Lucerne University of
Applied Sciences and Arts

HOCHSCHULE
LUZERN

Soziale Arbeit

Bachelor-Arbeit

Ausbildungsgang Sozialarbeit

Kurs VZ 2012-2017

Janine Ecknauer

Förderlichen Faktoren für das Bestehen im ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit einer Hörbehinderung in der Schweiz

Diese Bachelor-Arbeit wurde im November 2016 in 3 Exemplaren eingereicht zur Erlangung des vom Fachhochschulrat der Hochschule Luzern ausgestellten Diploms für Sozialarbeit.

Diese Arbeit ist Eigentum der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Sie enthält die persönliche Stellungnahme des Autors/der Autorin bzw. der Autorinnen und Autoren.

Veröffentlichungen – auch auszugsweise – bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch die Leitung Bachelor.

Reg. Nr.

Lucerne University of
Applied Sciences and Arts

HOCHSCHULE
LUZERN

Soziale Arbeit

Originaldokument gespeichert auf LARA – Lucerne Open Access Repository and Archive der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern

Dieses Werk ist unter einem
Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz Lizenzvertrag lizenziert.
Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/
Oder schicken Sie einen Brief an Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California 95105, USA.

Urheberrechtlicher Hinweis
Dieses Dokument steht unter einer Lizenz der Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz http://creativecommons.org/

Sie dürfen:

Teilen — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten
Zu den folgenden Bedingungen:

Namensnennung — Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.

Nicht kommerziell — Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.

Keine Bearbeitungen — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder darauf anderweitig direkt aufbauen dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht verbreiten.
Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter welche dieses Werk fällt, mitteilen.

Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die Einwilligung des Rechteinhabers dazu erhalten.
Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte nach Schweizer Recht unberührt.
Eine ausführliche Fassung des Lizenzvertrags befindet sich unter https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/legalcode.de

Vorwort der Schulleitung

Die Bachelor-Arbeit ist Bestandteil und Abschluss der beruflichen Ausbildung an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Mit dieser Arbeit zeigen die Studierenden, dass sie fähig sind, einer berufsrelevanten Fragestellung systematisch nachzugehen, Antworten zu dieser Fragestellung zu erarbeiten und die eigenen Einsichten klar darzulegen. Das während der Ausbildung erworbene Wissen setzen sie so in Konsequenzen und Schlussfolgerungen für die eigene berufliche Praxis um.

Die Bachelor-Arbeit wird in Einzel- oder Gruppenarbeit parallel zum Unterricht im Zeitraum von zehn Monaten geschrieben. Gruppendynamische Aspekte, Eigenverantwortung, Auseinandersetzung mit formalen und konkret-subjektiven Ansprüchen und Standpunkten sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Arbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale Probleme als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Sozialarbeiterisches Denken und Handeln ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es ist daher nahe liegend, dass die Diplomandinnen und Diplomanden ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Ihre Bachelor-Arbeit ist somit ein wichtiger Fachbeitrag an die breite thematische Entwicklung der professionellen Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Praxis und Wissenschaft. In diesem Sinne wünschen wir, dass die zukünftigen Sozialarbeiter/innen mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachleuten aufgenommen werden.

Luzern, im Januar 2017

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Leitung Bachelor

Abstract

Die Erwerbslosenquote bei Menschen mit einer Hörbehinderung ist doppelt so hoch wie die der Gesamtbevölkerung der Schweiz. So müssen sich Menschen mit einer Hörbehinderung mit Barrieren, Herausforderungen und Vorurteilen auseinandersetzen, um sich im ersten Arbeitsmarkt bewähren zu können. Für die gesamtgesellschaftliche Teilhabe ist die Integration in den ersten Arbeitsmarkt von hoher Relevanz.

Deswegen befasst sich die Autorin im Rahmen der vorliegenden qualitativen Forschungsarbeit damit, welche Faktoren für Menschen mit einer Hörbehinderung förderlich sein können um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können.

Um dies herauszufinden, wurden fünf problemzentrierte Leitfadeninterviews mit Menschen mit einer Hörbehinderung durchgeführt, die im ersten Arbeitsmarkt tätig sind, um förderliche Faktoren aus Sicht der Betroffenen herauszufinden.

Die Ergebnisse wurden anhand einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse analysiert und es wurden vier Themenbereiche herausgearbeitet. Gemäss den Forschungsergebnissen können die vier Hauptfaktoren ‚Persönliche Kompetenzen', ‚Privates Umfeld', ‚Art der Ausbildung' und ‚Angepasster Umgang' mit der Hörbehinderung benannt werden. Für die Soziale Arbeit bedeutet dies in erster Linie eine ressourcenorientiere Haltung gegenüber den Betroffenen zu vermitteln, sie in ihren Fähigkeiten zu stärken und sie in der Aneignung von Bewältigungsstrategien bezüglich Kommunikationsschwierigkeiten zu unterstützen.

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich herzlich bei allen Personen bedanken, die sich für ein Interview mit mir zur Verfügung gestellt haben.
Die Gespräche und der Austausch haben mich immer wieder berührt und mich dazu motiviert, mich in meinem Beruf als Sozialarbeiterin für Menschen mit einer Hörbehinderung einzusetzen bzw. in diesem Bereich tätig sein zu wollen.

Besonderen Dank geht an meinen Freund, der mich auf die Idee meiner Bachelorarbeit gebracht hat, mich stets unterstützt hat und mich in schwierigen Phasen der Schreibarbeit angetrieben hat, durchzuhalten.

Weiter möchte ich mich bei Frau Susanne Aeschbach bedanken, die mir wertvolle Literaturhinweise gegeben hat und mir meine Unsicherheit bezüglich der Inhalte meiner Arbeit genommen hat.

Herr Martin Neuenschwander hat mir am Schluss des Bearbeitungsprozesses der vorliegenden Arbeit nochmals das Wesentliche aufgezeigt und mich vor allem bei der Strukturierung unterstützt.

Frau Mireille Audeoud und Herrn Markus Wyss gaben mir wichtige Einblicke in die Welt der Menschen mit einer Hörbehinderung, halfen mir in der Findung meiner Theoriebezüge und verschafften mir die Kontakte zu den Interviewpersonen. Auch für diese spannenden Gespräche bedanke ich mich herzlich.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung ... 1
1.1 Ausgangslage ... 1
1.2 Ziel der Arbeit und Abgrenzung ... 4
1.3 Fragestellung ... 4
1.4 Berufsrelevanz ... 5
1.5 Adressatinnen und Adressaten ... 7
1.6 Aufbau der Arbeit ... 7

2 Der Begriff Behinderung ... 8
2.1 Definitionen von Behinderung ... 8
2.2 International Classification of Functioning, Disability and Health – ICF ... 10
2.3 Hörbehinderung ... 13
2.4 Kommunikationsformen von Menschen mit einer Hörbehinderung ... 18
2.5 Das Recht auf Arbeit ... 20
2.5.1 UN-Behindertenrechtskonvention ... 20
2.5.2 Behindertengleichstellungsgesetz ... 21

3 Der Schweizer Arbeitsmarkt und Arbeitsintegration ... 23
3.1 Bedeutung der Erwerbsarbeit ... 23
3.2 Merkmale des Schweizer Arbeitsmarktes ... 24
3.2.1 Erster Arbeitsmarkt ... 25
3.2.2 Zweiter Arbeitsmarkt ... 25
3.2.3 Grenzen des Arbeitsmarktes ... 26
3.3 Arbeitsintegration ... 26

4 Integration von Menschen mit einer Behinderung ... 27
4.1 Menschen mit einer Hörbehinderung und Arbeit ... 31
4.2 Faktoren für beruflichen Erfolg ... 33
4.3 Berufliche Bewältigungsstrategien ... 34

5 Methodisches Vorgehen ... 38
5.1 Das Problemzentrierte Interview nach Witzel ... 39
5.2 Audioaufnahme und Transkription ... 40
5.3 Der Leitfaden ... 41
5.4 Sampling ... 41
5.5 Die Inhaltsanalyse ... 43
5.5.1 Analyseverfahren ... 43
5.5.2 Kategorienbildung ... 44
5.5.3 Mischformen der Kategorienbildung ... 46
5.5.4 Ablauf der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse ... 46

6 Reflexion des methodischen Vorgehens ... 49
6.1 Reflexion des Erhebungsverfahrens und des Leitfadens ... 49
6.2 Reflexion des Samplings ... 50
6.3 Reflexion der Interviewsituation ... 50
6.4 Reflexion des Auswertungsverfahrens ... 51

7 Darstellung der Ergebnisse ... 51
7.1 Wichtigste Aspekte aus den Interviews ... 52
7.1.1 Persönliche Kompetenzen ... 52
7.1.2 Privates Umfeld ... 54
7.1.3 Berufswahl bzw. Art der Ausbildung ... 56
7.1.4 Sicht über Hörbehinderung ... 58
7.1.5 Kommunikation über Hörbehinderung ... 59
7.1.6 Kommunikation am Arbeitsplatz ... 60
7.1.7 Umgang der Hörbehinderung von Vorgesetzten ... 61

7.2 Förderliche Faktoren um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können ... 62
7.3 Faktor 1: Persönliche Kompetenzen ... 63
7.4 Faktor 2: Privates Umfeld ... 64
7.5 Faktor 3: Ausbildung ... 65
7.6 Faktor 4: Angepasster Umgang mit der Hörbehinderung ... 66

8 Diskussion der Ergebnisse ... 67

9 Schlussfolgerungen für die Soziale Arbeit ... 72

10 Quellenverzeichnis ... 76

11 Anhang ... 83
Anhang A: Kurzfragebogen ... 84
Anhang B: Leitfadeninterview ... 85
Anhang C: Postskriptum ... 86
Anhang D: Transkriptionsregeln für die computerunterstützte Auswertung ... 87
Anhang E: Ausschnitt aus dem Fall B (Zeilen 51-71) ... 88
Anhang F: Ausschnitt aus dem Transkript Fall D (Zeilen 4-44) ... 89
Anhang G: Technik der Kategorienbildung via Zusammenfassung ... 91
Anhang H: Liste der thematischen Hauptkategorien mit Subkategorien ... 93

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteil Hörgeschädigter in der Schweiz ... S. 2
Abbildung 2: Wechselwirkung zwischen den Komponenten des ICF ... S. 11
Abbildung 3: Beispiele für dB-Lautstärke ... S. 15
Abbildung 4: Gehörlose Menschen in der Arbeitswelt ... S. 33
Abbildung 5: Bewältigungsstrategien hochqualifizierter Menschen mit einer Hörschädigung ... S. 35
Abbildung 6: Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse ... S. 47
Abbildung 7: Darstellung der förderlichen Faktoren ... S. 63

1 Einleitung

Dieses Kapitel soll einen ersten Überblick über die vorliegende Arbeit gewähren. Es werden die Ausgangslage, die Zielsetzung und die Fragestellung vorgestellt. Weiter zeigt die Autorin die Berufsrelevanz der behandelten Thematik dazu auf. Zum Schluss wird der Aufbau der Arbeit erklärt.

1.1 Ausgangslage

Die Chancengleichheit in der Arbeitswelt ist ein zentrales Ziel der Gleichstellungspolitik für Menschen mit Behinderungen. Dieses Streben nach Chancengleichheit beinhaltet die vollständige Teilnahme an der Gesellschaft und die Ermöglichung der Berufstätigkeit, unter der Voraussetzung, dass dies umsetzbar für die betroffenen Personen ist und es ihr eigener Wille darstellt. Ein weiterer Gedanke hierbei ist auch, dass die Kosten der Invalidenversicherung entlastet werden, was erreicht wird, wenn mehr Menschen mit einer Behinderung arbeitstätig sind (Pascale Gazareth, 2012, S.1). Hier ist von der Autorin anzumerken, dass Menschen mit einer Hörbehinderung zwar von der Invalidenversicherung unterstützt werden z.B. mit Integrationsmassnahmen, Berufsberatung oder Einarbeitungszuschüssen, sie jedoch selten eine IV-Rente beziehen, da sie arbeitsfähig sind. So ist davon auszugehen, dass diejenigen Personen mit einer Hörbehinderung, die arbeitslos sind, sich bei der Arbeitslosenversicherung und schliesslich beim Sozialamt anmelden. Konkrete Zahlen darüber sind leider nicht vorhanden.

Um das Ziel der Teilhabe in die Berufstätigkeit zu ermöglichen, ist es von hoher Relevanz darauf hinzuweisen, dass nicht nur objektive Hürden vorhanden sind, die direkt mit der Behinderung zusammenhängen und die Teilnahme erschweren, sondern ebenfalls äussere Gegebenheiten wie Räumlichkeiten, Arbeitsbedingungen und soziale Barrieren (Vorurteile usw.). Die Gleichstellungspolitik zielt darauf ab, diese Hürden zu beseitigen (ebd.).

Seit dem 1. Januar 2004 ist das Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG) in Kraft. Es möchte Benachteiligung gegenüber Menschen mit einer Behinderung verhindern,

verringern oder beseitigen und setzt so Rahmenbedingungen um die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben zu erleichtern. Das Behindertengleichstellungsgesetz stellt ein wichtiges Instrument in der Gleichstellungspolitik dar, da es mit den genannten Rahmenbedingungen den Menschen mit einer Behinderung erleichtern soll, am gesellschaftlichen Leben teilnehmen zu können, sich aus- und weiterbilden und eine Erwerbstätigkeit ausüben zu können. So geht auch das BehiG mit dem Ansatz voran, dass individuelle, sowie gesellschaftliche Voraussetzungen eine Behinderung ausmachen (BehiG, 2016). In dieser Bachelorarbeit wird der Fokus auf Menschen mit einer Hörbehinderung gelegt. Mireille Audeoud und Peter Lienhard (2006) machen darauf aufmerksam, dass es schwierig ist etwas über die Verteilung der Hörgeschädigten-Gesamtpopulation zu sagen, da valide Daten fehlen. Sie weisen jedoch trotzdem auf eine Befragung von *pro audito schweiz* und dem Suva-Audiomobil hin, welche 2005 folgende Zahlen in der Darstellung veröffentlichten (Audeoud& Lienhard, 2006, S.36):

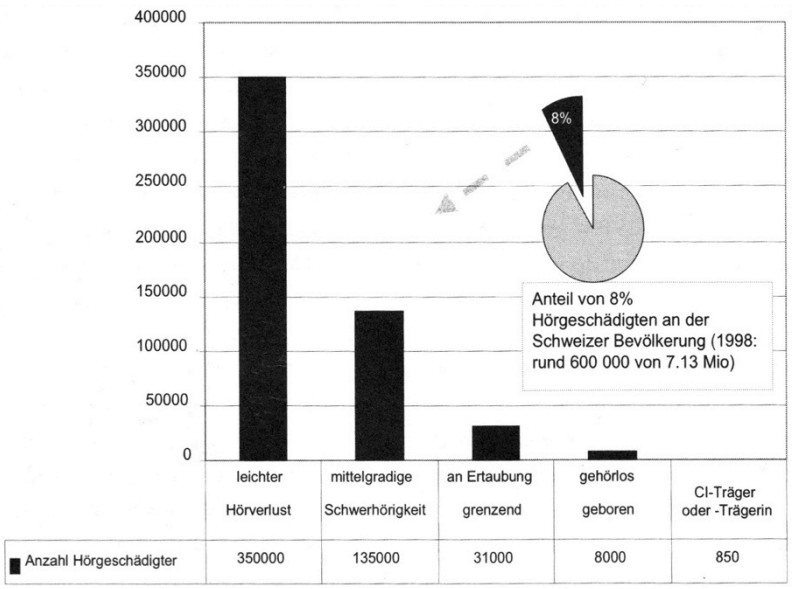

Abbildung 1: Anteil hörgeschädigter in der Schweiz (alle Altersklassen) und Verteilung der verschiedenen Schweregrade der Hörschädigung (Quelle: Audeoud& Lienhard, 2006, S.36)

Anhand der Abbildung wird sichtbar, dass 1998 rund 600`000 Menschen und damit 8% der Schweizer Bevölkerung eine Hörbeeinträchtigung aufwiesen. 58.3% waren leicht schwerhörig und 22.5% mittelgradig. Der Rest ist gehörlos geboren oder ist ein/e Cochleaimplantat-Träger/in (Hörhilfe).

Offizielle Studien über die Erwerbslosenrate bei Menschen mit einer Hörbehinderung sind nicht vorhanden. Einzige Hinweise geben die Studie von Audeoud und Lienhard (2006), wobei ableiten lässt, dass die Erwerbslosigkeit rund doppelt so hoch ist wie bei der Gesamtbevölkerung. So wies im Jahre 2016 die Schweizergesamtbevölkerung eine Erwerbslosenquote von 4,3% auf (Bundesamt für Statistik, 2016).

Wenn man von einer doppelten Erwerbslosenquote bei Menschen mit einer Hörbehinderung ausgeht, ist davon auszugehen, dass jene mit verschiedenen Barrieren zu kämpfen haben, die ihnen den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt erschweren.

Lynn Blattmann und Daniela Merz (2010) erklären, dass für die gesellschaftliche Teilhabe eine reguläre Arbeitsstelle unverzichtbar ist. Diese reguläre Stelle hat so nicht nur den Zweck der Existenzsicherung, sondern es bedeutet auch gebraucht zu werden und eine Aufgabe zu haben. Dennoch hat die Erwerbsarbeit im Gegensatz zu anderen unbezahlten Arbeiten einen viel höheren Stellenwert (S.20).

George Theunissen (2007) erläutert, dass es vor allem für Menschen mit einer Behinderung eine grosse Herausforderung darstellt, am allgemeinen Arbeitsleben zu partizipieren. Dies liegt daran, dass die Wirtschaft den Zwängen der Konkurrenz und der Globalisierung unterliegt. Wettbewerb, Leistung, Produktivität, Rationalisierung, Effizienz und Gewinnmaximierung, sowie andere nicht humane Gestaltungsprinzipien werden im Rahmen der Arbeitswelt vorgeben (S.303).

Auch Michael Maschke (2008) erörtert, dass neben hohem Alter, geringer Bildung, Migrationshintergrund und Gesundheitsproblemen, Behinderung ein Indikator für Personen ist, die bei einem Anstieg der Arbeitslosigkeit zuerst aus der Beschäftigung ausscheiden (S.86).

Die Erfahrung der Erwerbslosigkeit bezeichnet Marie Jahoda (1983) als „empfundene psychische Verarmung“ bezogen auf die Aspekte Zeiterfahrung, Reduktion der sozialen Kontakte, fehlende Beteiligung an kollektiven Zielen, Fehlen eines anerkannten Status mit Folgen auf das Identitätserleben und das Fehlen einer regelmässigen Tätigkeit. Erwerbslose müssen diese Erfahrungen von sich aus machen und wenn ihnen dies nicht gelingt, leiden sie darunter (S.70-71).

So müssen sich Menschen mit einer Hörbehinderung mit vielfältigen Herausforderungen und Problemen auseinandersetzen. Nach Sylvia Kupke und Walter Bungard (1995) werden die Auswirkungen von Gehörlosigkeit falsch eingeschätzt, da sie für hörende Menschen schwer nachzuvollziehen sind. So wird die Sprache der Gehörlosen durch Gebär-

den-oder Lautsprache falsch interpretiert und diese Kommunikationsschwierigkeit wird teilweise mit intellektuellen Einschränkungen gleichgesetzt (S.30).
Anhand der vorherigen Erläuterungen soll aufgezeigt werden, wie wichtig die Teilhabe in der Gesellschaft durch Arbeit ist bzw. welchen Sinn die Arbeit für das Individuum darstellt und dass es für Menschen mit einer Hörbehinderung eine Herausforderung darstellt, diese Teilhabe geniessen zu können.

1.2 Ziel der Arbeit und Abgrenzung

Ziel dieser Forschungsarbeit ist es, die subjektive Sicht von Menschen mit einer Hörbehinderung bezüglich ihrem Gelingen und Bestehen im Arbeitsmarkt zu erfragen.
Wichtig bei der Untersuchung ist nicht, welche Gründe für die Arbeitslosigkeit bei Menschen mit einer Hörbehinderung bestehen, sondern wie es den betroffenen Personen gelingt, im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können. Zusätzlich wird auch darauf eingegangen mit welchen Hindernissen sich Menschen mit einer Behinderung im Arbeitsmarkt auseinandersetzen müssen. So werden diesbezüglich nicht die Ansichten der Arbeitgeber/innen oder der Professionellen erfragt, die mit Menschen mit einer (Hör-) Behinderung zu tun haben, sondern es werden die hörbehinderten Personen selbst als Expertinnen und Experten ihrer eigenen Lebenswelt im Bezug ihrer Erfahrungen in der Arbeitswelt angesehen.

Die berufliche Integration wird oft im Kontext des Einstiegs in einen Beruf oder den Wiedereinstieg benutzt. In dieser Arbeit geht es vor allem um das Verbleiben in der Arbeitswelt. Es geht darum zu erforschen, wie die berufliche Integration von Menschen mit einer Hörbehinderung überdauernd und dadurch ein verlässliche Eingebundenheit in die Arbeitswelt darstellen kann.

