schon was gemacht?				Gesamt
	Noch nichts gemacht	1 mal wurde was gemacht	2 mal wurde was gemacht	>= 3 mal wurde was gemacht	
keine technische Hilfsmittel (n=209)	76,6%	15,8%	4,8%	2,9%	100%
1 Hilfsmittel (n=107)	61,7%	23,4%	9,3%	5,6%	100%
2 Hilfsmittel (n=38)	50,0%	36,8%	10,5%	2,6%	100%
3 Hilfsmittel (n=28)	53,6%	21,4%	17,9%	7,1%	100%
4 oder mehr Hilfsmittel (n=17)	41,2%	11,8%	17,6%	29,4%	100%
Gesamt (N=399)	66,9%	20,1%	8,0%	5,0%	100%

Korrelationstest N=399	Wert
Korrelation nach Spearman	,246***

Asymptotische Signifikanz (2-seitig) * $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$

These 7:

Die Anzahl der technischen Hilfsmittel korreliert positiv mit dem Interesse der Arbeitgeber an einer Weiterbildung für den gehörlosen Arbeitnehmer. Das heißt, das Interesse der Arbeitgeber an einer Weiterbildung für den gehörlosen Arbeitnehmer steht im positiven Zusammenhang mit der Anzahl der technischen Hilfsmittel für den Gehörlosen.

Anzahl der technischen Hilfsmittel N=240	Arbeitgeber Interesse an Weiterbildung?		Gesamt
	Ja	Nein	
keine technische Hilfsmittel (n=119)	55,5%	44,5%	100%
1 Hilfsmittel (n=58)	82,8%	17,2%	100%
2 Hilfsmittel (n=27)	70,4%	29,6%	100%
3 Hilfsmittel (n=20)	95,0%	5,0%	100%
4 oder mehr Hilfsmittel (n=16)	87,5%	12,5%	100%
Gesamt (N=240)	69,2%	30,8%	100%

Korrelationstest N=240	Wert
Korrelation nach Spearman	,287***

Asymptotische Signifikanz (2-seitig) * $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$

These 8:

Je mehr gehörlose Arbeitnehmer in Betrieben angestellt sind, desto mehr betriebliche Angebote gibt es für und über die gehörlosen Arbeitnehmern.

Firmenangebot - wie oft wurde schon was gemacht? N=386	Anzahl der gehörlosen Mitarbeiter					Gesamt
	0 - 1	2 - 4	5 - 9	10 - 19	>= 20	
Es wurde noch nichts gemacht (n=260)	70,0%	16,9%	8,5%	2,3%	2,3%	100%
1 mal wurde etwas gemacht (n=75)	52,0%	25,3%	12,0%	6,7%	4,0%	100%
2 mal wurde etwas gemacht (n=32)	40,6%	25,0%	18,8%	6,3%	9,4%	100%
>= 3 mal wurde etwas gemacht (n=19)	15,8%	26,3%	26,3%	21,1%	10,5%	100%
Gesamt (N=386)	61,4%	19,7%	10,9%	4,4%	3,6%	100%

Korrelationstest N=386	Wert
Korrelation nach Spearman	,295***

Asymptotische Signifikanz (2-seitig) * $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$

These 9:

Das Anbieten mehrerer Angebote für und über die gehörlosen Arbeitnehmer führt dazu, dass die hörenden Arbeitskollegen mit den Gehörlosen häufiger in der Gebärdensprache kommunizieren.

Firmenangebot - wie oft wurde schon was gemacht? N=390	Kommunikation mit Kolleg/innen - in Gebärdensprache		Gesamt
	Nicht angekreuzt	angekreuzt	
Es wurde noch nichts gemacht (n=262)	84,0%	16,0%	100%
1 mal wurde etwas gemacht (n=77)	55,8%	44,2%	100%
2 mal wurde etwas gemacht (n=32)	65,6%	34,4%	100%
>= 3 mal wurde etwas gemacht (n=19)	52,6%	47,4%	100%
Gesamt (N=390)	75,4%	24,6%	100%

Korrelationstest N=390	Wert
Korrelation nach Spearman	,276***

Asymptotische Signifikanz (2-seitig) * $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$