1.3 Fragestellung

Das zentrale Thema für Menschen mit einer Behinderung ist ihre Integration oder ihre Teilhabe am ‚normalen' Leben. Es ist für Gehörlose, sowie für Hörende, ein Anliegen, beruflichen Erfolg geniessen zu dürfen für eine erfolgreiche Integration in unsere Ge-

sellschaft. Gerade Menschen mit einer Behinderung sind auf Bestätigung durch Arbeit angewiesen, da sie so das Gefühl der Gleichberechtigung und Zugehörigkeit erfahren dürfen (Kupke & Bungard, 1995, S. 37). Angesichts der vorangegangen Ausgangslage stellt sich die Frage, weshalb nicht die Betroffenen selbst gefragt werden, was aus ihrer Sicht nötig und hilfreiche wäre, damit sie vermehrt im ersten Arbeitsmarkt tätig sein können bzw. im ersten Arbeitsmarkt bestehen können. Für die vorliegende Bachelorarbeit wird eine Einschränkung gemacht indem der Fokus ausschließlich auf Personen mit einer Hörbehinderung, die von Geburt an vorhanden ist, gelegt wird. Vor diesem Hintergrund wurde die folgende Fragestellung erarbeitet, welche im Rahmen dieser Bachelorarbeit beantwortet werden soll:

„Welche Faktoren sind aus Sicht von Menschen mit einer Hörbehinderung förderlich, um im ersten Arbeitsmarkt in der Schweiz bestehen zu können?“

Um diese Fragestellung beantworten zu können wurden im Rahmen einer qualitativen Forschung problemzentrierte Interviews mit Menschen mit einer Hörbehinderung durchgeführt, die im ersten Arbeitsmarkt tätig sind. Ziel ist es, anhand der Interviewauswertungen Faktoren ableiten zu können, die aus Sicht der Betroffenen förderlich sind, um im ersten Arbeitsmarkt als Person mit einer Hörbehinderung bestehen zu können. Bestehen können heisst in diesem Zusammenhang, wie Menschen mit einer Hörbehinderung den Zugang in den ersten Arbeitsmarkt gefunden haben und vor allem wie sie andauernd darin verbleiben können.
Anhand der Forschungsergebnisse sollen Unterstützungsmassnahmen für Sozialarbeitende und andere Professionelle, die mit Menschen mit einer Hörbehinderung zu tun haben, eruiert werden, um den Betroffenen den Zugang zur Teilhabe am Erwerbsleben bzw. um das Bestehen im ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern.

1.4 Berufsrelevanz

Die soziale und berufliche Integration ist eine grundlegende Aufgabe der Sozialen Arbeit. Laut dem Berufskodex (Avenir Social, 2010) setzen sich die Professionellen der Sozialen Arbeit für soziale Integration ein und unterstützen die Personen, deren Zugang

zur Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen ungenügend ist (S.6). Ebenfalls hat sich die Soziale Arbeit zum Ziel gesetzt, sich sozialräumlich an der Gestaltung der Lebensumfelder, sowie an der Lösung struktureller Probleme, die sich im Zusammenhang mit der Einbindung der Individuen in soziale Systeme ergeben, einzusetzen (ebd.). Die Erwerbsarbeit ermöglicht die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und erschliesst materielle sowie immaterielle Ressourcen. Auch die internationale Definition der Sozialen Arbeit von Avenir Social (2010) hält fest:

> Die Profession Soziale Arbeit fördert den sozialen Wandel, Problemlösungen in menschlichen Beziehungen sowie die Ermächtigung und Befreiung von Menschen, um ihr Wohlbefinden zu heben. Unter Nutzung von Theorien menschlichen Verhaltens und sozialer Systeme vermittelt Soziale Arbeit am Punkt, wo Menschen und ihre sozialen Umfelder aufeinander einwirken. Dabei sind die Prinzipien der Menschenrechte und sozialer Gerechtigkeit für die Soziale Arbeit fundamental. (S.2)

Um die Ziele der sozialen Integration, der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und der Einbindung in soziale Systeme zu erreichen, muss den Individuen Zugang zu allen Lebensbereichen ermöglicht werden. Gemäss Daniel Schaufelberger (2013) zählt ebenfalls die Arbeitswelt zu einem der wichtigsten Umfelder, um Zugehörigkeit zu fördern, wobei die Erwerbsarbeit nicht nur finanzielle Unabhängigkeit schafft, sondern auch gesellschaftliche Anerkennung und Teilhabe verspricht (S. 9).

Abschliessend bezüglich der Fragestellung ist hervorzuheben, dass ein Grundprinzip der Sozialen Arbeit die Partizipation darstellt, welche von den Professionellen der Sozialen Arbeit angewandt werden soll: „Die für den Lebensvollzug der Menschen notwendige Teilhabe am gesellschaftlichen Leben (...) verpflichtet zu Miteinbezug und Beteiligung der Klientinnen und Klienten, Adressatinnen und Adressaten“ (Avenir Social, 2010, S. 9). So sollen die Betroffenen in den Prozess miteinbezogen werden, welcher ihnen zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und Integration in allen Lebensbereichen verhilft.

Aus diesem Grund wird in der vorliegenden Bachelorarbeit die Sicht der Betroffenen im Mittelpunkt stehen, um aufzeigen zu können, welche Hilfestellungen bzw. Unterstützungsmassnahmen die Soziale Arbeit bieten kann, damit Menschen mit einer Hörbehinderung im ersten Arbeitsmarkt bestehen können.

1.5 Adressatinnen und Adressaten

Diese Forschungsarbeit richtet sich an Professionelle der Sozialen Arbeit, die in der Arbeitsintegration tätig sind, an Fachstellen für Menschen mit einer Hörbehinderung, an Sozialversicherungen wie die IV und das RAV und an die betroffenen Personen selbst, welche anhand der Forschungsergebnisse Rückschlüsse auf ihre eigene berufliche Situation ziehen können.

1.6 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Bachelorarbeit gliedert sich in einem theoretischen und einem methodischen Teil.
Der theoretische Teil besteht aus den Kapiteln ‚Einleitung', ‚Der Begriff Behinderung', ‚Der Schweizer Arbeitsmarkt' und ‚Arbeitsintegration' und ‚Integration von Menschen mit einer Behinderung'.
Durch die oben aufgeführte Einleitung wurde an die Thematik herangeführt, die Fragestellung und das Ziel der Arbeit erläutert, sowie die Relevanz für die Soziale Arbeit aufgezeigt. Im zweiten Kapitel wird der Begriff Behinderung und im Speziellen auf die Hörbehinderung eingegangen und die dazugehörigen Rechte und Pflichten erklärt. Das dritte Kapitel widmet sich dem Arbeitsmarkt der Schweiz. Dazu findet zunächst wiederum eine begriffliche Annäherung an das Thema Arbeit statt, bevor eine vertiefte Betrachtung der Strukturen des Schweizer Arbeitsmarktes folgt und die Arbeitsintegration erklärt wird. Das vierte Kapitel verknüpft die Kapitel Behinderung und Arbeit miteinander, beschäftigt sich mit dem aktuellen Forschungsstand des Themas und stellt das letzte Kapitel des Theorieteils dar.
Der methodische Teil der Bachelorarbeit besteht aus den Kapiteln ‚Methodisches Vorgehen', ‚Reflexion des methodischen Vorgehens', ‚Darstellung der Ergebnisse', ‚Diskussion der Ergebnisse', ‚Schlussfolgerungen für die Soziale Arbeit'.
Im ersten Kapitel des methodischen Teils bzw. im fünften Kapitel der vorliegenden Bachelorarbeit wird genau erklärt mit welcher Methode die Forschung durchgeführt wurde. Anschliessend wird dieses Vorgehen im sechsten Kapitel kritisch reflektiert. Im siebten Kapitel werden die wichtigsten Aspekte aus den Interviews, sowie die Forschungsergebnisse, dargestellt. Anschliessend werden im achten Kapitel die Forschungsergeb-

nisse mit den theoretischen Vorüberlegungen verglichen und die Fragestellung anhand der Diskussion beantwortet. Schliesslich werden im letzten Kapitel Schlussfolgerungen für die Soziale Arbeit aufgezeigt und Anstösse für weitere Sozialforschungen gemacht.

2 Der Begriff Behinderung

Um das Thema der vorliegenden Bachelorarbeit begreifen zu können, wird in diesem Kapitel auf den Begriff Behinderung sowie auf die Hörbehinderung und deren Bedeutung und Folgen eingegangen. Ebenfalls werden am Schluss des Kapitels die Rechte und Pflichten von Menschen mit einer Behinderung kurz erläutert.

Nach Maschke (2008) gibt es verschiedene Ansichten und Vorstellungen wie Behinderung aufgefasst und verstanden wird. Durch die Unbestimmtheit dieses komplexen Gegenstands wird dieser jeweils mit fachspezifischer Akzentuierung verstanden. Diese Akzentuierung variiert je nach Zielsetzung von medizinischer, psychologischer, pädagogischer, soziologischer, ökonomischer, juristischer oder sozialpolitischer Seite (S.30).

2.1 Definitionen von Behinderung

Die Art und Weise wie die menschlichen Gesellschaften mit dem Phänomen der Behinderung umgegangen sind, sich im Laufe der Zeit immer wieder verändert (Gazareth, 2009, S.5). Die Definition des Bundesgesetzes über die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen (BehiG), lautet wie folgt:

> In diesem Gesetz bedeutet Mensch mit Behinderungen (Behinderte, Behinderter) eine Person, der es eine voraussichtlich dauernde körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigung erschwert oder verunmöglicht, alltägliche Verrichtungen vorzunehmen, soziale Kontakte zu pflegen, sich fortzubewegen, sich aus- und fortzubilden oder eine Erwerbstätigkeit auszuüben. (Art. 2 Abs. 1)

Gazareth (2009) erläutert, dass u.a. diese Definition davon ausgeht, dass die Behinderung als ein dauerhaftes Gesundheitsproblem bezeichnet werden kann, das eine Person

bei der Verrichtung von Aktivitäten einschränkt, die sie normalerweise ausführen würde. So lehnt diese Definition an den zwei Hauptmodellen der Behinderung – das medizinische und das soziale Modell - die heute in den westlichen Gesellschaften geläufig sind an (S.5).

Das medizinische Modell stammt aus dem 19. Jahrhundert. Es beschreibt die verschiedenen unheilbaren Fehlbildungen und Krankheiten des menschlichen Körpers und Geistes, sowie Gebrechen, die durch Arbeitsunfälle, die zu dieser Zeit durch Industrie häufiger wurden. Das Modell wird auch ‚individuelles Modell' genannt, da die Behinderung als individuelles Problem verstanden wird, das von einer Krankheit, einem Trauma oder einem anderen Gesundheitsproblem verursacht wird. So braucht es hier auf das Individuum zugeschnittene Pflege und technische Hilfsmittel, um die geschädigten biologischen Funktionen wiederherzustellen oder zu kompensieren (ebd.).

Das soziale Modell entstand in den Siebzigerjahren und war durch die Aktionen der Behindertenbewegung geprägt. Die Behinderung wird nicht als individuelles Problem angeschaut, sondern eines des sozialen Umfelds, wo sich die Person mit der Behinderung aufhält bzw. entfaltet. So ist es Aufgabe der Gesellschaft sich so zu entwickeln, dass Menschen mit einem ‚Gesundheitsproblem' nicht mehr ‚behindert' bzw. in einer ‚Behinderungslage', sondern einfach ‚Anders' sind und so trotzdem alle Rechte und Möglichkeiten haben, wie solche Menschen bei denen der Körper normal funktioniert. Ein passendes soziales Umfeld gibt der Person zwar nicht die körperliche Funktion zurück, es wird der Person jedoch ermöglicht ihr Leben in ihrer eigenen Art und Weise leben zu können (Einkaufen, Bildung, Arbeit). Dieses Modell stützt sich auf die Menschenrechte die Chancengleichheit im Zentrum. Die WHO versuchte 1980, zu Beginn der Internationalen Klassifikation der Schädigungen, Fähigkeitsstörungen und Beeinträchtigungen (ICIDH, 1980) diese beiden Modelle zusammenzufügen. Diese wurde jedoch von beiden Seiten der Modelle stark kritisiert und so entstand die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF, International Classification of Functioning, Disability and Health), die ein Kompromiss zwischen den beiden Modellen darstellt (Gazareth, 2009, S.6).

2.2 International Classification of Functioning, Disability and Health – ICF

Garazareth (2009) erklärt, dass das ICF, welches im vorherigen Kapitel angedeutet wurde, die Nachfolgerin der Internationalen Klassifikation der Schädigungen, Fähigkeitsstörungen und Beeinträchtigungen (International Classification of Functioning, Disability and Health, ICIDH) ist. Das bio-psycho-soziale Modell, auf dem die ICIDH ansatzweise basiert, wurde mit dem ICF im Jahre 2001 entscheidend erweitert, da es der Lebenswirklichkeit von Betroffenen besser angepasst wurde und der gesamte Lebenshintergrund berücksichtigt wird (S.6).
So versucht das Modell möglichst alle Faktoren in Bezug auf Partizipation und Aktivität miteinzubeziehen bzw. ersichtlich zu machen. In Bezug auf die Teilhabe und Ausschluss werden erschwerende Umstände, welche die Person mitbringt aufgezeigt, sowie förderliche Faktoren oder Barrieren, die durch Umweltfaktoren entstehen (ebd.). Auf diese sogenannten ‚Kontextfaktoren' wird in einem nächsten Kapitel genauer eingegangen.

Verständnis der Behinderung nach IFC

Gazareth (2009) erläutert, dass eine Person nach ICF als „funktional gesund" gilt, wenn die körperlichen Funktionen (inkl. geistiger und seelischer Bereich) und die Körperstrukturen allgemein den anerkannten Normen entsprechen (Konzepte der Körperfunktionen und -strukturen). Ebenfalls gilt man als „funktional gesund", wenn man all das tut oder tun kann, was von einem Menschen ohne Gesundheitsprobleme erwartet wird (Konzept der Aktivität). Schliesslich hat man auch zu allen Lebensbereichen, die einem wichtig sind Zugang und kann sich in diesen Lebensbereichen so entfalten kann, wie es von einem Menschen ohne Beeinträchtigung der Körperfunktionen oder- strukturen oder der Aktivität erwartet wird (Konzepte der Teilhabe an Lebensbereichen) (S.7).
In diesem Zusammenhang spricht die WHO auch von Funktionsfähigkeit. Funktionsfähigkeit umfasst alle Aspekte der funktionalen Gesundheit.
Diese Beschreibungen zeigen auf, dass nicht nur die bio-medizinische (Körperfunktionen und –strukturen) Betrachtungsweise berücksichtigt werden, sondern es werden zusätzlich Aspekte des Menschen als handelndes Subjekt (Aktivitäten, z.B. sich selbst waschen) und als selbstbestimmtes und gleichberechtiges

Subjekt in Gesellschaft und Umwelt (Teilhabe, z.B. am Erwerbsleben) miteinbezogen (ebd.). Diese Zusammenhänge werden in der folgenden Abbildung dargestellt:

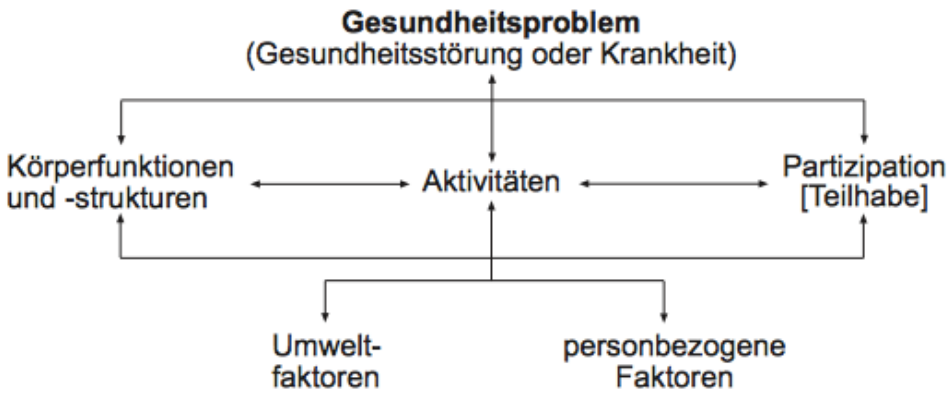

Abbildung 2: Wechselwirkung zwischen den Komponenten des ICF (Quelle: Gazareth, 2009, S. 6)

Kontextfaktoren

Michael F. Schuntermann (2004) erläutert, dass die Gegebenheiten des gesamten Lebenshintergrunds einer Person in den ICF Kontextfaktoren genannt werden, bestehend aus Umweltfaktoren und personenbezogenen (oder persönlichen) Faktoren (S.7).
Zu den Umweltfaktoren gehören die materielle, soziale und einstellungsbezogene Umwelt, in der der Mensch lebt und sein Dasein entfalten kann. Personenbezogene Faktoren beziehen sich auf die Eigenschaften und Attribute einer Person und umfassen Gegebenheiten des Individuums, die nicht Teil ihres Gesundheitsproblems oder –zustands sind (Schuntermann, 2004, S.7).

Beispiele für Umweltfaktoren sind:

- Produkte und Technologie (z.B. Hilfsmittel, Medikamente)
- Natürliche und vom Menschen veränderte Umwelt (z.B. Baute, Strassen, Fusswege)
- Unterstützung und Beziehungen (z.B. Familie, Freunde, Arbeitgeber, Fachleute des Gesundheits- und Sozialsystems)
- Einstellungen, Werte und Überzeugungen anderer Personen und der Gesellschaft (z.B. Einstellung der Wirtschaft zu Teilzeitarbeitsplätzen)

- Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze (z.B. Gesundheits- und Sozialsystem mit seinen Leistungen und Diensten, Rechtsvorschriften)

Beispiele für Personenbezogene Faktoren sind:

- Alter
- Geschlecht
- Charakter
- Sozialer Hintergrund
- Bildung/Ausbildung
- Beruf
- Erfahrung
- Motivation
- Handlungswille
- Mut
- Genetische Prädisposition

(Schuntermann, 2004, S.7)

Das Einbeziehen von Kontextfaktoren in der Betrachtung der funktionalen Gesundheit ist insofern wichtig, dass herausgefunden werden kann, welche Kontextfaktoren sich positiv (Förderfaktoren) oder negativ (Barrieren) auf die funktionale Gesundheit eines Menschen auswirken können. Die Begriffe ‚Förderfaktoren' und ‚Barrieren' sind ausschlaggebend, um die funktionale Gesundheit überhaupt beurteilen zu können und lassen sich auf alle drei Aspekte der funktonalen Gesundheit anwenden (Gazareth, 2009, S.7).

So ist der eigentliche Zustand der funktionalen Gesundheit nach Schuntermann (2004) eine Wechselwirkung zwischen dem Gesundheitszustand und deren Kontextfaktoren auf die Körperfunktionen und –strukturen, Aktivitäten und die Teilhabe an Lebensbereichen (S.10). Anne Barpan-Blaser et al. (2014) ergänzen hier, dass der Einbezug von Personen und Kontextfaktoren explizit die sozialen und gesellschaftlichen Bedingungen aufzeigen. Die ICF definiert die Teilhabe aus der Wechselwirkung zwischen Person und Kontextfaktoren. So haben soziale und gesellschaftliche

Bedingungen einen massgebende Einwirkung darauf, ob eine Person in ihrer Teilhabe eingeschränkt wird und somit ‚behindert' wird oder ist (S.19).
Laut Georg Theunissen, Wolfram Kulig und Kerstin Schirbort (2013) haben sich alle Gesundheitsministerien der Mitgliedstaaten der WHO, zu denen auch die Schweiz gehört, mit der Verabschiedung der ICF dazu verpflichtet, diese als „konzeptuelle Grundlage für ihr Verständnis von Behinderung (...) zu verwenden" (S. 175).
Die Profession der Sozialen Arbeit stützt sich auf die Menschenrechte ab, welche die ganzheitliche Betrachtung des Menschen anwendet und ihn so als bio-psycho-soziales Wesen ansieht (Beat Schmocker, 2008, S.7). So scheint es sinnvoll, die ICF für die Soziale Arbeit im Bereich der Behindertenarbeit als Klassifikations- und Definitionssystem zu verwenden. In der vorliegenden Forschung werden weiterhin von ‚Faktoren' gesprochen, die förderlich sein können, um im ersten Arbeitsmarkt zu bestehen. Ebenfalls werden die Umweltfaktoren und personenbezogenen Faktoren in den Interviews erfragt und in der Analyse berücksichtigt.

2.3 Hörbehinderung

Im folgenden Unterkapitel wird konkret auf die Einschränkung des Gehörs eingegangen, um einen Einblick zu bekommen mit welcher Art von Behinderung die interviewten Personen leben.
Anne Leonhardt (2002) erklärt, dass Schwerhörige, Gehörlose, Ertaubte und CI-Träger die Gruppe der Hörgeschädigten bilden und alle die Gemeinsamkeit der Minderung oder Ausfalls des Hörvermögens haben. Die genaue Begriffsbestimmung und Zuordnung sind wichtige Grundlagen für die pädagogische, therapeutische, medizinische und psychologische Versorgung der Betroffenen. Dies hat dann ebenfalls Einfluss auf ihre soziale und menschliche Anerkennung in der Gesellschaft und ihre Rehabilitation (S.22).
Die jeweiligen Auffassungen der Hörschädigung variieren je nach dem, ob sie von Seiten der Medizin oder von der Pädagogik angesehen werden. So erfasst die Medizin jede Funktionsstörung des Hörorgans und die Pädagogik beschränkt sich eher auf jene, die die Beziehung zwischen Individuum und Umwelt beeinträchtigen und somit soziale Auswirkungen auf die Person mit der Hörschädigung haben (ebd.).

In dieser Arbeit liegt der Fokus ebenfalls auf diesen sozialen Auswirkungen. Trotzdem wird kurz darauf eingegangen, welche Arten von Hörschädigungen es gibt, um dies dann auch in der Arbeit mit Menschen mit einer Hörschädigung berücksichtigen zu können.

Arten der Hörschädigung

Wenn im Bereich des Hörorgans, der Hörbahnen oder der Hörzentren Störungen der Funktion vorliegen, bewirkt dies eine Schwerhörigkeit oder Gehörlosigkeit. Das Wissen über die Art und Ausmass der Hörschädigung hilft aus medizinischer Sicht, um die Art der Behandlung festzulegen und aus pädagogischer Sicht, um eine erste Einschätzung bezüglich allfälliger Probleme zu haben. Es darf jedoch nicht voreilig auf mögliche Entwicklungsverläufe geschlossen werden. So gibt es vier Arten der Hörschädigung, auf welche im Folgenden nicht eingegangen wird: Schallleitungsschwerhörigkeit, Sensorineurale Schwerhörigkeit, Kombinierte Schalleitungs-Schallempfindungsschwerhörigkeit und Gehörlosigkeit (Leonhardt, 2012, S. 53).

Ausmass der Hörschädigung

Neben den Arten der Hörschädigung wird ebenfalls das Ausmass der Hörschädigung ermittelt, um wie oben schon erwähnt medizinische und pädagogische Massnahmen ergreifen zu können. Bei (normal)-hörenden Menschen liegt die Hörschwelle bei ca. 0 Dezibel. Die Hörschwelle (angegeben in Dezibel) kennzeichnet den Schalldruck der Töne, der gerade so gross ist, dass eine Hörempfindung ausgelöst wird. Bei einem Hörverlust zwischen 20-40dB spricht man von leichter, zwischen 40-60dB von mittlerer, bei 70dB von erheblicher und zwischen 70-90dB von einer extremen Schwerhörigkeit. Personen, die einen Hörverlust von über 90dB haben, bezeichnet man als resthörig bzw. gehörlos (Leonhardt, 2012, S.54). Die Abbildung 3 zeigt Beispiele der dB Lautstärke in einer tabellarischen Übersicht auf:

Dezibel	entspricht
0 dB	Hörschwelle normalhörender Personen
30 dB	Rauschen von Bäumen
40 dB	gedämpfte Unterhaltung
60 dB	Staubsauger, Rundfunkmusik
80 dB	starker Straßenlärm
100 dB	sehr laute Autohupe
120 dB	Flugzeugmotoren in 3 m Abstand
130 dB	schmerzender Lärm

Abbildung 3: Beispiele für dB-Lautstärke (Quelle: Leonhardt, 2012, S.54)

Wie oben schon angedeutet, soll an dieser Stelle angemerkt werden, dass diese Einteilung nach dem Ausmass des Hörverlustes nur von begrenztem Wert ist, da die individuellen Auswirkungen und Folgeerscheinungen sich sehr individuell ausprägen können, auch wenn der gleiche Hörverlust und die gleiche Art des Hörschadens vorliegt. So sollten auch nach der Diagnose mögliche Entwicklungsverläufe nicht überstürzt prognostiziert werden (Leonhardt, 2012, S.54).

Funktionen des Hörens

Silvester Popescu-Willimann (2014) erklärt, dass das Gehör eine zentrale Rolle für den Austausch des Menschen mit seiner Umwelt darstellt. So stellen Schädigungen des Gehörs ein Problem in der zwischenmenschlichen Kommunikation dar und tangieren auf verschiedene Weise menschliche Erlebens- und Erfahrungsbereiche (S.60).
Folgende Funktionen erfüllt das Hören:

- Informationsfunktion
- Warnung- und Alarmierungsfunktion
- Aktivierungsfunktion

- Orientierungsfunktion
- Kommunikationsfunktion
- Soziale Funktion
- Emotionale Wahrnehmungsfunktion

Die Aufzählung der Funktionen zeigt die enorme Bedeutung des Hörsinns auf. Auf die einzelnen Funktionen wird in dieser Arbeit nicht eingegangen. Es kann jedoch zusammenfassend gesagt werden, dass als Gemeinsamkeit aller Menschen mit einer Hörbehinderung die erschwerte Kommunikation (Johannes Eitner, 1996, S. 43-45), Defizite in der Schreib- und Lesekompetenz (Bungard & Kupke, 1995, S.34), die beeinträchtigte auditive Orientierung (Eitner, 1996, S. 39-45), die Unsichtbarkeit der Behinderung, sowie der erschwerte Informationszugang festgehalten werden (ebd.).

Auswirkungen einer Hörschädigung

Leonhardt (2002) legt dar, dass die verschiedenen Erscheinungsbilder hörgeschädigter Personen und ihre psychosoziale Situation ein breites Spektrum aufweisen. Dies ist so, da eine Vielzahl von Faktoren vorhanden sind, die am Zustandekommen der Hörschädigung beteiligt sind und infolge der sehr unterschiedlichen Intensität und Zeitdauer mit denen diese wirken. Deshalb kann an sich nicht von *dem* Gehörlosen, *dem* Schwerhörigen oder *dem* Ertaubten gesprochen werden (S.71). Durch die individuellen Auswirkungen einer Hörbehinderung sind eindeutige Zuordnungen zu hinterfragen, es wird aber der Einfachheit halber gemacht. Eher können übergreifende Merkmale oder Gemeinsamkeiten, die gehäuft zu beobachten sind, verdichtet werden (ebd.).
Mit Gemeinsamkeiten meint Leonhardt (2002) Faktoren, die psychosoziale Folgen begünstigen. Diese psychosozialen Folgen der Hörschädigung hängen von Art und Ausmass der Hörschädigung, dem Zeitpunkt des Eintretens der Hörschädigung, dem Vorhandensein einer oder mehrerer weiterer Behinderungen und sozialen Entwicklungsbedingungen ab. Die Art und das Ausmass des Hörschadens werden in der Medizin und Pädagogik als ‚Hörstatus' bezeichnet. Für das Sprachverstehen sind der in Dezibel gemessene Hörverlust, sowie der hörbare Frequenzbereich relevant. Der Zeitpunkt des Eintretens des Hörschadens hat eine wesentliche Bedeutung für die Entwicklung der Persönlichkeit. So sind die Auswirkungen gravierender, je früher der Hörschaden ein-

tritt. Vor allem wenn dies vor dem Eintreten des Spracherwerbs passiert, ist es für Kleinkinder sehr belastend, da sie noch nicht über die erforderlichen Regulationsmechanismen verfügen, um aktiv die sozialen Interaktionen zu gestalten und der Hörbehinderung entgegenzuwirken (S.72).

Sicht auf Menschen mit einer Hörbehinderung

Leonhardt (2002) erläutert, dass Aussenstehende Personen, die keinen oder sehr wenig Kontakt zu Hörgeschädigten haben, oft falsche Vorstellungen über Menschen mit einer Hörbehinderung haben. Sie stellen sich vor, dass die Betroffenen keine auditiven Empfindungen haben und demnach gar nichts hören oder sie haben etwa das Gefühl, dass man z.B. mit Schwerhörigen sehr laut und überdeutlich sprechen muss (wobei es Schwerhörige gibt, bei denen diese Art zu sprechen hilfreich sein kann) (S.45).
Eitner (1996) ergänzt hier, dass bei Unkenntnis oder fehlenden Informationen zur Hörbehinderung Interaktionsprobleme oft falsch gedeutet werden. So kann es sein, dass den betroffenen Personen fehlende Intelligenz, Faulheit, Unfreundlichkeit oder Desinteresse vorgeworfen wird. Daher scheint es wichtig, die soziale Umwelt über die Hörbehinderung zu informieren, um diese Missverständnisse zu vermeiden und so die Kommunikationsbedürfnisse der Betroffenen berücksichtigen zu können (S.46).

Kommunikation mit Menschen mit einer Hörbehinderung

Die Beratungsstelle für Gehörlose, Hör- und Sprachbehinderte Luzern (ohne Datum) empfiehlt im Umgang mit Menschen mit einer Hörbehinderung keine Hemmungen zu haben und die hörbehinderte Person nach möglichen Kommunikationsformen zu fragen. Ebenfalls sollte die Begegnung mit Respekt und nicht mit Mitleid passieren. Weitere Kommunikationstipps sind:

- Blickkontakt herstellen
- Langsam und deutlich Hochdeutsch sprechen
- Normale Lautstärke verwenden
- Kurze, einfache Sätze machen

- Auf gute Beleuchtung achten
- Abstand von mindestens 60cm einhalten
- Nicht gleichzeitig sprechen und etwas zeigen
- Zum Rufen: Antippen, winken, klopfen, Lichtsignal
- Bei Nichtverstehen: Gesagtes wiederholen oder aufschreiben

Die Autorin möchte anhand ihrer Erfahrungen aus den Interviews während dieser Forschungsarbeit darauf hinweisen, dass diese Tipps je nach Person mehr oder weniger angewandt werden müssen und es auf die individuelle Sprach- und Verstehkompetenz der betroffenen Personen ankommt.

2.4 Kommunikationsformen von Menschen mit einer Hörbehinderung

Hörerziehung und Sprechfertigkeiten

Die Hörerziehung hat zum Ziel, prälingual hörgeschädigte Kinder zu befähigen, ihre vorhandenen Hörkapazitäten auszunutzen, um eine Lautsprachentwicklung zu fördern. Dies passiert mit Hilfe von technischen Hörhilfen und unter pädagogischer Anleitung.
Die Hörerziehung baut darauf auf, dass hörende Kinder sich die Fähigkeit zum bewussten Hören weitgehend durch indirektes Lernen aneignen. Bei hochgradig schwerhörigen oder gehörlosen Kindern muss das Interesse für Akustisches wie z.B. die Lautsprache erst geweckt werden. Das Kind lernt akustische Erscheinungen zu erkennen, sie zu differenzieren und sie schliesslich zuzuordnen. Diese Zuordnung führt dazu, dass das Kind die akustischen Erscheinungen als Worte begreifen kann und diese unterscheiden kann (Leonhardt, 2012, S.161).
Für die anschliessende Aneignung der Sprechfertigkeiten braucht es verschiedene Bereiche, die geschult werden müssen, die folgend aufgelistet werden:

- Respiration (Atmung)
- Phonation (Stimm- und Lautbildung)
- Artikulation (Lautbildung)
- Modulation (Abstufung des Sprechens nach Klangfarbe und Lautstärke)

- Sprechtempo
- Sprechlautstärke

(Leonhardt, 2012, S.161)

Das Ziel der Entwicklung von Sprechfertigkeiten ist, dass hörgeschädigte Kinder sich selbstständig lautsprachlich verständigen können. Da hörgeschädigten Kindern die natürlichen Voraussetzungen für die auditive Wahrnehmung fehlen bzw. nur bedingt vorhanden sind, muss die Fähigkeit zur lautsprachlichen Produktion bewusst aufgebaut und geübt werden. In der Hör-Sprech-Erziehung wird das Aneignen von Sprechfertigkeiten gefördert und allfällige Sprechfehler werden korrigiert. So werden die Artikulation und die rhythmisch-dynamisch-melodische Akzentuierung trainiert, sowie die Sprechatmung, Stimmeinsatz und Stimmlage geschult. Diese Massnahmen bedürfen einer engen Zusammenarbeit aller am Erziehungsprozess beteiligten Personen wie z.B. der Eltern, Hörgeschädigtenpädagogen, Lehrpersonen und Erzieher (Leonhardt, 2012, S.168-169).
Wie die individuelle Lautspracheentwicklung passiert und welche Schulungsmethoden vorhanden sind, werden in dieser Arbeit nicht weiter erklärt. Es ist jedoch noch anzufügen, dass es vor allem darum geht das Absehen von den Lippen zu erlernen, um den Hörausfalls ein Stück weit zu kompensieren (ebd.).

Gebärdensprache

Da die vorliegende Bachelorarbeit sich hauptsächlich mit lautsprachlich kommunizierenden Hörgeschädigten auseinandersetzt, wird nur kurz auf die Gebärdensprache hingewiesen.
So wurden zahlreiche Forschungen über die Gebärdensprache durchgeführt mit folgenden Ergebnissen:

- Die Gebärdensprache ist eine natürliche Sprache und steht der Lautsprache in nichts nach.
- Die Gebärdensprache ist mit der Kultur der Gehörlosen aufs engste verbunden.
- Die Gebärdensprache ist nicht überall auf der Welt gleich.

- Wer die Gebärdensprache gut beherrscht, kann damit auch komplexe und abstrakte Ideen ausdrücken.

Die Gebärdensprache besteht aus manuellen (Hände und Arme) und nichtmanuellen (Gesichtsausdruck, Blick, Kopf, Oberkörper und Mundbild) Ausdrucksmitteln. Die nichtmanuellen Ausdrücke braucht es für die Grammatik und um Gefühle der Gebärdenden zu erkennen zu können (Leonhardt, 2012, S.171).

2.5 Das Recht auf Arbeit

Mit den folgenden Unterkapiteln möchte die Autorin das Kapitel abschliessen, wo es um den Begriff Behinderung bzw. deren Bedeutung und Auswirkungen geht. Mit den anschliessenden kurzen Erläuterungen zum Thema Recht und Behinderung soll aufgezeigt werden, welche Rechte und Pflichten Menschen mit einer Behinderung haben. Diese sollen anhand der UN-Behindertenrechtskonvention und des Behindertengleichstellungsgesetzes aufgezeigt werden.

2.5.1 UN-Behindertenrechtskonvention

Die UN-Behindertenrechtskonvention ist das erste allgemeingültige Rechtsinstrument, das bestehende Menschenrechte, bezogen auf jegliche Lebenssituation von Menschen mit einer Behinderung, ausarbeitet und verdinglicht. Die Konvention anerkennt Behinderung als Teil der Vielfalt menschlichen Lebens und möchte die defizitorientierte Haltung gegenüber behinderten Personen bzw. das defizitorientierte Verständnis überwinden. Den weltweit 650 Millionen Menschen soll es Zugang zu den allgemein gültigen Rechten verschaffen (UN-Behindertenrechtskonvention, ohne Datum).
So hat das Übereinkommen zum Ziel, den gleichberechtigten Genuss der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch Menschen mit einer Behinderung zu fördern, zu schützen und diese somit sicherzustellen. Es greift auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, sowie auf die wichtigen Menschenrechtsverträge der Vereinten Nationen zurück und formuliert konkrete Bestimmungen für die Belangen bzw. der Lebenssituation von Menschen mit einer Behinderung. Deshalb stellt die Konvention keine Sonderrechte dar, sondern sie konkretisiert lediglich die Menschenrechte im Hinblick auf die spezifischen

Lebenslagen von Menschen mit einer Behinderung. Während das Weltaktionsprogramm für Menschen mit einer Behinderung und die Rahmenbestimmungen für die Herstellung von Chancengleichheit von Menschen mit einer Behinderung einen empfehlenden Ursprung haben, ist das Übereinkommen für alle Staaten verbindlich, die es ratifizieren (UN-Behindertenrechtskonvention, ohne Datum).
Für die vorliegende Bachelorarbeit ist der Artikel 27 der Behindertenrechstkonvention (BRK) von besonderer Relevanz. Er beschreibt das Recht von Menschen mit einer Behinderung auf Arbeit:

> (1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit (...) durch geeignete Schritte (...)
>
> (UN-Behindertenrechtskonvention, ohne Datum)

In den Buchstaben a bis k des Artikels 27 werden genaue Massnahmen und Ziele definiert, die mit der Integration von Menschen mit einer Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt erreicht werden sollen. So geht es vor allem darum, die Diskriminierung gegenüber Menschen mit einer Behinderung aufzuheben. Denn die BRK gibt vor, dass Menschen mit einer Behinderung für gleiche Arbeit gleichen Lohn wie Menschen ohne Behinderung erhalten sollen. Zudem sollen auch sie unter sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen arbeiten können und Weiterbildungen besuchen dürfen. Schliesslich werden ihnen das Recht auf Hilfe bei der beruflichen (Re-)Integration oder dem Aufstieg zugeschrieben und ebenfalls Unterstützung beim Erhalt eines Arbeitsplatzes ermöglicht (UN-Behindertenrechtskonvention, ohne Datum).

2.5.2 Behindertengleichstellungsgesetz

Das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG), welches in der Schweiz 2004 in Kraft getreten ist, hat den Zweck, Benachteiligungen von Menschen mit einer Behinderung zu

verhindern, zu verringern und zu beseitigen. Es setzt Rahmenbedingungen, um die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu erleichtern. Hier wird vor allem darauf verwiesen, dass die Menschen mit einer Behinderung sich aus- und weiterbilden können und einer Erwerbstätigkeit nachgehen können (Theres Egger et al., 2015, S.1).

Eine Benachteiligung liegt laut BehiG vor, wenn eine Person mit einer Behinderung rechtlich oder tatsächlich anders behandelt wird, wie eine Person ohne Behinderung und dabei ohne sachlichen Grund schlechter gestellt wird. Ebenfalls liegt eine Benachteiligung vor, wenn eine unterschiedliche Behandlung fehlt, um eine tatsächliche Gleichstellung zu erreichen (Egger et al., 2015, S. 2).

Das Gesetz enthält zusätzliche Massnahmen, damit die Teilhabe von Menschen mit einer Behinderung ermöglicht wird. Diese Massnahen beziehen sich auf Bauten und Anlagen, auf den öffentlichen Verkehr, Dienstleistungen, Schule, Aus- und Weiterbildung und Beschäftigung beim Bund (Egger et al., 2015, S.3).

Die Instrumente und Massnahmen des BehiG bestehen aus Verboten und Rechtsansprüchen wie das Benachteiligungsverbot, Diskriminierungsverbot, Verbandsbeschwerden und –klagen, Entschädigung, Kostenlosigkeit der Verfahren. Ein Rechtsanspruch wäre die institutionelle Vorkehrung „Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen“. Ebenfalls sind Fördermassnahmen wichtige Instrumente des BehiG, die z.B. aus Finanzhilfen in der Projektförderung bestehen (Egger et al., 2015, S.3).

Egger et al. (2015) erläutern, dass mit dem BehiG ein neuer menschenrechtlicher Ansatz in die Behindertenpolitik eingebracht anerkennt wurde, und so anerkannt wurde, dass Behinderung aus individuellen Voraussetzungen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen entsteht. So besteht eine Behinderung, wenn zu einer voraussichtlich dauernden Funktionsbeeinträchtigung im medizinischen Sinne zusätzlich eine Teilhabebeeinträchtigung besteht, die durch umwelt- und einstellungsbedingte Barrieren vorhanden ist (S.2) (Siehe dazu auch Kapitel 2.2).

Das BehiG verpflichtet den Bund und die Kantone dazu, Massnahmen zu ergreifen, um Benachteiligung in den jeweiligen Zuständigkeitsbereichen zu verhindern, verringern oder zu beseitigen. In der „Evaluation des Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen“ wird jedoch ersichtlich, dass bislang in etlichen Kantonen keine Verbindung zwischen dem Gleichstellungsansatz und den praktizierten Massnahmen (Sonderschulung, Behinderteneinrichtung etc.) besteht. Auch

ist es so, dass das Gesetz nicht in allen Kantonen verbindlich ist und so eher eine Vorbildfunktion darstellt (Egger et al., 2015, S.6).

3 Der Schweizer Arbeitsmarkt und Arbeitsintegration

Im folgenden Kapitel soll aufgezeigt werden weshalb es wichtig ist eine Erwerbsarbeit ausführen zu können und wie der Arbeitsmarkt, in welcher diese stattfindet, aufgebaut ist.

3.1 Bedeutung der Erwerbsarbeit

Martin Flügel (2009) schreibt der Erwerbsarbeit drei Hauptfunktionen zu:

- Einkommen und Verteilung des Wohlstandes
- Soziale Beziehungen und soziale Integration
- Identität und Legitimität

Die materielle Komponente ermöglicht es den Menschen sich ihren Unterhalt zu verdienen und sich so selbstständig finanzieren zu können. Ebenfalls verschafft die Erwerbsarbeit einen Zugang zu Sozialversicherungen, die den Lebensstandard im Alter oder bei Arbeitsunfähigkeit weiter aufrechterhalten sollen (S.139).
Weiter bedeutet die Sicherheit eines Arbeitsplatzes die Möglichkeit soziale Kontakte pflegen zu können. So besteht ein enger Zusammenhang zwischen beruflicher und sozialer Integration, wobei soziale Integration auch ohne Erwerbsarbeit passiert. Der Zugang am Arbeitsplatz ist jedoch einfacher, um soziale Integration zu erreichen (Flügel, 2009, S.139).
Als letztes hat die Erwerbsarbeit einen sinnstiftenden Charakter, der relevant ist für die Selbstverwirklichung, für die Selbstachtung und die Identität. Das Gefühl von Gebraucht- und Erwartet-werden, wie auch eine Aufgabe erfüllen zu müssen, ist eine sinnstiftende Angelegenheit für die Menschen (ebd.).

3.2 Merkmale des Schweizer Arbeitsmarktes

Um Menschen mit einer Benachteiligung bei der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützten, braucht es laut Schaufelberger (2013) Kenntnisse über die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes in der Schweiz (S.46). So sind Job Coaches im Rahmen des ‚Supported Employment' aufgefordert, strukturelle Faktoren und Hemmnisse in der individuellen Unterstützungsarbeit zu berücksichtigen, da der Erfolg bei der Stellensuche oft nicht mit dem Job Coach oder der arbeitssuchenden Person zu tun hat, sondern eher mit den Möglichkeiten die der Arbeitsmarkt mit sich bringt (Schaufelberger, 2014, S. 50).

Anhand der Zahlen vom Bundesamt für Statistik (BFS, 2016, S.4) lässt sich sagen, dass die Schweiz im internationalen Vergleich einen hohen Anteil an erwerbstätigen Personen aufweist und eine tiefe Arbeitslosigkeit besteht. Es lassen sich jedoch laut BFS ebenfalls Herausforderungen bei der Stellensuche anhand der Langzeitarbeitslosen (mehr als 12 Monate arbeitslos) erkennen, da mehr als ein Drittel der Arbeitslosen davon betroffen sind (BFS 2008). Ebenfalls weist George Sheldon (2010) darauf hin, dass die Arbeitslosigkeit nach jeder konjunkturellen Erholung auf einem höheren Niveau als zuvor stehen bleibt. So entstand die sogenannte Sockelarbeitslosigkeit, welche unabhängig von der konjunkturellen und saisonalen Lage entstanden ist und weiterwächst (S.17).

Flügel (2009) erörtert den Unterschied zwischen struktureller und konjunktureller Arbeitslosigkeit. Konjunkturelle Arbeitslosigkeit entsteht, wenn Arbeitgebende aufgrund einer ungünstigen Auftragslage zwangsläufig weniger Bedarf nach Arbeitskräften haben und so die Nachfrage sinkt. Strukturelle Arbeitslosigkeit ist die Folge eines ‚mismatchs' zwischen dem Arbeitsangebot der Arbeitnehmenden und der Arbeitsnachfrage der Unternehmen. So verfügen die Arbeitssuchenden meist nicht über die nötigen Qualifikationen, die für die offene Stelle benötigt werden (S.135).

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit steht ebenfalls im Zusammenhang mit den strukturellen Veränderungen. Sheldon (2010) nennt dazu neben der Verschiebung von gewerblich-industriellen Tätigkeiten hin zu Dienstleistungsberufen, sowie der steigenden Nachfrage nach Höherqualifizierten, ebenfalls den Verlust von einfachen, repetitiven Arbeitsplätzen (S.18).

Ein ebenfalls wichtiger Punkt in Bezug auf die Beschreibung vom Arbeitsmarkt und deren zusammenhängenden Problemen, die auftauchen, sind die Veränderungen der Ar-

beitsbedingungen. Ralph Krieger, Ulrich Pekruhl, Mara Lehmann und Maggie Graf (2010) zeigen hier zum Schluss auf, dass die Arbeitszufriedenheit in der Schweiz insgesamt hoch ist, soziale Unterstützung im erhöhten Masse vorhanden ist und die Arbeitsnehmenden insgesamt über einen hohen Handlungsspielraum verfügen. Auf der anderen Seite ist das Arbeitstempo, der Termindruck sowie Vorfälle mit Mobbing überdurchschnittlich hoch in der Schweiz (S.2).

3.2.1 Erster Arbeitsmarkt

Auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (‚normaler Arbeitsmarkt') fragen Unternehmen aus betriebswirtschaftlichen Gründen nach Arbeitskräften und Arbeitnehmende bieten diese an. Eine Arbeit auf dem ‚normalen' Arbeitsmarkt schliesst auch Anstellungsverhältnisse mit ein, wo z.B. nur ein minimaler Lohn vergütet wird und der Rest von zusätzlichen Transferleistungen (z.B. von der Invalidenversicherung) erbracht wird (Schaufelberger, 2013, S.16).
In dieser Forschungsarbeit wird ausschliesslich der erste Arbeitsmarkt thematisiert. Es wird trotzdem im anschliessenden Kapitel kurz umrissen was der zweite Arbeitsmarkt ist, um alle Möglichkeiten von Menschen mit einer Behinderung aufzuzeigen.

3.2.2 Zweiter Arbeitsmarkt

Der ergänzende Arbeitsmarkt (zweiter Arbeitsmarkt), wo sich die Arbeitsplätze in der Regel in spezifischen Institutionen befinden, schafft Arbeitsgelegenheiten und subventioniert Arbeitsverhältnisse, so dass auch Menschen mit Benachteiligungen einer Beschäftigung nachgehen können (Parban-Blaser et al., 2014, S.24).
So haben Menschen mit einer Beeinträchtigung einen tendenziell erschwerten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt und sind daher auf die Angebote des zweiten Arbeitsmarktes angewiesen (Werkstätte, Eingliederungsstätte usw.). Dieser Arbeitsmarkt stellt einen ergänzenden zum ersten Arbeitsmarkt dar und jede Person mit einer Beeinträchtigung hat Zugang dazu. Die Tätigkeiten im zweiten Arbeitsmarkt variieren je nach physischen und kognitiven Voraussetzungen der jeweiligen Personen (ebd.).
Der Unterschied zum ersten Arbeitsmarkt liegt hauptsächlich darin, dass die Mitarbeitenden weniger Termin- und Leistungsdruck haben, komplexere Arbeiten überschaubar

gegliedert sind und gewisse Tätigkeiten von Fachpersonen aus der Sozialpädagogik begleitet werden (ebd.).

3.2.3 Grenzen des Arbeitsmarktes

Zusammenfassend weisen Werner Riedweg und Daniel Schaufelberger (2013) darauf hin, dass im Arbeitsmarkt Grenzen gesetzt werden. Dies resultiert daraus, dass nicht genügend Stellen vorhanden sind, etwa durch ‚mismatches', durch wenig Nachfrage von weniger gut qualifizierten, durch jüngere und älteren Personen mit Migrationshintergrund, fehlenden Quoten z.B. für Menschen mit Behinderung, durch die ökonomischen Sachzwängen die höher gewertet werden, sowie der gesellschaftliche Zusammenhalt und die individuelle Entwicklung (S.4).
So wird aufgezeigt, dass die hohe gesellschaftliche und individuelle Bedeutung der Erwerbsarbeit und die Grenzen, die der Arbeitsmarkt setzt, einen Widerspruch entstehen lassen. Dieses Verlangen nach Erwerbsarbeit, welche die Existenz sichert und die Teilhabe ermöglicht und so Sinn und Identität bringen soll, reibt sich zunehmend an der realen Situation im heutigen Arbeitsmarkt (ebd.).

3.3 Arbeitsintegration

Die Erwerbsarbeit und die dementsprechende Integration in den Arbeitsmarkt, gelten seit der Moderne als zentraler Modus für die Teilhabe in einer Gesellschaft.
Nach Schaufelberger (2013) bezieht sich das Wort ‚Arbeitsintegration' auf den Zugang von Individuen zur Arbeit und das konkrete Verhältnis eines Menschen zur Gesellschaft, welches über die Arbeit geprägt wird. Die Arbeitsintegration will diesen Zugang durch Aktivitäten und Massnahmen sichern bzw. fördern und Zugehörigkeit ermöglichen (S.16-17).
Das Ziel der Arbeitsintegration ist die Teilhabe an gesamtgesellschaftlichen Sinn- und Arbeitszusammenhängen möglichst aller Personen und soll somit die soziale Integration und die soziale Teilhabe ermöglichen. Eine weitere Absicht der Arbeitsintegration ist die wirtschaftliche Unabhängigkeit durch Erwerbsarbeit. So geht es um die Verhinderung von Desintegration und Ausgrenzung auf der gesellschaftlichen Ebene und um Zugehörigkeit und Autonomie auf der individuellen Ebene (ebd).

Aus Sicht der Sozialen Arbeit wird der Inklusion und der Vermeidung der Exklusion von Menschen oder Gruppen eine zentrale Bedeutung beigemessen. Der Berufskodex der Sozialen Arbeit (AvenirSocial, 2010) hält im Art. 5.3 fest, dass Soziale Arbeit soziale Notlagen von Menschen und Gruppen zu verhindern, zu beseitigen oder zu lindern hat. Ebenfalls hat die Soziale Arbeit gemäss Art. 5.5 Menschen zu begleiten, zu betreuen oder zu schützen und ihre Entwicklung zu fördern, zu sichern oder zu stabilisieren (S.6). Weiter im Zusammenhang mit der Arbeitsintegration soll hier aufgezeigt werden, dass der Grundsatz der Integration und die darauf folgende Handlungsmaxime für die Soziale Arbeit wie folgt definiert wird: „Die Verwirklichung des Menschseins in demokratisch verfassten Gesellschaften bedarf der integrativen Berücksichtigung und Achtung der physischen, psychischen, spirituellen, sozialen und kulturellen Bedürfnisse der Menschen sowie ihrer natürlichen, sozialen und kulturellen Umwelt“ (S.9).

4 Integration von Menschen mit einer Behinderung

Folgend werden die vorherigen Kapitel, die sich mit Behinderung und Arbeit auseinandergesetzt haben in Bezug zueinander gesetzt. So soll aufgezeigt werden, wie die aktuelle Lage von Menschen mit einer Behinderung auf dem Arbeitsmarkt aussieht.

Maschke (2002) zeigt in Bezug auf Menschen mit einer Behinderung auf, dass die Lebenslage ‚Arbeit’ eine zentrale Bedeutung für die gesellschaftliche Integration der betroffenen Personen hat (S.167). Wie Blattmann und Merz (2010, S.20) schon aufzeigten, möchte auch Maschke klarmachen, dass es nicht nur um die ökonomische Unabhängigkeit geht, sondern gleichsam um Anerkennung, Selbstverwirklichung, sozialer Status und um den sozialen Kontakt. So ist die Teilhabe am Arbeitsleben nach Popescu-Willigmann (2014) ein zentraler Baustein, um in der modernen Gesellschaft autonome Entscheidungen, Selbstverantwortung und somit Selbstverwirklichung erreichen zu können. Dies kann durch geschützte Werkstätte, eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt oder über eine selbstständige Tätigkeit passieren (S.24).

Bruno Nydegger Lory (2004) erläutert, dass eine relevante sozialpolitische Aufgabe die berufliche Eingliederung von Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung ist. Um

dieses Ziel zu erreichen, stehen Massnahmen und Instrumente von Sozialversicherungen, wie der Invalidenversicherung oder der Arbeitslosenversicherung zur Verfügung, die zur Unterstützung angeboten werden.
Ein Teil der Massnahmen haben das Ziel, den Zugang zum Arbeitsplatz und dessen behindertengerechten Ausgestaltung zu ermöglichen, indem sie beim Betrieb selber versuchen über eine Behinderung zu informieren und zu sensibilisieren. Diese Massnahmen seien aber bedeutend besser zu nutzen und zu fördern. Das Bundesamt für Sozialversicherungen hat eine Studie in Auftrag gegeben, um Defizite und Potenziale in der Anwendung der Unterstützungsmassnahmen zu untersuchen. Dies sollte sowohl aus der Perspektive der Betriebe, wie der Institution, welche Unterstützungsmassnahmen anbieten oder vermitteln, angegangen werden. So kam in der Studie heraus, dass die Mehrheit der Zielgruppe ungenügend oder gar nicht über die möglichen Unterstützungsmöglichkeiten Bescheid wussten bezüglich der Anstellung behinderter Arbeitskräfte. Dieser Umstand führt dazu, dass viele Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung über keine Erwerbsarbeit verfügen (S.1).

Massnahmen zu beruflichen Integration

Die Schweiz kennt keine gesetzliche Verpflichtung zur Beschäftigung von Personen mit einer Behinderung, es sind jedoch auf eidgenössischer oder kantonaler Ebene eine Reihe von Massnahmen verankert, die die berufliche Integration zum Ziel haben. So sind unterschiedliche Fachorganisationen bemüht Betriebe und die betroffenen Personen zu unterstützen, um den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu finden (Edgar Baumgartner, Stephanie Greiwe und Thomas Schwarb, 2004, S.114). Die Studie von Baumgartner et al. (2004), die sich mit der Beschäftigungssituation und den Eingliederungsbemühungen von behinderten Personen in der Schweiz beschäftigte, zeigt auf, dass in erster Linie die IV-Stellen und die regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) einen Beitrag leisten. Die Beratungsstellen, die sich für die berufliche Integration einsetzen, bestehen meistens aus der betrieblichen Sozialberatung oder dem Sozialdienst in Spitälern. Weniger bedeutsam sind die öffentlichen Sozialdienste, sowie private Arbeitsvermittlungen, da diese eher mit kommerziellen Zielsetzungen arbeiten und sich weniger auf Leistungen für behinderte Personen konzentrieren. Tätigkeitsschwerpunkte der Institutionen, die sich die berufliche Eingliederung von Menschen mit einer Behinderung zum Ziel gesetzt

haben, sind eine aktive Hilfe bei der Stellensuche, das Bemühen um Vermittlung von Probebeschäftigungen oder Temporärstellen, sowie die Begleitung der behinderten Person während der Einarbeitung. Im Angebotsprofil weniger anzutreffen sind die Aspekte bezogen auf die Betriebe selber z.B. Information der Betriebe über Unterstützungen, Vernetzung von Arbeitgebenden oder Beratung von Betrieben bei der Anstellung von Behinderten. Dies ist ein Nachteil für alle Beteiligten, da diese Aspekte der Vermittlungsinstitution genauso relevant sind für eine erfolgreiche Eingliederung, wie die klientenbezogenen Angebote (S.115).

Anhand der Befragungen bzw. den 150 Fallbeschreibungen der Studie von Baumgartner et al. (2004) kann aufgezeigt werden, welche Vielfalt die Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt haben. So bedarf es, unabhängig ob aus einer geschützten Werkstatt oder aus der Erwerbsarbeitslosigkeit, eine aktive Hilfe bei der Stellensuche. Die Kontaktaufnahme der Betriebe auf Seiten der Vermittlungsinstitutionen erweist sich als förderlich. Ebenfalls ist das Ermöglichen von Probebeschäftigungen ein Vorteil für die behinderten Personen, da dies eine wichtigere Komponente für die Betriebe darstellt als etwa die finanziellen Leistungen. Anhand von Probeschäftigungen, Praktika oder Temporäranstellungen können die Vorbehalte und Bedenken gegenüber den behinderten Personen abgebaut werden. So sind die Leistungsbereitschaft, eine ausreichende Qualifikation und die genaue Abklärung der beruflichen Möglichkeiten eine Voraussetzung für den Vermittlungserfolg. Ebenfalls sind die befragten Institutionen der Meinung, dass die Qualifizierung von behinderten Personen, wenn es möglich ist, im ersten Arbeitsmarkt stattfinden sollte, da sich so das Niveau und die Anforderungen dem Arbeitsmarkt entsprechend entwickeln können (S. 116).

Hindernisse bei der Anstellung von Menschen mit einer Behinderung

Baumgartner et al. (2014) erläutern weiter, dass anhand der Befragungen der Betriebe festgestellt wurde, dass 31% der befragten Betriebe eine Beschäftigung prinzipiell für möglich halten. Weiter ist die Bereitschaft bei einem Anteil von 36% der Betriebe eher gering oder sehr gering (S.27). In Bezug auf die Thematik der vorliegenden Bachelorarbeit ist es hier vor allem wichtig aufzuzeigen, dass die Bereitschaft zur Anstellung von Personen mit einer Sinnesbehinderung bei zwei Dritteln der Betriebe eher gering bis sehr gering ist.

Generell kann nach dieser Befragung gesagt werden, dass folgende Hemmnisse (nach den meisten Nennungen aufgezählt) vorhanden sind, um eine Person mit einer Behinderung einzustellen:

- Anforderungsniveau der Arbeitsplätze
- Erfordernis baulicher Anlagen
- Eingeschränkte Leistungsfähigkeit der Personen mit einer Behinderung
- Mehraufwand durch Betreuung
- Fehlzeit der Personen mit einer Behinderung
- Fehlende externe Beratung/Unterstützung für den Arbeitgebenden
- Kündigungsschutz im Krankheitsfall
- Sozialversicherungsrechtliche Probleme
- Ökonomische Einbussen
- Inflexibilität beim Lohn
- Negative Reaktionen von Kund/Innen
- Negative Reaktionen von Mitarbeitenden

(Baumgartner et al., 2004, S.27)

Betriebe mit behinderten Angestellten

In der Schweiz wurden anfangs 2003 rund 8% der Betriebe erfasst, die mindestens eine Person mit einer Behinderung angestellt haben. Ob ein Betrieb eine Person mit einer Behinderung beschäftigt, hängt stark von der Grösse des Betriebes ab. Da der Anteil der grossen und mittleren Betriebe in der Schweiz eher klein ist, liegt der Prozentsatz nur bei 8% (Baumgartner et al., 2004, S.4).
Insgesamt arbeiten in Schweizer Betrieben rund 27'000 Personen, die eine funktions- oder Aktivitätseinschränkung aufweisen. Das entspricht etwa 0.8% aller Angestellten, was im Vergleich zu den Nachbarsländern eher niedrig ist. 12% dieser Angestellten mit einer Behinderung haben eine Sinnesbehinderung. Interessant ist hier, dass im Vergleich zu der IV-Statistik viel weniger Menschen mit einer Sinnesbeeinträchtigung eine IV-Rente beziehen als solche die tatsächlich eingegliedert sind bzw. bei der Arbeitslo-

senversicherung gemeldet sind (Baumgartner et al., 2004, S.5-6). Die Autorin möchte hier hinzufügen, das dies daran liegt, dass die Voraussetzung für eine IV-Rente eine (teilweise) Erwerbsunfähigkeit ist, was z.B. bei der Gehörlosigkeit keinen direkten Zusammenhang hat, ausser es liegt eine Mehrfahrbehinderung vor.
Auch ist es so, dass Menschen mit einer Beeinträchtigung in einem niedrigeren Pensum arbeiten, wie Menschen ohne Behinderung. Der Beschäftigungsgrad ist eng mit dem Invaliditätsgrad verknüpft. So arbeiten Menschen ohne IV-Rente in einem Beschäftigungsgrad von rund 91%. Dies kann auf die Zahlen von Menschen mit einer Sinnesbeeinträchtigung übertragen werden, bzw. kann davon ausgegangen werden, dass von den 67% der sinnesbeeinträchtigten Personen, die keine IV beziehen in einem höheren Pensum angestellt sind (ebd.).

4.1 Menschen mit einer Hörbehinderung und Arbeit

Nachdem die Bedeutung von Gehörlosigkeit und die Bedeutung von Arbeit in den vorangegangenen Kapiteln aufgezeigt wurden, werden die beiden Themen Gehörlosigkeit und Erwerbsarbeit miteinander verbunden. So wird der aktuelle Forschungsstand bezüglich Arbeit und Hörbehinderung aufgezeigt, um mit dem theoretischen Teil der vorliegenden Bachelorarbeit abzuschliessen.
Heinrich Weber schreibt (1995) über die Bedeutung bzw. die Wichtigkeit der Arbeit für Menschen mit einer Hörbehinderung. Diese können durch Arbeit ihr Selbstbewusstsein aufbauen und ebenfalls Anerkennung durch diese erfahren. Es ist jedoch auch so, dass gehörlose Arbeitnehmende durch ihre Behinderung einen Mehraufwand betreiben müssen. So müssen sie immer wieder unter Beweis stellen, dass sie viel mehr leisten können, als man ihnen zutraut. Ebenfalls ist der Weg zu diesem Leistungsvermögen ein grösserer und mühsamerer, wie der der hörenden Personen. Es besteht zusätzlich zu Zeiten der Rezession die Gefahr, dass Menschen mit einer Hörbehinderung als Last angesehen werden, da man in der kommunikativen Interaktion Zeit verliert. Diese wird durch eine konzentrierte Arbeitsführung seitens der Gehörlosen zwar kompensiert, aber trotzdem als Nachteil angesehen wird (S.74).
Wie bereits im Kapitel ‚Merkmale des Schweizer Arbeitsmarktes' aufgezeigt, ist es für Menschen mit einer Behinderung mit mehr Aufwand und Hindernissen verbunden eine

Anstellung zu bekommen bzw. sich in einem Arbeitsverhältnis über einen langen Zeitraum bewähren zu können.

Popescu-Willigmann (2014) erörtert, dass Menschen mit einer Hörbehinderung zusätzliche Aufwände abverlangt werden, um ihre Sinnesbeeinträchtigung zu kompensieren. Diese Kompensation hat ihren Grund in der Notwendigkeit, sich in einer Gesellschaft der Hörenden zu bewegen und sozial interagieren zu können. So kann gesagt werde, dass diese Leistungen in Form von Kompensation von einer Hörbeeinträchtigung als Normalisierungspraktik verstanden werden kann, um sich der hörenden Gesellschaft anzupassen. Geschieht dies nicht, ist die Teilhabe allgemein und speziell im Berufsleben erschwert. Diese Kompensationsleistungen sind zusätzlich anstrengend, da Menschen mit einer Hörbehinderung zwar Anspruch bzw. das Recht auf Hilfsmittel und Unterstützung haben, diese jedoch durch Eigenverantwortung sicherzustellen sind. So wird der Zugang zu diesen Ansprüchen durch Sozialversicherungen oder durch arbeitgebende Personen massgeblich durch mangelnde Kooperationsbereitschaft erschwert.

Diese Notwendigkeit für Menschen mit einer Hörbehinderung die einseitigen Kompensationsleistungen zu erbringen, ist eine Bestätigung, dass die Hörschädigung in der hiesigen Gesellschaft als anormale Andersartigkeit angesehen wird (S.182).

4.2 Faktoren für beruflichen Erfolg

Folgende Darstellung von Weber (1995 S.77) soll aufzeigen, welche Faktoren mitspielen können, um beruflichen Erfolg zu haben bei Menschen mit einer Hörbehinderung.

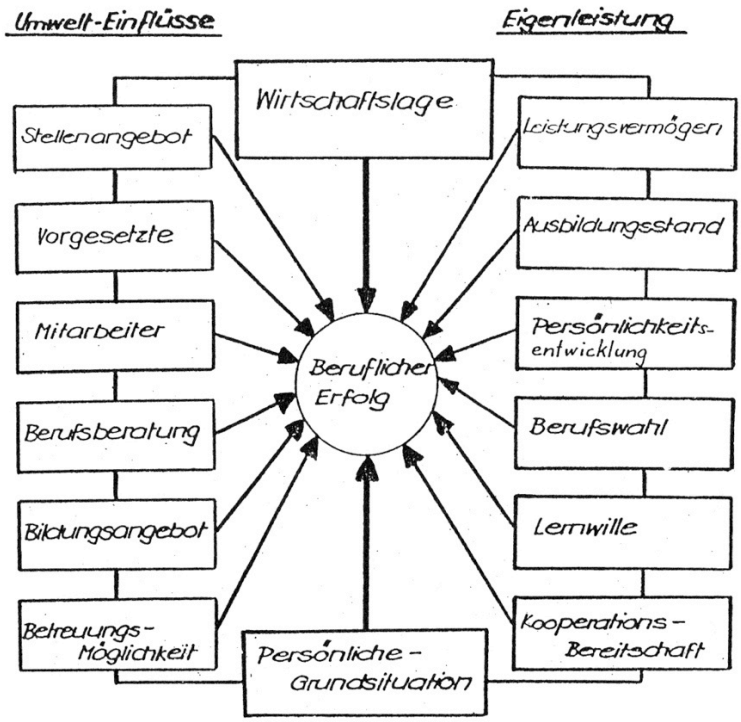

Abbildung 4: Gehörlose Menschen in der Arbeitswelt (Quelle: Heinrich Weber, 1995, S.77)

Weber (1995) beschäftigte sich in seiner Studie ebenfalls mit der beruflichen Tätigkeit von Gehörlosen und interviewte dafür Gehörlose, ihre Arbeitgebenden und Gehörlosenfachleute. Es konnte damals herausgefunden werden, dass die allermeisten Gehörlosen sich in ihrem Beruf gut bewähren. Es wurde eine Analyse gemacht, welche Faktoren diese positive Einschätzungen hervorgebracht bzw. welche dazu beigetragen haben. Diese lassen sich auf folgende vier Faktoren zusammenfassen:

- Hohe berufliche Motivation
- Überdurchschnittliche Arbeitsqualität und Produktivität
- Auffällige Zuverlässigkeit, Ausdauer und Betriebstreue
- Bessere Konzentrationsfähigkeit und z.T. erstaunliche Selbstständigkeit (S.75)

4.3 Berufliche Bewältigungsstrategien

In der Studie von Popescu-Willigmann (2014) wurde aus Sicht von Menschen mit einer Hörbehinderung aufgezeigt, auf welche Erschwernisse sie im Arbeitsalltag treffen und welche Bewältigungsstrategien sich als hilfreich herausgestellt haben, um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können:

- Kommunikative Barrieren am Arbeitsplatz
- Eignung für berufliche Positionen wird infrage gestellt wegen Hörbehinderung
- Berufseinstieg wird durch Hörbehinderung stark erschwert
- Menschen ohne Behinderung werden bevorzugt
- Allgemeine Vorbehalte gegenüber Menschen mit einer Hörbehinderung (Arbeitgebende wollen keinen „Mehraufwand“)
- Unwissenheit über Hörbehinderung
- Stigma Hörbehinderung ("taub und doof“)
- Fehlen von positiven hörbehinderten Arbeitnehmenden (S.149)

Anhand dieser Erschwernisse mit denen sich die Betroffenen auseinandersetzen müssen, entwickeln sie über ihre Lebensspanne verschiedene Strategien und Verhaltensweisen, die die Erschwernisse zu einem Teil zu kompensieren vermögen. Allgemeine Aussagen waren:

- Hörbehinderung wird versteckt bei Bewerbungsverfahren
- Jobfinden durch Vitamin B
- Explizite Stellensuche bei Arbeitgebenden, die Menschen mit Behinderung eine grössere Einstellungschance geben
- Kommunikationsprobleme selbst lösen durch ständige Konzentration

(Popsecu-Willigmann, 2014, S. 149)

Die Vielzahl an Strategiebereichen, die aus den Interviews entnommen wurden, wurden in drei Bereiche zusammengefasst. Hierbei möchte Popescu-Willigmann (2014) darauf hinweisen, dass die Herausbildung einer Hindernis überwindenden Persönlichkeit ebenfalls zu persönlichen Kosten in Bezug auf das eigene Wohlbefinden und der psychosozia-

len Gesundheit führen können. So kann anhand dieser Aussage aufgezeigt werden, dass das berufliche Vorankommen zwar durch diese Verhaltensweisen gefördert wird, es jedoch nicht gleichermassen förderlich für die Betroffenen selbst ist (S.161).

Die drei Strategiebereiche sind in der folgenden Darstellung abgebildet:

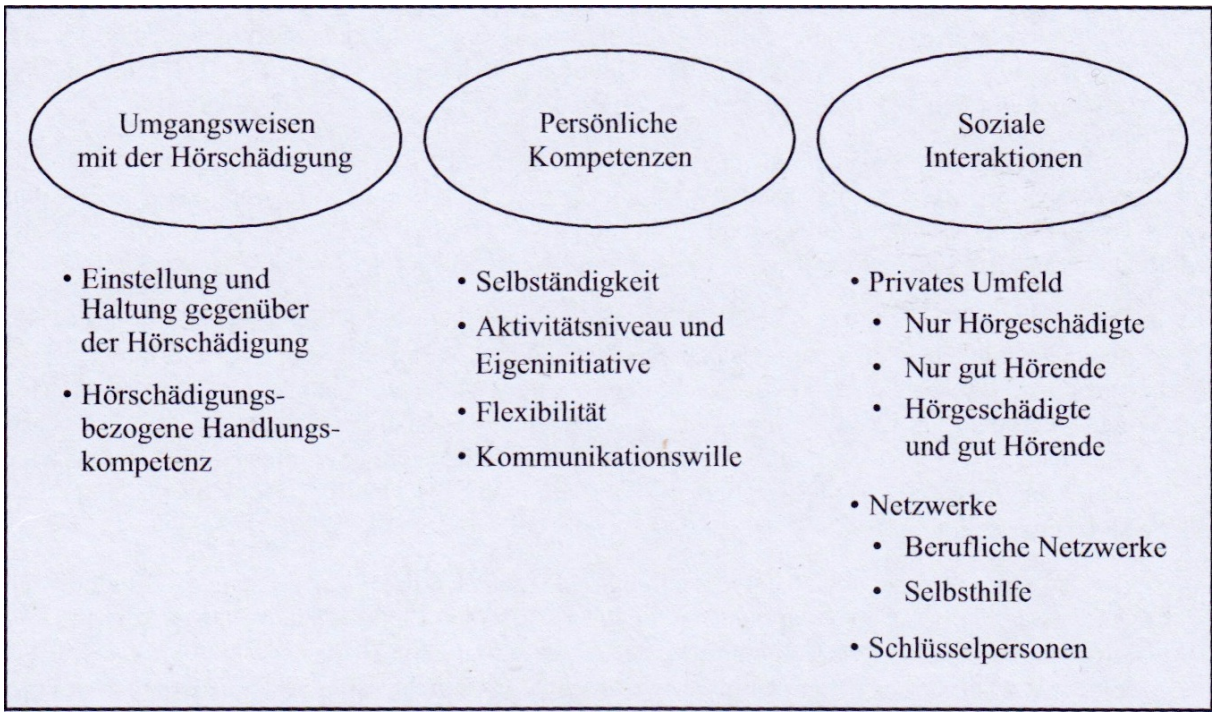

Abbildung 5: Bewältigungsstrategien hochqualifizierter Menschen mit einer Hörschädigung (Quelle: Popescu-Willigmann, 2014, S.161)

Umgangsweisen mit der Hörschädigung

Beim ersten Strategiebereich ‚Umgangsweisen mit der Hörschädigung' ist mit der ‚Einstellung gegenüber der Hörschädigung' gemeint, dass jede Person der Interviewten eine Haltung bzw. einen Umgang mit der eigenen Beeinträchtigung pflegt und sich dementsprechend individuell in der hörenden Welt bewegt. So kann die Anerkennung und die Akzeptanz der eigenen Hörbehinderung dazu führen, dass man sein Leben offen führen kann, die kommunikativen Barrieren durch selbstbewusstes Agieren reduzieren kann und schliesslich die Behinderung als Ressource anschauen kann und dies auch so nach aussen tragen kann (Popescu-Willigmann, 2014, S. 162).

Auch bei der ‚hörschädigungsbezogenen Handlungskompetenz' geht es darum, dass die Betroffenen kommunikative Situationen so gestalten können, um die Barrieren des Hörens wenigstens teilweise überwinden zu können. Hierzu sind Kenntnisse bezüglich der Hörhilfen nötig, sowie das Formulieren vom eigenen Bedarf und der sozialrechtlichen Materie. Durch diese Kenntnisse können sich die Betroffenen gegen Widerstände einer arbeitgebenden Person oder einer Behörde durchsetzen.
Ebenfalls sind hier Strategien gemeint, die kommunikative Situationen erleichtern, wie z.B. eine Sitzordnung einzuhalten, wo die sprechenden Personen gesehen werden. Um diese Strategien zu entwickeln, braucht es eben das Verständnis über die eigene Hörbehinderung, um die eigenen Fähigkeiten einschätzen zu können und sich dementsprechende Bewältigungsstrategien zu erarbeiten. Auch ist die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten wichtig, um bei der Berufswahl die Hörschädigung zu berücksichtigen und so eher eine erfolgreiche Berufslaufbahn planen zu können (Popescu-Willigmann, 2014, S. 164).

Persönliche Kompetenzen

Der zweite Strategiebereich bezieht sich auf die ‚Persönlichen Kompetenzen' der Menschen mit einer Hörbehinderung (Popescu-Willigmann, 2014, S. 168).
Es zeigt sich, dass Selbstständigkeit als sehr wichtig für die Betroffenen empfunden wurde. So mussten sie durch die Erschwernisse des Hörens Fähigkeiten erlernen wie ‚selbstgesteuertes Lernen', wo sie z.B. Mitschriften von MitschülerInnen besorgen mussten, wichtiges von unwichtigem lernten zu unterscheiden, Nacharbeiten von Unterrichtsstoff usw. Diese Selbstständigkeit war vor allem für diejenigen Personen wichtig, die ganz oder teilweise ihre Schul- oder Ausbildungszeit in einer Regelschule verbrachten (Popsecu-Willigmann, 2014, S.168).
Eigeninitiative ist in der Studie von Popescu-Willigmann (2014) eine weitere wesentliche Kompetenz, um Erfolg in der Arbeitswelt geniessen zu können. So ist die Eigeninitiative und das Aktivitätsniveau insofern wichtig, dass aussergewöhnliche Bewerbungswege oder besonderes Engagement Zugang zu Arbeitsstellen ermöglichen können und ebenfalls während der Anstellung selber geleistet werden muss, um gewisse Nachteile der Behinderung kompensieren zu können (S. 169).

Die Flexibilität von Menschen mit einer Hörbehinderung erweist sich ebenfalls als wichtige Eigenschaft. Da diese generell im Arbeitsmarkt verlangt wird, ist hier zu erwähnen, dass es bei Hörgeschädigten umso relevanter ist, sich flexibel in der Arbeitswelt zu bewegen und z.B. Arbeitsstellen in weiter entfernten Orten zu suchen bzw. anzunehmen, da ihre Chancen generell kleiner sind wie die von hörenden Personen eine Anstellung zu erhalten (ebd.).
Der Kommunikationswille ist vor allem bei Menschen mit einer Hörbehinderung ausschlaggebend, um Zugang zu der hörenden Welt zu finden, sich darin zurechtfinden zu können und so ein selbstbestimmtes und soziales Leben führen zu können. Durch die Bereitschaft sich den Herausforderungen der lautsprachlichen Kommunikation zu stellen, würde die Lebenszufriedenheit steigen und ebenfalls die beruflichen Möglichkeiten, da durch die Kommunikation und das Offenlegen der Behinderung es allen beteiligten Personen leichter fällt, aufeinander zuzugehen (Popescu-Willigmann, 2014, S.171).

Soziale Interaktionen

Das private Umfeld sollte nach Erkenntnissen der Studie aus Hörenden, sowie aus hörbeeinträchtigten Personen bestehen. So sei es wichtig, offen zu sein gegenüber hörenden Personen, um den Zugang in die Mehrheitsgesellschaft zu vereinfachen.
Ebenfalls sei der Kontakt mit hörbehinderten Personen wichtig für die Selbsterkenntnis, die Akzeptanz der eigenen Beeinträchtigung und wegen des Erfahrungsaustausches. Zusätzlich waren die Netzwerke grundsätzlich von hoher Bedeutung aus Sicht der befragten Personen. Mit Netzwerken sind einerseits die Selbsthilfevereine und –verbände gemeint und zum anderen die beruflichen Netzwerke. Die beruflichen Netzwerke, sowie die Vereine sind förderlich für das berufliche Fortkommen, da sie die typische Isolationsgefahr von Menschen mit einer Hörbehinderung durch soziale Interaktion hemmen. Die Vereine können berufliche Möglichkeiten eröffnen, dem hörschädigungsbezogenen Informationsaustausch dienen und vor allem für psychische Entlastung sorgen (Popescu-Willigman, 2014, S. 174).
Zuletzt werden Schlüsselpersonen genannt, die Türöffner in bestimmten Situationen sein können, wie die Stellenvermittlung oder die Persönlichkeitsentwicklung. Da der Zugang zu solchen Schlüsselpersonen nicht erzwungen werden kann, ist es nützlich

wenn die hörgeschädigten Personen kommunikativ offen sind und auf Personen zugehen können (Popescu-Willigmann, 214, S.175).
Mit dem vorangegangenen Kapitel endet der Theorieteil der vorliegenden Bachelorarbeit. Der zweite Teil und somit der methodische Teil besteht aus dem methodischen Vorgehen, Reflexion der Methode, Darstellung und Diskussion der Ergebnisse.

5 Methodisches Vorgehen

Die vorliegende Bachelorarbeit lässt sich von der Forschungsfrage leiten, welche Faktoren für gehörlose Menschen förderlich sind, um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können. Dabei ist die Sicht der Arbeitnehmenden entscheidend. Um diese Frage zu beantworten, wird eine qualitative Forschung durchgeführt.
Nach Uwe Flick (2009) geht die qualitative Forschung nicht von einem theoretischen Modell des Gegenstandes aus. So wird die Formulierung von Hypothesen ausgelassen. Die qualitative Forschung ist nicht an eine Sicherstellung von Repräsentativität durch eine Zufallsauswahl der Befragten oder einer Standardisierung der Untersuchungssituation interessiert. Stattdessen werden die Teilnehmenden der Forschung gezielt ausgesucht und es werden wenige Fälle konkret miteinbezogen, die dafür jedoch in ihrer Komplexität ausführlicher analysiert werden können. Die Datenerhebung ist offen gestaltet und möchte eine Darstellung ermöglichen, welche die Rekonstruktion jeden einzelnen Falls zulässt. (S.24).
Die qualitative Forschung zielt darauf ab, die subjektive Wahrnehmung der befragten Person aus ihrer Perspektive zu erfassen. Ziel ist es, Neues aus der untersuchten Situation zu entdecken und daraus eine Hypothese oder eine Theorie zu entwickeln (Flick, 2009, S.24).
In diesem Kapitel wird aufgezeigt, welches methodische Vorgehen der qualitativen Sozialforschung dieser Bachelorarbeit zugrunde liegt. Es wird auf das Erhebungsverfahren eingegangen, der Leitfaden wird vorgestellt und die Stichprobe wird beschrieben. Anschliessend wird über die Kontaktaufnahme zu den befragten Personen berichtet und es wird aufgezeigt welche Kommunikationsregeln beachtet werden müssen im Umgang mit Menschen mit einer Hörbehinderung.

5.1 Das Problemzentrierte Interview nach Witzel

Für die Erhebung der Forschungsdaten, also das Erhebungsverfahren, werden Leitfadeninterviews geführt, wobei die spezifische Form des problemzentrierten Interviews nach Andreas Witzel angewandt wird.
Das Prinzip des problemzentrierten Interviews zielt daraufhin eine möglichst unvoreingenommene Erfassung individueller Handlungen, sowie subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realitäten zu erfragen. Problemzentrierung kennzeichnet dabei zunächst den Ausgangspunkt, eine vom Forscher wahrgenommene gesellschaftliche Problemorientierung (Forum Qualitative Social Research, ohne Datum). So lehnt sich das problemzentrierte Interview an das theoriegenerierende Verfahren der „Grounded Theory" an. Es ist im Erhebungs- sowie wie im Auswertungsverfahren als deduktiv-induktives Wechselverhältnis zu organisieren, auf welches im Kapitel 5.5.3 eingegangen wird. Das Vorwissen bei der Befragung dient als heuristisch-analytischer Rahmen, um Fragen zu erarbeiten für den Dialog zwischen interviewenden Personen und Befragten (Interviewleitfaden). Gleichzeitig wird dem Befragten genügend Spielraum gelassen für eigene Ausführungen und Vertiefungen sowie eigenen Inputs (Narrationen) (ebd.).
Zusammenfassend können die drei Grundpositionen des problemzentrierten Interviews aufgezeigt werden (Forum Qualitative Social Research, ohne Datum):

- Die Problemzentrierung kennzeichnet die Orientierung an einer gesellschaftlich relevanten Problemstellung. Dieses Vorwissen wird genutzt, um die Explikationen der Interviewten verstehend nachzuvollziehen und am Problem orientierte Fragen bzw. Nachfragen zu stellen.

- Die Gegenstandsorientierung möchte, dass die Forschungsmethode abhängig vom Gegenstand der Untersuchung bzw. Forschung gemacht wird.

- Bei der Prozessorientierung geht es um die flexible Analyse des Gegenstandes, wobei die Daten schrittweise gewonnen und geprüft werden.

Vier Instrumente ermöglichen bzw. unterstützen die Umsetzung. Diese bestehen aus dem Kurzfragebogen, dem Leitfaden, der Tonbandaufnahme und dem Postskript. Der Kurzfragebogen stellt ein erstes Medium zur Datenerfassung dar (Anhang A). Erfasst werden die Daten, die für die Interpretation weiterer Informationen wichtig sein könnten (soziales Background). Der Leitfaden unterstützt die Interviewende Person beim abhaken der Themenbereiche, die von der befragten Person schon angesprochen wurden und zeigt noch fehlenden Informationen auf, die für die Beantwortung der Fragestellung von Bedeutung sind (Anhang B). Die Tonbandaufnahme dient dazu, das Interview später zu transkribieren. Schliesslich ist die interviewende Person gehalten, nach jedem Interview ein Postskript anzufertigen (Anhang C), um über die Rahmenbedingungen, nonverbale Reaktionen und verpasste Gespräche Angaben machen zu können (Siegfried Lamnek, 2010, S.335).
Für die Forschung der vorliegenden Bachelorarbeit wurden alle Instrumente des problemzentrierten Interviews verwendet und befinden sich im Anhang der Arbeit.

5.2 Audioaufnahme und Transkription

Die Forscherin hat alle Interviews mit Audio-Aufzeichnungen durchgeführt, um das Erzählte im Anschluss transkribieren zu können. Die Vorteile solcher Aufnahmen sind, dass die Inhalte 1:1 nochmals abgehört werden können, es kann wörtlich zitiert werden und es entstehen keine retroperspektive Erinnerungen. Zusätzlich ist kein Mitschreiben während des Interviews erforderlich und somit wird die volle Aufmerksamkeit auf die interviewte Person gelegt, die Auswertung gestaltet sich einfacher und die Dokumentation ist professioneller, sowie kontrollierbarer und wird so eher von Fachpersonen anerkannt (Udo Kuckartz, 2016, S.165).
Die Transkriptionen wurden anhand der Transkriptionsregeln nach Kuckartz (2016, S.167) sehr einfach gestaltet, da die wörtliche Transkription sehr zeitaufwändig ist. Diese Regeln wurde zu Anfang der Transkriptionen festgelegt und in allen Interviews so angewandt (Anhang D). Die Transkription wurde direkt mit der Software „MAXQDA“ durchgeführt. Beispiele aus den Transkripten befinden sich ebenfalls im Anhang (Anhang E und Anhang F).

5.3 Der Leitfaden

Gemäss Flick (2009) werden beim Leitfadeninterview eine Reihe von Fragen vorbereitet, die das thematisch relevante Spektrum des Interviews und seines Gegenstandes abdecken sollen. Um dies zu erreichen, wird ein Leitfaden erstellt, woran sich die interviewende Person beim Gespräch orientieren kann. Hierbei muss die Reihenfolge des Leitfadens nicht zwangsläufig eingehalten werden. Ziel dieser Art von Interview ist es, die individuelle Sicht der interviewten Personen bezüglich dem ausgewählten Forschungsthema zu erhalten. Anders als bei einem Fragebogen werden keine Antwortmöglichkeiten zur Verfügung gestellt (S.114).

Im Zentrum des Interesses steht der von der befragten Person gesponnene Gesprächsfaden. Deshalb wird der Leitfaden in einzelne Themenfeldern gegliedert, wobei ein spontanes Reagieren auf das Gesagte ermöglicht wird bzw. erwünscht ist. Dabei sollen Themenfelder definiert werden, welche den zu erforschenden Problembereich in seiner Gesamtheit abzubilden vermögen (Andreas Witzel, 1985, S.236).

Der Einsatz eines Leitfadens hat zusätzlich den Vorteil, einerseits die Vergleichbarkeit einzelner Interviews zu steigern, andererseits findet dadurch bereits eine Strukturierung des Datenmaterials statt. So lässt sich die Auswertung überschaubarer gestalten, als dies beispielsweise bei narrativen Interviews der Fall ist (ebd.).

Die Forscherin hat vorab einen Leitfaden erstellt und diesen in den Interviews als Stütze benutzt.

5.4 Sampling

Statt mit einer repräsentativen und somit einer sehr grossen Stichprobe zu arbeiten, werden in dieser Forschungsarbeit, da es eine qualitative Forschung darstellt, Erkenntnisse aus einer vertieften Analyse weniger Einzelfälle untersucht.

In der qualitativen Forschung ist gemäss Flick (1999) für die Bildung einer Stichprobe „die Relevanz der untersuchten Subjekte für das Thema leitend, d.h. die inhaltliche Repräsentation“ (zit. in Mayer, 2006, S. 38). Bei der quantitativen Forschung ist die statistische Repräsentativität massgebend (ebd.). Allerdings werden laut Barbara Fiebertshäuser (1997) ebenfalls qualitative Befragungen durchgeführt, wo Verallgemeinerungen abgeleitet werden können (zit. in Mayer, 2006, S.38), was hier durch die Herausarbei-

tung von förderlichen Faktoren, um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können, geschehen soll. In der hier angelegten Forschung handelt es sich bei der Stichprobe um eine Vorab-Festlegung, was gemäss Flick (1999) bedeutet, dass gezielt Personen anhand bestimmter im Vorfeld festgelegter Merkmale ausgewählt und als Stichprobe zusammengefasst wurden. Die Kriterien ergeben sich dabei aus der Fragestellung der Untersuchung, sowie theoretischen Vorüberlegungen und anderen Studien. Ein anderer Typ der Bildung von Stichproben ist das theoretische Sampling, wobei der Umfang und die Merkmale der Grundgesamtheit der Stichproben unbekannt sind (zit. in Mayer, 2006, S.38).
Anhand dieser Überlegungen wurden Merkmale und eine Anzahl der Personen definiert, die die Stichprobe eingrenzten und überschaubarer gestalteten. So hat sich die Forscherin dazu entschieden mindestens fünf Personen zu interviewen, die von Geburt an vollständig gehörlos oder schwergradig schwerhörig sind (Siehe dazu im Kapitel ‚Ausmass der Hörschädigung'). Der Einfachheit halber wurden Personen gesucht, die sich lautsprachlich mitteilen, da sonst Dolmetscher/innen organisiert werden müssten. Ein wichtiges Kriterium war, dass die Personen mit der Hörbehinderung im ersten Arbeitsmarkt tätig sind.

Zugang zu Interviewpersonen

Die Forscherin hat zu Beginn ihrer Bachelorarbeit an Kongressen und Fachtagungen teilgenommen, die sich mit Themen der Hörbehinderung auseinandersetzten. Ebenfalls hat sie an Gebärdensprachkursen teilgenommen, um sich in das Thema einzufühlen. So konnten Kontakte geknüpft werden, die den Zugang zu Personen mit einer Hörbehinderung ermöglichten. Es wurden zahlreiche Personen durch die Forscherin selbst angefragt und drei Personen waren bereit ein Interview zu geben, obwohl sie die Forscherin nicht persönlich kannten. Die restlichen zwei Personen wurden durch den Schulleiter der Berufsschule für Hörgeschädigte in Oerlikon vermittelt. So haben sich insgesamt fünf Personen zur Verfügung gestellt, was die Mindestanzahl an Interviewpersonen war, welche sich die Forscherin für ihre Arbeit gewünscht hat.

5.5 Die Inhaltsanalyse

Die Inhaltsanalyse ist eine der klassischen Vorgehensweisen zur Auswertung von Textmaterial. Sie ist eine empirische Methode, um Merkmale in Mitteilungen bzw. Texten systematisch und intersubjektiv sowie nachvollziehbar zu beschreiben (Werner Früh, 1991 zit. in Flick, 2009, S.144). Diese Methode basiert auf der Benutzung von Kategorien, die induktiv oder deduktiv oder gemischt gebildet werden können (Siehe dazu im Kapitel 5.5.3).
Inhaltsanallysen zielen darauf ab, die Inhalte von Texten zu klassifizieren, in dem Aussagen oder Sätze einem System von Kategorien zugeordnet werden (ebd.) In den folgenden Kapiteln wird auf die Inhaltsanalyse eingegangen, welche in dieser Forschungsarbeit angewendet wurde.

5.5.1 Analyseverfahren

Für die Analyse des Datenmaterials wird die inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Udo Kuckartz (2016) angewandt.
In einem ersten Unterkapitel werden die Begrifflichkeiten dieses Verfahrens erklärt, weiter wird die Kategorienbildung der Methode erläutert und die Mischform von Kategorienbildung kurz aufgezeigt. Zum Schluss wird der Ablauf der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse dargelegt.

Begrifflichkeiten der Inhaltsanalyse

In der Methode der Inhaltsanalyse werden einige Begriffe nicht einheitlich verwendet und können so zu Verwirrungen führen. Kuckartz verwendet in seinem Buch die Definitionen von Klaus Krippendorf (2004) und Patrick Rössler (2010) bezüglich der Worte ‚Auswahleinheit' und ‚Analyseeinheit'.
Die Auswahleinheiten werden nach einem bestimmten Auswahlverfahren (z.B. Zufallsauswahl) aus der Grundgesamtheit der potenziellen Untersuchungsobjekte für die Inhaltsanalyse ausgewählt. Das heisst, in dieser Arbeit stellen die fünf Person bzw. die fünf ausgewählten Interviews die Auswahleinheit dar. Die einzelnen Interviews der Aus-

wahleinheit werden Analyseeinheit genannt (Krippendorf, 2004 & Rössler, 2010 zit. in Kuckartz, 2016, S.30).
Der Begriff ‚Kategorie' ist in der Inhaltsanalyse einer der zentralsten Begriffe und wird im Buch von Kuckartz (2016) mit der Begrifflichkeit ‚Code' gleichgesetzt. In der vorliegenden Forschungsarbeit werden thematische Kategorien verwendet. Hierbei wird ein bestimmtes Thema, Argument oder eine bestimmte Denkfigur etc. als Kategorie bezeichnet, wobei die Kategorien bestimmte Stellen aufzeigen, die für die Analyse wichtig sind (S.34).
Die Gesamtheit all dieser Kategorien nennt man Kategoriensysteme, wobei in dieser Arbeit ein hierarchisches Kategoriensystem angewendet wurde, wo man mit Haupt- bzw. Oberkategorien und Sub- bzw. Unterkategorien arbeitet.
Diese Kategorien entstehen wie im Kapitel 5.5.3 erklärt durch eine deduktiv-induktive Mischform.
Und ebenfalls spielt der Begriff CodiererIn eine wichtige Rolle. Als CodiererIn bezeichnet man diejenige Person, die die Zuordnung von Kategorien zu Textstellen vornimmt. Diese Art von Zuordnung nennt man Codierung (ebd.).

5.5.2 Kategorienbildung

Die Machart der Kategorienbildung hängt stark von der Forschungsfrage, der Zielsetzung und dem Vorwissen ab, welches bei den Forschenden über den zu erforschenden Gegenstands bereits vorhanden ist (Kuckartz, 2016, S.64).
Es gilt, je mehr Theorieorientierung, je grösser das Vorwissen, je gezielter die Fragen anhand von Interviewleitfäden und je präziser die eventuell gebildeten Hypothesen, desto eher ist es möglich bereits vor der Auswertung der erhobenen Daten Kategorien zu bilden und somit eine inhaltliche Systematisierung zu erschaffen. Diese Art und Weise der Kategorienbildung wird als deduktive Kategorienbildung oder als A-priori-Kategorienbildung bezeichnet (Kuckartz. 2016, S.64).
Wichtig bei der Bildung von Kategorien ist, dass sie erschöpfend sind, Trennschärfe haben, gut präsentierbar und kommunizierbar sind und dass die Kohärenz und Plausibilität der Gesamtgestalt des Kategoriensystems vorhanden ist. Es besteht der Anspruch ein einleuchtendes Ganzes zu erschaffen und nicht nur einzelne Kategorien zu bilden, die eher beziehungslos nebeneinander stehen (Kuckartz, 2016, S.70-71).

In der qualitativen Forschung wird sehr häufig die Bildung von Kategorien direkt am Material durchgeführt. Diese Vorgehensweise bezeichnet sich als induktive Kategorienbildung. Die wissenschaftliche Tätigkeit gelingt umso besser, je mehr sozialwissenschaftliches Wissen, Forschungserfahrung und theoretische Sensibilität vorhanden ist. In der Kategorienbildung am Material darf nicht der Anspruch erhoben werden eine intersubjektive Übereinstimmung zu erreichen, da diese Art von Konstrukt von der individuellen Kategorienbildungskompetenz und dem aktiven Tun der einzelnen Person abhängig ist (Kuckartz, 2016, S.72-73).

In seinem Buch stellt Kuckartz Philipp Mayrings Ansätze zur Kategorienbildung am Material aus dem Buch Qualitative Inhaltsanalyse (2015) vor. Kuckartz hält die wichtigsten Punkte fest und hinterfragt ebenfalls kritisch die Konzeptionen Mayrings. Ebenfalls werden die Elemente der ‚Grounded Theory' kurz aufgezeigt, auf welche in der vorliegenden Arbeit nicht weiter eingegangen wird.

Anhand dieser Erkenntnisse stellt Kuckartz (2016) fest, dass es sehr verschiedene Wege der Kategorienbildung am Material gibt und sehr viel verschiedene Formen von Kategorien (Faktencodes, Themencodes etc.). So scheint es ihm am sinnvollsten, eine Guideline zu präsentieren, welche die Freiheit zu unterschiedlichen Wegen lässt. Es sollte jedoch stets beachtet werden, dass in der qualitativen Inhaltsanalyse die inhaltliche Arbeit am Kategoriensystem und der reflektierende Umgang mit den Kategorien die wesentliche Rolle spielen und ebenfalls muss zwingend berücksichtigt werden, dass die Kategorien den Zweck haben eine beschreibende als auch eine Theorie generierende Analyse, bei der die Kategorien die Bausteine der angestrebten Theorie darstellen, zu entwickeln (S.83).

So besteht diese Guideline aus sechs Stationen, die zum Teil auch zirkulär angewendet werden können:

1. Ziel der Kategorienbildung auf der Grundlage der Forschungsfrage bestimmen
2. Kategorienart und Abstraktionsniveau bestimmen
3. Mit den Daten vertraut machen und Art der Codiereinheit festlegen
4. Die Texte sequenziell bearbeiten und direkt am Text Kategorien bilden. Zuordnung existierender oder Neubildung von weiteren Kategorien
5. Systematisieren und Organisieren des Kategoriensystems

6. Das Kategoriensystem festlegen

(Kuckartz, 2016, S.83-85)

Vor allem für unerfahrene Forschende kann es bei der Kategorienbildung hilfreich sein, wenn sie sich eng am Text bewegen. So kann es nützlich sein, zuerst mit inhaltlichen Zusammenfassungen zu arbeiten (Anhang G). Hierbei kann der Wunsch aufkommen, Aussagen zu allgemeineren Aussagen zusammenzufassen und bereits Kategorien zu bilden. Dies darf auch durchgeführt werden und in der Zusammenfassung festgehalten werden (Kuckartz, 2016, S.86-88). Dadurch, dass die Verfasserin dieser Bachelorarbeit zum ersten Mal eine Forschungsarbeit durchgeführt hat und diese ebenfalls als Einzelarbeit verfasst wurde, zog sie das Hilfsmittel der Zusammenfassung bei.

5.5.3 Mischformen der Kategorienbildung

Mischformen wie die deduktiv-induktive Kategorienbildung werden oft in Forschungsprojekten angewandt, die mit der qualitativen Inhaltsanalyse arbeiten. Diese Mischform von deduktiver und induktiver Kategorienbildung geschieht nahezu ausschliesslich in eine Richtung. Das heisst, es wird mit der A-priori-Kategorienbildung begonnen und schliesslich während des Codierens vom Text werden weitere Erkenntnisse erschlossen und so ergänzende Kategorien gebildet.
In der Praxis sieht das so aus, dass in einem ersten Durchgang die transkribierten Texte durch vorher bestimmte Kategorien, die anhand der Fragestellung und den dazugehörigen Theorien entstand, grob kategorisiert werden. Somit dienen die Kategorien als eine Art Suchraster, wobei das Material auf das Vorkommen des entsprechenden Inhalts durchsucht wird. In einem zweiten Schritt folgt induktiv die Bildung von Subkategorien anhand der vorhandenen Interviewtranskriptionen (Kuckartz, 2016, S.95), was in dieser Bachelorarbeit genau so durchgeführt worden ist.

5.5.4 Ablauf der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse

In der vorliegenden Arbeit wurde mit dem Ablauf der inhaltlich strukturierenden Analyse gearbeitet. Bei dieser Analyseform wird mittels Kategorien und Subkategorien eine inhaltliche Strukturierung der Daten gebildet (Kuckartz, 2016, S.101).

Die folgende Darstellung zeigt, ausgehend von der Forschungsfrage den Ablauf, der eingehalten wurde.

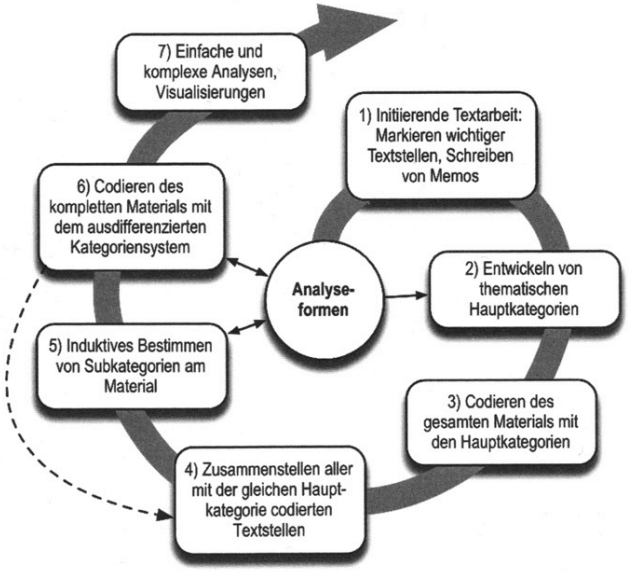

Abbildung 6: Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse (Quelle: Kuckartz, 2016, S.100)

Die Phase 1 beginnt laut Kuckartz (2016) mit den ersten Auswertungsschritten, wobei Memos geschrieben, Textstellen markiert und erste Fallzusammenfassungen erstellt werden. In der Phase 1 hat die Forscherin auf solche Zusammenfassungen verzichtet. Zum Einen, da eine Einzelarbeit durchgeführt und so alle Texte eigenhändig durchgearbeitet wurden und daher stets ein Gesamtüberblick über alle Inhalte der Interviews vorhanden war und zum Anderen ist die Anzahl der transkribierten Interviews relativ klein und überschaubar. Diese Phase leitete die inhaltlich strukturierende qualitative Analyse ein (S. 101).

In der Phase 2 galt es thematische Hauptkategorien für den ersten Kodierungsprozess zu entwickeln. Hierbei wurden anhand der Forschungsfrage, des Interviewleitfadens und vorhandenen Vorwissens aus einem theoretischen Bezugsrahmen Hauptthemen abgeleitet. Es hat sich während des Lesens der Texte immer wieder herausgestellt, dass es weitere Themen gibt, die die Forscherin als Hauptthemen hinzugezogen hat (Anhang H). Kuckartz (2016) empfiehlt einen Probedurchlauf mit 10-25% des gesamten Auswertungsmaterials durchzuführen, um die Themen und ihre Definitionen auf ihre konkrete Anwendbarkeit auf das empirische Material zu überprüfen (S.102). Dies wurde von der

Forscherin erfolgreich durchgeführt und es wurden ebenfalls Verbesserungen und zahlreiche Ergänzungen gemacht.

In der Phase 3 wurden die fünf Interviews Zeile für Zeile durchgegangen und in ihren Textpassagen gemäss den zuvor entwickelten Hauptkategorien kodiert. Dies wurde ebenfalls mit MAXQDA durchgeführt. So war es für die Übersicht einfacher und die Kategorien konnten in wenigen Sekunden zugeordnet werden. Nicht sinntragende Textstellen für die Forschungsfrage wurden aussortiert bzw. blieben uncodiert. Es hat sich während dem Zuordnen immer wieder ergeben, dass eine Textstelle zu mehreren Kategorien zugeordnet werden konnte, was bei thematischen Codierungen kein Problem darstellt (Kuckartz, 2016, S.102).

Die Codiereinheit bzw. die Grösse der Testsegmente, die codiert wurden, bestanden in der Regel mind. aus einem Satz. Der Anspruch hier war, dass die Textstelle für Aussenstehende verständlich ist.

In der Phase 4 hat die Autorin mit Hilfe von MAXQDA alle codierten Textstellen mit der gleichen Kategorie zusammengestellt (Text-Retrieval), um in die Phase 5 übergehen zu können.

In der Phase 5 wurden am zuvor sortierten Textmaterial induktiv Subkategorien gebildet. Hierbei wurde nicht das gesamte inhaltstragende Material paraphrasiert, sondern es wurden nur bestimmte Aspekte des Materials, die sich auf das Thema der Kategorienbildung beziehen, hinzugezogen. Anhand einzelner Oberkategorien wurden Subkategorien mit ebenfalls dazugehörigen kurzen Definitionen gebildet (ebd.).

Die Phase 6 war nochmals ein sehr aufwändiger Schritt, da alle Interviews in einem weiteren Durchgang codiert wurden. So wurden im zweiten Codierprozess die verfeinerten Subkategorien systematisch den kodierten Textstellen, die bislang nur Hauptkategorien kannten, zugeordnet (Kuckartz, 2016, S.110).

In der letzten Phase fand die Analyse statt, wobei die Themen und Subthemen im Mittelpunkt des Auswertungsprozesses standen. So konnte mit Hilfe von MAXQDA die Textstellen pro Kategorie bzw. Subkategorie zusammengestellt werden und es wurde eine ‚Kategorienbasierte Auswertung entlang der Hauptkategorien' durchgeführt. Es wurde eine Reihenfolge, die im Kapitel 7 ersichtlich ist, festgelegt und die Subkategorien wurden ebenfalls berücksichtigt. Durch die Computerunterstützung hat die Forscherin darauf verzichtet fallbezogenen thematische Zusammenfassungen zu erstellen. Stattdessen hat die Forscherin direkt mit Hilfe der Zusammenstellung und dem Befehl ‚Summary-

Grid' angewandt, um alle Textpassagen und die zugehörigen Kategorien bzw. Subkategorien und interviewten Personen auf einen Blick zu haben. Die Analyse hat die Einschätzungen jedes Einzelnen zu förderlichen Faktoren um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können heraussortiert, damit verallgemeinerte Aussagen über förderliche Faktoren gemacht und schliesslich die Fragestellung beantwortet werden konnte. Mit diesem Schritt kann die grosse Menge an Material auf eine überschaubare Menge gekürzt werden, welche die wesentlichen Inhalte wiedergibt (ebd.).

6 Reflexion des methodischen Vorgehens

Im folgenden Kapitel wird das methodische Vorgehen der vorliegenden Forschung reflektiert. Dazu wird zunächst das Erhebungsverfahren kritisch betrachtet, bevor die Stichprobe und die verschiedenen Interviewsituationen aufgezeigt werden. Abschliessend wird das Auswertungsverfahren reflektiert.

6.1 Reflexion des Erhebungsverfahrens und des Leitfadens

Das problemzentrierte Interview erwies sich als die geeignetste Vorgehensweise, um die Fragestellung beantworten zu können. Die Fragen wurden zwar relativ offen gestellt, trotzdem gab es durch den Leitfaden eine feste Struktur und Anhaltspunkte an Themen, die während den Interviews behandelt werden mussten. Da die Kommunikation sich an bestimmte Regeln lehnen musste und es teils zu Verständigungsproblemen kam oder Abschweifungen seitens der interviewten Personen gab, da die Frage anders verstanden wurde wie von der Forscherin beabsichtigt, war es sehr hilfreich sich an einen Leitfaden halten zu können. Auch das theoretische Vorwissen, welches sich die Forscherin vorab aneignete, erwies sich als zwingend nötig um problemzentrierte Fragen stellen zu können.

Das Postskriptum, welches am Schluss der Interviews ausgefüllt wurde, erwies sich als unnötig für die Forscherin, da es eine überschaubare Menge an Interviews war und sie alle selbst durchgeführt hatte. So hatte sie alle Gesprächssituationen im Kopf und brauchte diese Erinnerungsstütze nicht. Der Kurzfragenbogen war hilfreich um das Alter

zu erfragen, alle anderen Punkte wurden jedoch in den Inhalten der Interviews wiedergefunden.

6.2 Reflexion des Samplings

Die Stichprobe bestand wie im Kapitel ‚Zugang zu Interviewpersonen' beschrieben aus fünf Personen, welche die Voraussetzungen die im Kapitel ‚Sampling' erläutert werden, erfüllen.
Die Personen sind in Bern, Baselstadt, Baselland und im Aargau wohnhaft, was eine gewisse Repräsentativität ermöglicht. Ebenfalls arbeiten die befragten Personen jeweils in verschiedenen Branchen. So ist eine Person gelernter Polygraf, eine Person ist studierte Sozialarbeiterin, zwei sind gelernte Elektromonteure (arbeiten jedoch nicht mehr in diesem Beruf) und eine Person ist gelernter Koch. Die Personen haben einen Jahrgang zwischen 1965 und 1988, bestehend aus vier männlichen und einer weiblichen Person.
Wie schon im Kapitel ‚Sampling' erwähnt, sind alle Personen gehörlos oder schwergradig schwerhörig. Es wurden zwar wegen des Mehraufwandes bezüglich der Übersetzung lautsprachlich-kommunizierende Personen mit einer Hörbehinderung angefragt, trotzdem kam es zu einem Interview mit einer Person, die sich ausschliesslich mit der Gebärdensprache verständigt. Dieses Interview wurde direkt von einer gehörlosen Sozialarbeiterin in Lautsprache übersetzt und auf Ton aufgenommen. Die Interviews wurden unter Berücksichtigung der Kommunikationsregeln für Menschen mit einer Hörbehinderung, wie im Kapitel ‚Kommunikation mit Menschen mit einer Hörbehinderung' beschrieben, durchgeführt.
Trotz der eher kleinen Anzahl von interviewten Personen ist die Forscherin der Meinung, dass förderliche Faktoren anhand der Ergebnisse der Interviews abgeleitet werden können, welche qualitativ hochstehend sind und verallgemeinernde Rückschlüsse zulassen.

6.3 Reflexion der Interviewsituation

Die Forscherin überliess die Wahl des Interviewortes den zu interviewenden Personen, um es ihnen möglichst angenehm gestalten zu können. So fanden die Interviews an den jeweiligen Arbeitsorten der interviewten Personen statt und bei einer Person in der

Wohnung. Es wurde darauf geachtet eine Räumlichkeit zu benutzen, die keine Nebengeräusche als Störfaktor besass. Alle Interviews wurden auf Tonband aufgenommen. Da es öfters schwierig war, anhand der Aufnahmen alles zu verstehen, da die Aussprache z.T. Schwierigkeiten bereitete, wäre es sinnvoller gewesen eine Bildaufnahme zu machen, um die Mimik und die Gestik noch auffangen zu können.
Die Interviews dauerten zwischen 30 und 60 Minuten, was dem zuvor abgemachten Rahmen entsprach. In Interview mit dem gebärdensprechenden Gehörlosen wurde mehr Zeit eingeräumt, da die Übersetzungsarbeit auch ihre Zeit in Anspruch genommen hat.

6.4 Reflexion des Auswertungsverfahrens

Die Methode der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz war sehr arbeitsaufwändig für die Forscherin, da sie sich die Methode anhand des Buches von Kuckartz *Qualitative Inhaltsanalyse, Methoden, Praxis, Computerunterstützung* und Tutorials selbst aneignete. Ebenfalls wurden alle Schritte von der Forscherin eigenständig durchgeführt und waren deshalb zeitaufwändig. Es erwies sich jedoch als lohnenswert, da sich die Analyse mit Hilfe der Software MAXQDA sehr übersichtlich gestaltete. Wie im Kapitel 5.5.4 beschrieben, konnten alle Phasen der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse durchlaufen werden, um so ein bestmöglichstes Ergebnis zu erhalten.

7 Darstellung der Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der durchgeführten Forschung vorgestellt. Zunächst werden die wichtigsten Aspekte aus den Interviews präsentiert, mit Beispielen gestützt und in einer Kernaussage zusammengefasst bzw. werden zusammenfassende Schlussfolgerungen gemacht, die Hinweise auf die Beantwortung der Fragestellung geben. Anschliessend wird ein Überblick über die in dieser Forschung erarbeiteten Faktoren gegeben, welche für ein gelingendes Bestehen im ersten Arbeitsmarkt in der Schweiz aus Sicht von Menschen mit einer Hörbehinderung relevant sind. Zum Schluss werden die einzelnen Faktoren genauer erläutert bzw. in Bezug zum Theorieteil im Kapitel ‚Integration von Menschen mit einer Behinderung' gesetzt.

7.1 Wichtigste Aspekte aus den Interviews

Die Auswertung der Interviews wurde in einem ersten Schritt fallübergreifend durchgeführt. Die Kategorien wurden in eine Reihenfolge gebracht, welche für die Forscherin sinnvoll erschien und die wichtigsten Aspekte bezüglich der Fragestellung werden aufgezeigt.

7.1.1 Persönliche Kompetenzen

Im folgenden Kapitel werden persönliche Kompetenzen zusammengetragen, die in der Gesamtschau der fünf Interview am deutlichsten und am häufigsten zum Vorschein kamen.

7.1.1.1 Motivation

Aus allen Interviews konnte erschlossen werden, dass die Motivation der interviewten Person sehr hoch war, beruflichen Erfolg erleben zu können. Für alle war es kein Thema im zweiten Arbeitsmarkt eine Ausbildung zu machen, obwohl dies von Seiten der IV aus ebenfalls in Erwägung gezogen wurde.
Nachfolgende Ausschnitte aus den Interviews untermauern dies:

„Meine starke Wille. Ich wollte unbedingt eine Papier. Ohne geht im Moment… ist es scheisse. Ich wollte einfach eine gute Papier."
(Fall B, Interview vom 6. September 2016, Zeilen 197 und 202)

Alle Personen betrieben Mehraufwand, da sie der Meinung waren dies sei nötig, um im ersten Arbeitsmarkt Fuss fassen zu können und dort eine berufliche Laufbahn erleben zu können. Dies äusserte sich durch Sprachkurse, Nachhilfeunterricht, Wiederholen von Schulstufen etc. Für einige gab es Rückschläge in ihrem schulischen und beruflichen Werdegang aufgrund ihrer Hörbehinderung, aber für alle war klar weiter zu kämpfen, Alternativen zu finden und stets motiviert zu bleiben. Dies zeigte sich ebenfalls anhand der Vielzahl an Bewerbungen, die alle Personen geschrieben haben, um weiterhin auf ihrem Weg bleiben zu können.

„Und das war bis zur 5. Klasse und dann bin ich in den (Datenschutz) gegangen, habe die 5. Klasse nochmals wiederholt, weil wir uns gedacht haben, dass wir... dass ich mir das erlauben darf, weil ich noch jung war und ich ehm um in jeden Preis in die Sekundarschule gehen wollte, auch wegen der Berufswahl später."
(Fall E, Interview vom 18. Oktober 2016, Zeilen 21-25)

„Ja, ich bin positiv eingestellt und wenn ich etwas vor dem Ziel habe, dann gebe ich nicht auf und bin auch ein bisschen eine Perfektionistin. Ich will alles perfekt haben."
(Fall D, Interview vom 7. September 2016, Zeilen 108-110)

„Als er in die Schweiz gekommen ist, hat er einfach noch Deutsch gelernt. Da hat ihm die Fachstelle geholfen ihm Deutsch beizubringen, damit er auch im 1. Arbeitsmarkt arbeiten kann. Ich habe in 9 Monate schon so schnell Deutsch gelernt."
(Fall C, übersetzt von Gebärdensprache in Lautsprache, Interview vom 7. September 2016, Zeilen 68-71)

7.1.1.2 Selbstständigkeit

Es fällt auf, dass es den interviewten Personen enorm wichtig ist, selbstständig sein zu können. Dies spiegelt sich in ihrem Umgang mit Hindernissen bzw. Herausforderungen bezüglich ihrer Hörbehinderung. Die interviewte Person, die die Ausbildung in einer öffentlichen Schule absolvierte, erzählt davon wie sie sich zurechtgefunden hat während der Ausbildung und was sie für Lernstrategien hatte.

„Und ich habe im Unterricht 50% verstanden und den Rest immer nachgelesen, Zusammenfassungen geschrieben. Meine Freunde gefragt. Meine Klasse hat mich wirklich enorm unterstützt. Man muss… Ich musste ja auf sie zugehen und sie fragen, ob ich die Notizen haben darf. Ehm und dadurch konnte ich eigentlich die Matur machen und nachher auch studieren gehen."
(Fall D, Interview vom 7.September 2016, Zeilen 61-66)

Alle anderen erzählten vor allem davon, wie sie im beruflichen Alltag über Hindernisse hinwegkamen und wie wichtig es ihnen ist diese Barrieren selbstständig zu passieren.

„Visuell, sie müssen einfach viel mehr visuell schauen. Sie müssen schnell aufnehmen können. Sie müssen auch selber für sich aufschreiben, die Schritte planen für eine Aufgabe die er machen muss. Er hat immer Nummer 1 ist das, Nummer 2 mit Bildern, damit er lernen konnte." (Fall C, übersetzt von Gebärdensprache in Lautsprache, Interview vom 7. September 2016, Zeilen 164-167)

7.1.1.3 Offenheit

Auch die Offenheit gegenüber den Arbeitgebenden, den Arbeitskollegen/-Innen und den MitschülerInnen wurde immer wieder genannt und als wichtig empfunden, um sich erfolgreicher und barrierefreier im ersten Arbeitsmarkt bewegen zu können.

„Gehörlose arbeiten eigentlich super gut. Sie müssen einfach offen sein."
*(*Fall C, übersetzt von Gebärdensprache in Lautsprache, Interview vom 7. September 2016, Zeile 169)

„ja, Ich habe einfach… Ich war sehr offen. Wenn man selber verschlossen ist, dann ist es schwierig. Ich mach gerne Witze, ich bin sehr humorvoll und dann kommt gut an und man kann auch über sich selber lachen, wenn man etwas nicht verstanden hat, dann lacht man darüber." (Fall D, Interview vom 7. September 2016 Zeilen 47-50)
In Bezug auf förderliche Faktoren für Menschen mit einer Hörbehinderung, um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können, kann zusammenfassend folgendes gesagt werden:

Um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können, braucht es Motivation, Wille zur Selbstständigkeit und Offenheit gegenüber den Arbeitgebenden und den Mitarbeitenden.

7.1.2 Privates Umfeld

Drei von den fünf interviewten Personen sind in einem hörenden Umfeld aufgewachsen. Zwei Personen wuchsen in einer Familie auf, wo die Mehrheit eine Hörschädigung aufweist. So bewegten sie sich eher in Hörbehindertenvereinen bzw. in Kreisen wo eher Gebärdensprache gesprochen wird und die dementsprechende Kultur gelebt wird.

Es sind alle in eine Schule für Hörbehinderte gegangen oder haben anschliessend die Berufsschule für Hörbehinderte besucht.

7.1.2.1 Hörendes Umfeld

Das soziale Umfeld bzw. hörende Personen sind bei vier Personen als wichtiger Faktor bei der Unterstützung in der Schule und später beim Bewerbungen verfassen genannt worden. Bezüglich dem Bewerbungsschreiben haben alle Personen, die sich schriftlich beworben haben, davon profitiert hörende Personen im Umfeld zu haben, die ihre verfassten Texte auf Rechtschreibefehler korrigieren konnten und sie beim Telefonieren unterstützten.

„Wie gesagt ehm meine Familie und meine Freunde bzw. Freundin haben mich unterstützt, wenn ich z.B. gesehen habe, dass es eine tolle Stelle gibt zum Bewerben und dann hab ich mich… Dann habe ich eine Vorlage geschrieben und habe ihnen das zum Korrekturlesen gegeben und sie haben es für mich korrigiert und ich habe das dann jeweils abgeschickt in der korrigierten Fassung. Natürlich gab es noch ehm diese Telefonate, die unerwartet kamen, die ich dann jeweils auch mit einem Hörenden zusammen gemacht habe, ehm telefonisch abgeklärt habe. Meine Mutter hat mich immer gut und überall unterstützt wo sie konnte. Mein Vater war sehr streng. Meinem Vater war es sehr wichtig, dass ich ehm eine gute Stelle bzw. gute und saubere Bewerbungsunterlagen gemacht habe.“
(Fall E, Interview vom 18. Oktober 2016, Zeilen 259-268)

Für eine interviewte Person, die als einzige ein Studium abgeschlossen hat, war es sehr hilfreich mit Hörenden in einer Klasse zu sein.

Ich hab da eigentlich durch meine Klasse, durch meine Freunde, habe ich dann die Studium abgeschlossen.
(Fall D, Interview vom 7. September 2016, Zeilen 73-74)

7.1.2.2 Umfeld mit Hörgeschädigten

Zwei Personen sind in einer Familie aufgewachsen, wo es weitere Personen mit einer Hörschädigung gab. Sie waren ebenfalls eher in Kontakt mit Gehörlosenvereinen. Die Kontakte mit anderen Menschen mit einer Hörbehinderung benannten beide als einen

Vorteil, da sie sich austauschen konnten und es ihnen persönlich Antrieb gab, Erfolg in der hörenden Welt zu haben bzw. wurde ihnen aufgezeigt, dass dies möglich ist.

„Ja und gehörlose Erwachsene. Ich bin ja in einem Gehörlosenverein aufgewachsen und ich weiss die Erwachsene haben Berufe und ich frage immer wie geht das und das. Und ältere Gehörlose erzählen mir immer uber Beruf. Ich bin so neugierig, ich möchte wissen, was sie machen. Und dann (3) ich bin selber stark, habe hohe Resilienz." (Fall A, Interview vom 2.September 2016, Zeilen 471-475)

In Bezug auf förderliche Faktoren für Menschen mit einer Hörbehinderung, um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können, kann zusammenfassend folgendes gesagt werden:

Um im ersten Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden bzw. die Stelle im ersten Arbeitsmarkt zu wechseln ist es von grossem Vorteil, hörende Personen im Umfeld zu haben, die im Bewerbungsverfahren Unterstützung bieten. Ebenfalls ist es von Vorteil, Personen mit einer Hörbehinderung im Umfeld zu haben, mit denen man Erfahrungen austauschen kann und sich an ihnen orientieren kann.

7.1.3 Berufswahl bzw. Art der Ausbildung

Vier der interviewten Personen haben eine EFZ-Ausbildung abgeschlossen und eine Person hat ein Studium in Sozialer Arbeit absolviert. So gingen drei in die Berufsschule in Oerlikon und die vierte Person mit EFZ-Ausbildung hat diese in seinem Heimatland abgeschlossen. Drei der vier Personen arbeiten immer noch auf ihrem erlernten Beruf und haben immer noch Freude daran. Für alle war klar, dass sie sich weiterhin im Bereich des ersten Arbeitsmarktes bewegen nach der Ausbildung.

„Es war mir schon klar der Berufswunsch. Ich wollte Polygraf werden. Habe auch diverse Berufe geschnuppert: Polymechaniker, Automechaniker, Polygraf und… ja ich habe verschiedene Bereiche geschnuppert und war dann… habe mich dann für den Beruf Polygraf entschieden." (Fall E, Interview vom 18. Oktober, Zeilen 29-33)

„Und dann ich bekomme Arbeitsvertrag, vier Jahre lang und die Berufsschule kann ich… Berufsschule für Hörgeschädigte in Zurich besuchen."
(Fall A, Interview vom 2. September 2016 Zeilen 39-41)

„Ich biiin… Ich habe die Ausbildung als Koch abgeschlossen, dann eeeehh Diätkochausbildung und die eeeehhh Gastronomiekochausbildung. Das ist die Berufsprüfung, das ist der Schlüssel zum Eidgenössichen Diplom als Küchenchef." (Fall B, 6. September 2016, Zeilen 11-13)

Vernetzung oder Schlüsselpersonen

Für vier der Interviewten waren Schlüsselpersonen ausschlaggebend für den Antritt einer neuen Stelle. Diese Schlüsselpersonen waren meistens Berufskolleg/-Innen, Vorgesetzte oder ehemalige Lehrpersonen, die ein gutes Wort einlegten, um die Hemmschwelle zu reduzieren eine Person mit einer Hörschädigung einzustellen. Es wurde von allen Interviewpersonen betont, dass Arbeitgeber/-Innen eher nicht Personen mit einer Hörschädigung einstellen, da sie Angst vor der Kommunikation und dem Mehraufwand haben.
Folgende Aussagen unterstreichen die Relevanz der Vernetzung und die von Schlüsselpersonen:

„Der Chef, Moment, ich schaue für dich. Aber gute Arbeit, hab ich gesagt. Er hat gesagt, jaja. Und dann hat der Chef gesucht und gesucht und gesucht und dann (Datenschutz) angerufen. (...) Und dann gab es eine Sitzung, also wir sind dann besuchen gegangen mit dem Chef von der Migros, mit der Lehrerin noch.
(Fall C, übersetzt von Gebärdensprache in Lautsprache, Interview vom 7.September 2016, Zeilen 56-64)

„So hab ich mich dann durch einen guten Freund eine neue Stelle antreten können."
*(*Fall E, Interview vom 18. Oktober 2016, Zeilen 87-88)

„Nach dem die Zeit vorbei war, hab ich dann ehm durch eine Kollegin einen Tipp bekommen, dass ich mich bei (Datenschutz) bewerben soll. Und sie würde mich dann empfehlen, weil sie arbeitet an diesem Ort. Ja und so habe ich die Stelle dann auch bekommen durch

gute Empfehlungen."
(Fall E, Interview vom 18. Oktober 2016, Zeilen 110-114)

„Ja, immer schriftlich beworben. Eeeh, obwohl i vom Bahnhofbuffet dort war meine Chef meine ehemalige Lehrer. Berufsfachlehrer. Sogenannte Vitamin B."
(Fall B, Interview vom 6.September 2016, Zeilen 154-155)

Im Bezug auf förderliche Faktoren für Menschen mit einer Hörbehinderung, um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können, kann zusammenfassend folgendes gesagt werden:

Um im ersten Arbeitsmarkt eine Karriere machen zu können, ist es wichtig die Ausbildung schon im ersten Arbeitsmarkt gemacht zu haben und Schlüsselpersonen zu haben, die den Zugang erleichtern.

7.1.4 Sicht über Hörbehinderung

Die Einstellung über die eigene Hörbehinderung war bei vier von fünf Personen stets positiv. So konnten Vorteile gegenüber hörenden Personen bzw. Vorteile der Hörbehinderung benannt werden und ebenfalls wurde erzählt wie die Hörbehinderung kompensiert werden kann.

„Vorteile sind, ich kann sehr konzentriert und sehr zentral am Computer arbeiten und werde von wenigen Dingen abgelenkt." (...) *Ja… wiederum sehe ich… ja… das Visuelle ist sehr ausgeprägt bei mir, was in meinem Beruf als Polygraf sehr von Vorteil ist."*
*(*Fall E, Interview vom 18. Oktober 2016, Zeilen 158-165)

„Man muss auch gute Arbeitsleistungsleistung zeigen. Sie müssen beweisen, dass sie arbeiten können. Und die Gehörlosen, was sie auch gut machen können, ist praktische Arbeiten. Darin sind sie sehr stark und vielleicht auch mehr darauf fokussieren."
(Fall C, übersetzt von Gebärdensprache in Lautsprache, Interview vom 7. September 2016, Zeilen 173-176)

„Und natürlich, man muss auch Leistung erbringen können. Das stimmt schon, dass ehm wir halt mit Leistungen punkten müssen. Wir haben zwar Defizite in der Kommunikation aber machen dafür unsere Arbeit gut. Also, ja." (54-57, Fall D)

7.1.5 Kommunikation über Hörbehinderung

Von den vier Personen die sich schriftlich beworben haben, gaben drei schon im Bewerbungsschreiben an, dass sie eine Hörbehinderung haben. Dies taten sie einerseits, da sie nicht auf Telefonate der interessierten Firma reagieren könnten und ebenfalls, um Missverständnisse bezüglich der Kommunikation zu vermeiden.
Oft half es den Bewerber/-Innen auch, wenn Aufklärungsarbeit durch ehemalige Vorgesetzte oder Angehörige gemacht wurde.

„Ich habe immer angegeben, hörbehindert. Immer."
(Fall B, Interview vom 6. September 2016, Zeile 172)

Dadurch, dass es den meisten bewusst ist, was ihre Schwächen aufgrund der Hörbehinderung darstellen, können die meisten auch gegenüber dem Vorgesetzten aufzeigen, was ihre Defizite sind, aber auch was ihre Stärken und Bewältigungsstrategien sind.

„Also im Lebenslauf schreibe ich ehm, Grüezi ich bin (Datenschutz) und (Datenschutz). Und ja…noch irgendeinen Satz über Gehörlosigkeit, dass ich gehörlos bin. Dann mach ich aber ein Komma und schriebe, nichtsdestotrotz ehm kann ich mich sehr gut integrieren, mich sehr gut in einem Arbeitsumfeld ehm eingliedern und ehm mitmachen, mitmischen. Und dass ich normal sprechen kann." (Fall E, Interview vom 18. Oktober 2016, Zeilen 150-155)

Es war vor allem die Aufklärungsarbeit über ihre Hörbehinderung, die alle als ausschlaggebend empfanden, um ein angenehmes Arbeitsklima herzustellen. Es wurde schon beim Vorstellungsgespräch erklärt, wie man mit der Hörbehinderung umgehen kann und auf was man achten muss. Besonders hervorzuheben ist, dass vier von den fünf interviewten Personen konkrete Anforderungen an die Vorgesetzten haben bezüglich der Rücksichtnahme auf ihre Hörbehinderung. So wird diese Aufklärungsarbeit

zwar von den Personen aus geleistet und sie sehen dies als ihre Eigenverantwortung an aufzuklären und Forderungen bezüglich dem Umgang und der Kommunikation zu stellen. Ebenfalls sehen sie es als die Pflicht der Vorgesetzten, Rücksicht darauf zu nehmen.

„Ja Verständnis zeigen und auch die Kommunikationsregeln einhalten. Und dass sie mich anschauen müssen und Hochdeutsch sprechen, langsam und nicht durcheinander." (Fall D, Zeilen 276-278)

„Ja, ehm beim Vorstellungsgespräch oder beim Eintritt erkläre ich ausdrücklich was ich von denen verlange. Dass sie Hochdeutsch sprechen, dass sie mich vielleicht auch anschauen, dass ich nicht telefonieren kann, dass ich keine telefonische Aufträge betätigen kann usw. Meine Erwartung ist auch, dass dies eingehalten wird." (Fall E, Interview vom 18. Oktober 2016, Zeilen 210-214)

„Ich würde einfach der Firma gut aufklären wie sie einen Gehörlosen behandeln müssen." (Fall E, Interview vom 18. Oktober 2016, Zeilen 310-311)

7.1.6 Kommunikation am Arbeitsplatz

Die Kommunikation am Arbeitsplatz scheint für alle kein konkretes Problem darzustellen. Drei Personen beherrschen die Gebärdensprache und zwei davon bestellen eine/n Dolmetscher/in bei Teamsitzungen oder bei Qualifikationsgesprächen. Ansonsten wurden Bewältigungsstrategien erarbeitet, um die Kommunikation zu erleichtern wie z.B. Nachfragen oder stets auf die Kommunikationsregeln aufmerksam zu machen.

„Eeeh bei der Sitzung werde ich Dolmetscher organisieren, das wissen sie schon. Aber bis jetzt nit mehr ein Thema. Wenn so 2, 4 Leute da sind, brauche keine Dolmetscher. Sprechen normal Hochdeutsch."
(Fall B, Interview vom 6. September 2016, Zeilen 254-256)

„Und der tamilische Kollege erklärt ihm. Und wenn der tamilische Kollege auch nicht verstanden hat, fragt er auch noch jemanden. Wir haben wie ein Netzwerk, wo wir einander helfen."

(Fall C, übersetzt von Gebärdensprache in Lautsprache, Interview vom 7. September 2016, Zeilen 110-112)

„Aber beim Teamsitzung wehre ich mich, wenn Schweizerdeutsch gesprochen wird."
(Fall E, Interview vom 18. Oktober 2016, Zeilen 202-203)

7.1.7 Umgang der Hörbehinderung von Vorgesetzten

Für alle interviewten Personen war es ausschlaggebend wie der Chef oder die Chefin mit der Hörbehinderung umgeht. Wenn die vorgesetzten Personen allgemein über Menschen mit einer Hörbehinderung und über den kommunikativen Umgang Bescheid wissen, war es für die interviewten Personen einfacher, an einen Arbeitsplatz zu kommen und sich darin zurechtzufinden.
Die Einstellung von Vorgesetzten über die Kommunikation, die in einer Firma gepflegt wird, wenn hörbehinderte Personen im Team sind, wird in der folgenden Aussage klar:

„Jetzt gerade am Montag hatten wir wieder diese Teamsitzung und mein Chef hat die Einleitung auf Schweizerdeutsch gemacht und meine andere Vorgesetzte hat ihm dann gehuschelt und gesagt: Hochdeutsch!
(Fall E, Interview vom 18. Oktober 2016, Zeilen 188-190)

Die Einstellung bzw. die Vorbehalte gegenüber Menschen mit einer Hörbehinderung wurden in vier von fünf Interviews erwähnt. Für die interviewten Personen ist klar, dass oft eine grosse Hemmschwelle von Seiten der Arbeitgeber/-Innen besteht, da sie zu wenig aufgeklärt sind und Angst vor der Kommunikation oder vor dem Mehraufwand haben, der entstehen könnte. Eine Person hat jedoch klargestellt, dass am Anfang zwar mehr erklärt werden muss, dies jedoch später durch die hohe Konzentrationsfähigkeit von Menschen mit einer Hörbehinderung wieder kompensiert wird.
Im Folgenden werden zwei prägnante Ausschnitte aus den Interviews zu der Einstellung der Vorgesetzten gegenüber Menschen mit einer Hörbehinderung aufgezeigt:

„Firmen, die Gehörlose nicht kennen, stellen keine Gehörlosen ein. Nur Firmen, die schon mal Erfahrungen mit Gehörlosen hatten, die stellen auch eher Gehörlose ein. Die haben

dann auch Angst, wie man mit Gehörlosen umgehen soll, Firmen die keine Erfahrung haben."
(Fall C, übersetzt von Gebärdensprache in Lautsprache, Interview vom 7. September 2016, Zeilen 266-269)

„Ich glaube jeder Arbeitsbetrieb muss auch Mut haben einen Gehörlosen anzustellen. (...)Und ich denke viele Firmen gehen auf Profit aus und ich denke das grösste Hindernis ist, dass sie in der Budgetplanung irgendwie falsch einberechnen, weil sie... Ich meine bei einem Gehörlosen oder Schwerhörigen muss man vielleicht mehr Zeit investieren, um gewisse Sachen zu erklären oder es ist etwas (unv.) Also man muss andere Wege gehen und viele Betriebe, die wissen das nicht und so haben sie auch nicht gross den Mut irgendwie das... ja zu meistern.
(Fall E, Interview vom 18. Oktober 2016, Zeilen 282-291)

In Bezug auf förderliche Faktoren für Menschen mit einer Hörbehinderung, um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können, kann zusammenfassend folgendes gesagt werden:

Die Sicht auf die eigene Hörbehinderung und die Sicht der Vorgesetzten ist ausschlaggebend, ob die jeweiligen Personen im ersten Arbeitsmarkt bestehen können. Ebenfalls sind die Kommunikation über die Hörbehinderung und der Umgang damit von höchster Relevanz.

7.2 Förderliche Faktoren um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können

Für die Analyse und Interpretation der Interviews wurden Aussagen herausgefiltert, die Hinweise auf förderliche Faktoren geben, um als Person mit einer Hörbehinderung im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können. Dies geschah anhand der Aussagen der fünf Interviews und den gebildeten Schlussfolgerungen des vorherigen Kapitels. Während der Analyse fiel auf, dass alle genannten Faktoren Bewältigungsstrategien der Personen selbst darstellen. Des Weiteren wird trotzdem von Faktoren gesprochen.
Der Forscherin ist bewusst, dass anhand der gewonnen Erkenntnisse der Analyse keine allgemeingültigen Faktoren für alle Menschen mit einer Hörbehinderung gemacht wer-

den können, es jedoch Aufschluss darüber gibt, welche Faktoren förderlich sein könnten. Die folgende Darstellung soll die förderlichen Faktoren aufzeigen:

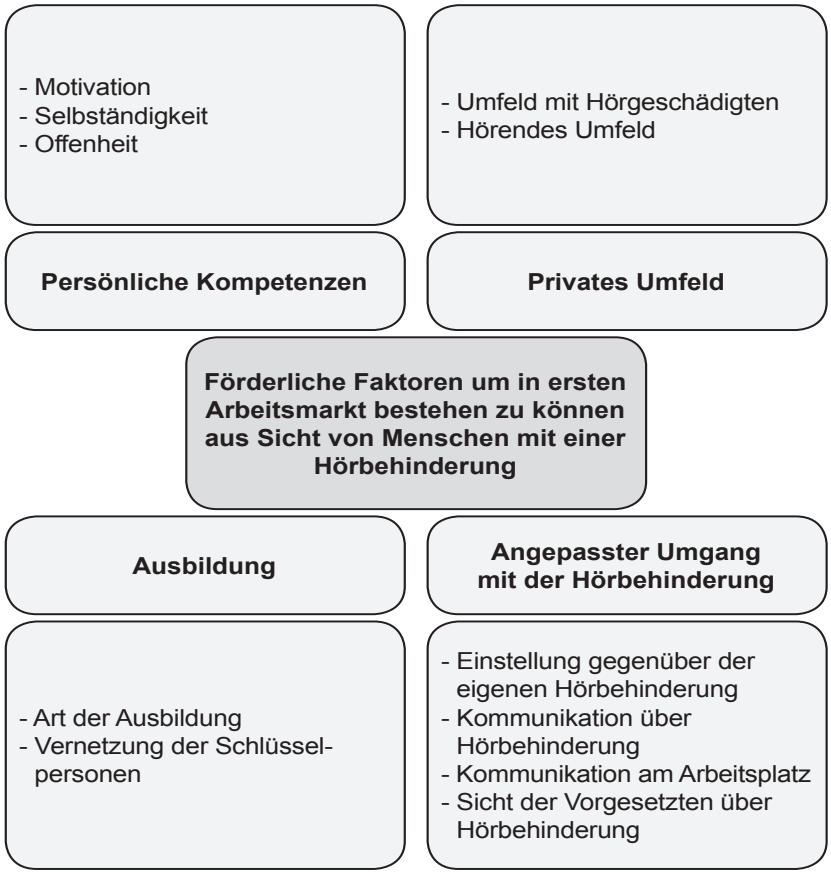

Abbildung 7: Darstellung der förderlichen Faktoren (Quelle: eigene Darstellung)

Die vier Themenbereiche werden nochmals aufgegriffen und zusammengefasst und konkret in Bezug gesetzt mit der Frage: Welche Faktoren sind aus Sicht von Menschen mit einer Hörbehinderung förderlich, um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können?

7.3 Faktor 1: Persönliche Kompetenzen

Der erste Faktor bezieht sich auf die persönlichen Kompetenzen der jeweiligen Personen. Es sind vor allem die ‚Soft Skills' gemeint, die Einstellungen und Fähigkeiten der Personen beschreiben, die sich als hilfreich erweisen im Umgang mit der eigenen Hör-

behinderung bzw. dem Kompensieren von Behinderungen in Bezug auf das Thema Arbeit.

- *Motivation*

Die Motivation, die Ausbildung sowie die weitere berufliche Laufbahn im ersten Arbeitsmarkt verbringen zu wollen erweist sich als ausschlaggebende persönliche Kompetenz, um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können. Die Motivation ist vor allem schon in der Schulzeit wichtig, da die entsprechenden Vorbereitungen wie Nachhilfeunterricht schon vor der Ausbildung getroffen werden müssen. So ist es ebenfalls eine ausschlaggebende Komponente, die Bereitschaft zu haben, Mehraufwand zu betreiben, um den Anforderungen des heutigen Arbeitsmarktes gerecht werden zu können.

- *Selbstständigkeit*

Die Selbstständigkeit während der Ausbildung und in den jeweiligen Anstellungen wirkt sich positiv auf das Bestehen im ersten Arbeitsmarkt auf. Es ist vor allem wichtig, dass sich Menschen mit einer Hörbehinderung selbstständig Bewältigungsstrategien aneignen, um sich in der Ausbildung und im Berufsalltag zurechtfinden zu können, um die entsprechend geforderte Leistung erbringen zu können.

- *Offenheit*

Die Offenheit gegenüber hörenden Personen ist wichtig, um sich im ersten Arbeitsmarkt erfolgreich bewegen zu können. Menschen mit einer Hörbehinderung müssen den Willen dazu haben mit hörenden Personen zu kommunizieren und auf sie zuzugehen. Dies ist insofern wichtig für die Betroffenen, um Unsicherheiten von beiden Seiten abbauen zu können und sich ebenfalls Informationen abzuholen, die aufgrund der Hörbehinderung fehlen.

7.4 Faktor 2: Privates Umfeld

Der zweite Faktor beschäftigt sich mit den persönlichen sozialen Interaktionen der Personen mit einer Hörbehinderung. Hier ist der Umgang mit anderen Personen gemeint, die förderlich bzw. hilfreich sind, um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können.

- *Hörendes Umfeld*

Der Kontakt mit hörenden Personen ist für Menschen mit einer Hörbehinderung sehr wichtig, um die Welt der hörenden begreifen zu können und um sich darin bewegen zu können. Ebenfalls ist es sehr dienlich, hörende Personen im Umfeld zu haben, die die Schreibschwächen von Menschen mit einer Hörbehinderung auffangen und sie beim Schreiben von Bewerbungen unterstützen können. Diese Hilfeleistungen von einem hörenden Umfeld ist förderlich, um im ersten Arbeitsmarkt eine Stelle zu erhalten bzw. darin bestehen zu können.

- *Umfeld mit Hörgeschädigten*

Der Kontakt mit anderen Menschen mit einer Hörbehinderung erweist sich als förderlich, um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können, da die hörbehinderten Personen gegenseitig voneinander profitieren können. Der Austausch mit Menschen, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben mit Hindernissen bezüglich der Hörbehinderung ist für Personen mit weniger Erfahrungen unterstützend, um sich in der Arbeitswelt zurechtzufinden bzw. sich orientieren zu können. Auch ist es motivierend zu sehen, was andere Menschen mit einer Hörbehinderung in ihrer beruflichen Laufbahn schon erreicht haben.

7.5 Faktor 3: Ausbildung

Beim dritten Faktor geht es darum zu beschreiben, welche Gegebenheiten bezüglich der Ausbildung förderlich sind, um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können.

- *Art der Ausbildung*

Um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können, ist es von grossem Vorteil, eine abgeschlossene berufliche Grundausbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis gemacht zu haben. Diese Ausbildung verschafft einer Person den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt und beweist die angeeigneten beruflichen Kompetenzen.

- *Vernetzung oder Schlüsselpersonen*

Für Menschen mit einer Hörbehinderung ist es förderlich, Schlüsselpersonen zu haben, die einem beim Zugang in den ersten Arbeitsmarkt verhelfen oder entsprechende Stel-

lenwechsel organisieren. So ist es von Vorteil in der Arbeitswelt vernetzt zu sein, um Tipps bezüglich freien Stellen zu erhalten und von Berufskolleg/-Innen empfohlen zu werden. Ausserdem ist es hilfreich, wenn ein/-e ehemalige/-r Vorgesetzte/-r sich für eine Person mit einer Hörbehinderung einsetzt und die Aufklärungsarbeit leistet, um die Hemmschwelle zu reduzieren eine Person mit einer Hörbehinderung einzustellen.

7.6 Faktor 4: Angepasster Umgang mit der Hörbehinderung

Im Faktor 4 dreht es sich um die Hörbehinderung und der Umgang damit. So wird aufgezeigt, welche Verhaltensweisen, Einstellungen und Bewältigungsstrategien förderlich sind aus Sicht von Menschen mit einer Hörbehinderung, um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können.

- *Einstellung gegenüber der eigenen Hörbehinderung*

Um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können, ist eine positive Einstellung gegenüber der eigenen Hörbehinderung förderlich. Diese Einstellung hat zur Folge, dass sich die betroffenen Personen über ihre Stärken und Schwächen im Klaren sind und diese bewusst im Arbeitsalltag einsetzen bzw. kompensieren können. Durch das Bewusstsein der eigenen Behinderung können Copingstrategien (Bewältigungsstrategien) entwickelt werden und die betroffenen Personen können selbstbewusst den Arbeitsalltag bestreiten.

- *Kommunikation über Hörbehinderung*

Eine offene Kommunikation über die eigene Hörbehinderung gegenüber den Vorgesetzten ist förderlich, um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können. Diese Transparenz ist wichtig, um die Vorgesetzten über mögliche Kommunikationsschwierigkeiten aufzuklären bzw. aufzeigen zu können, welche Sprachkompetenzen vorhanden sind, da viele Arbeitgeber/-Innen Hemmungen haben Menschen mit einer Hörbehinderung einzustellen. Wichtig ist auch das Entgegenkommen bzw. die Rücksichtnahme bezüglich der Behinderung gegenüber den Vorgesetzten einzufordern. So lernen die Vorgesetzten den Umgang mit Menschen mit einer Hörbehinderung und sind eher bereit, weitere einzustellen, da die Hemmschwelle aufgelöst wird. Es ist ebenfalls nützlich, die Vorteile gegenüber hörenden Personen zu kennen wie z.B. hohes Konzentrationsvermögen oder ausgeprägte

Visualität, um diese bewusst einsetzen zu können bzw. jene gegenüber den Vorgesetzten zu kommunizieren.

- *Kommunikation am Arbeitsplatz*

Es ist förderlich für Menschen mit einer Hörbehinderung, um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können, wenn Bewältigungsstrategien für schwierigere Kommunikationssituationen vorhanden sind. So ist es wichtig, Eigeninitiative zu zeigen und sich eine/-n Gebärdendolmetscher/-in frühzeitig für Teamsitzungen zu organisieren. Weiter hat sich gezeigt wie wichtig es ist, dass die betroffenen Personen sich wehren, wenn die Kommunikationsregeln nicht eingehalten werden und sie von sich aus nachfragen, wenn sie etwas nicht verstanden haben.

- *Sicht der Vorgesetzten über Hörbehinderung*

Es stellt ein Vorteil für Menschen mit einer Hörbehinderung dar, wenn die Vorgesetzten wissen, wie mit Menschen mit einer Hörbehinderung umzugehen ist bzw. wie sie kommunizieren müssen. Auch ist es vorteilhaft, um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können bzw. eine Stelle zu erhalten, wenn die Firmen aufgeklärt sind was von einer Person mit einer Hörbehinderung zu erwartet werden darf.

8 Diskussion der Ergebnisse

Diese Forschungsarbeit setzte sich mit der Frage auseinander, welche Faktoren aus Sicht von Menschen mit einer Hörbehinderung förderlich sind, um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können.

Nachdem die Resultate im vorherigen Kapitel beschrieben, mit Auszügen aus den Transkripten untermalt und anschliessend zusammenfassend in vier Themenbereiche eingeteilt wurden, werden sie in diesem Kapitel in ihrer Bedeutung diskutiert. Die Forscherin untersucht die Ergebnisse auf förderliche Faktoren für Menschen mit einer Hörbehinderung, um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können. Das heisst, die Ergebnisse werden mit den theoretischen Kapiteln bzw. den Studien aus den Kapiteln 4.1 bis 4.3 zusam-

mengeführt und die Fragestellung wird so beantwortet. Abschliessend werden Schlussfolgerungen für die Soziale Arbeit dargestellt.

Beantwortung der Fragestellung

Aus den fünf Interviews, in denen fünf Personen mit einer Hörbehinderung erfragt wurden, hat sich herausgestellt, dass die folgenden vier Themenbereiche aus Sicht der Betroffenen förderlich sind, um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können:

- Persönliche Kompetenzen
- Privates Umfeld
- Art der Ausbildung
- Angepasster Umgang mit der Hörbehinderung

In der Studie von Popescu-Willigmann (2014) in der er sich mit beruflichen Bewältigungsstrategien und ‚Behinderung' auseinandersetzt, wird ein ähnliches Resultat festgestellt. So kommt er zum Ergebnis, dass die Umgangsweise mit der Hörschädigung, die persönlichen Kompetenzen und die sozialen Interaktionen der Personen mit einer Hörbehinderung ausschlaggebende Bewältigungsstrategien beinhalten, die als Schlüssel zum beruflichen Erfolg betitelt werden können bzw. können sich die Verhaltensweisen erfolgsförderlich auf die berufliche Laufbahn auswirken (S.161).
So stimmen diese drei Faktoren mit den Teilfaktoren der Studie der hier angelegten Forschung mit den vier Faktoren und Teilfaktoren mehrheitlich überein.
Der Faktor *Persönliche Kompetenzen* in der vorliegenden Forschung beschreibt die Relevanz der eigenen *Motivation* bezüglich dem Erfolg in der Schule und im Arbeitsleben. So fand die Forscherin heraus, dass der Wille im ersten Arbeitsmarkt eine Ausbildung und eine berufliche Karriere zu machen dazu motivierte, am Ball zu bleiben und Mehraufwand zu betreiben. Dasselbe wird in der Studie von Popescu-Willigmann (2014) mit dem Teilfaktor Aktivitätsniveau und Eigeninitiative beschrieben (S.169). Auch Weber (1995) bestätigt, dass die hohe berufliche Motivation förderlich ist, um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können bzw. Erfolg in der Arbeitswelt erleben zu dürfen (S.75).
Weiter wird die Bereitschaft und die Umsetzung der Selbstständigkeit in den Studien von Popescu-Willigmann (2014, S.168) und bei Weber (1995, S.75), welche bei ihm als

„erstaunliche Selbständigkeit“ betitelt wird, genannt, um Erfolg im Berufsleben zu haben. So weist Popescu-Willigmann (2014) darauf hin, dass die Befragten durch die Hörerschwernisse schon zu einem frühen Zeitpunkt Fähigkeiten erlernen mussten, die sie in ihrer Selbstständigkeit stärkte, da sie sonst Probleme im Studium gehabt hätten. Diese erworbene Selbstständigkeit bringt ebenfalls Vorteile im Berufsleben mit sich (S.168). Auch in der vorliegenden Forschung ist ein Teilfaktor der *Persönlichen Kompetenzen* die *Selbstständigkeit.* Vor allem die selbstständige Aneignung von Bewältigungsstrategien bezüglich der Hörbehinderung ist in diesem Zusammenhang ausschlaggebend. Der Teilfaktor *Offenheit* in dieser Forschungsarbeit bezeichnet den Kommunikationswillen und die Fähigkeit auf hörende Personen zuzugehen und so Unsicherheiten von beiden Seiten abzubauen. Bei Popescu-Willigmann (2014) wird dies als Teilfaktor *Kommunikationswille* festgelegt. Die Offenheit bzw. der Kommunikationswille gegenüber hörenden Personen bewirkt, dass die Kommunikationskompetenzen der Menschen mit einer Hörbehinderung verbessert werden können und die Kommunikation ist zusätzlich eine unentbehrliche Voraussetzung, um sich in der ‚Hörenden-Welt’ zurechtzufinden und ein selbstbestimmtes, soziales Leben führen zu können (S.172). Dies wiederum hat positive Konsequenzen für das Bestehen im ersten Arbeitsmarkt.

Beim Teilfaktor *Flexibilität,* der in der Studie von Popescu-Willigman (2014) zum Faktor *Persönliche Kompetenzen* gehört, bestehen einige Abweichungen zur vorliegenden Forschung. So wird in der Studie beschrieben, dass viele der Befragten ihr Leben nach beruflichen Gesichtspunkten hin ausrichten und dies vermehrt wie bei Menschen ohne eine Hörbehinderung (S.170). In der vorliegenden Bachelorarbeit wurde zwar festgestellt, dass die interviewten Personen überdurchschnittlich motiviert und engagiert sind, sie jedoch nicht ihr Leben nach dem Beruf anordnen. Dies wurde ersichtlich, durch Jobwechsel wegen zu langem Arbeitsweg, Lohnunzufriedenheit oder Wechsel wegen Weiterbildungen. Die Forscherin schliesst daraus, dass die Orientierung an den beruflichen Gesichtspunkten zwar förderlich sein können, aber auch Beständigkeit in den eigenen Anforderungen an eine Arbeitsstelle einen Vorteil für die Betroffenen darstellen kann, wie man in der vorliegenden Forschungsarbeit beobachten kann.

Den Umgang mit hörenden Personen, in der vorliegenden Studie als Teilfaktor *Hörendes Umfeld* betitelt, erwies sich in dieser Forschung als förderlich um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können, da die Unterstützung von diesen Personen im Bewerbungsprozess als sehr hilfreich empfunden wird. Ebenfalls werden die Umgangsformen der

„Hörenden-Welt“ besser begriffen und so kann im Arbeitsalltag besser mit dementsprechenden Herausforderungen umgegangen werden.
Popescu-Willigmann (2014) weist hier zusätzlich anhand seiner Studie darauf hin, dass der Kontakt mit hörenden Personen den Zugang zur Mehrheitsgesellschaft erleichtere (S.174). Ebenfalls sei der Umgang mit anderen Menschen mit einer Hörbehinderung wichtig für den hörgeschädigten bezogenen Informationsaustausch (ebd.). Auch in der vorliegenden Forschung wurde erkannt, dass der Erfahrungsaustausch mit anderen Menschen mit einer Hörbehinderung wichtig ist, um sich zu orientieren und zu erkennen, wie andere Menschen mit einer Hörbehinderung die berufliche Laufbahn bestritten haben.
Der Teilfaktor *Art der Ausbildung* wurde in keiner der Studien wiedergefunden. Trotzdem empfindet die Forscherin diesen Teilfaktor als wichtig, da das Beenden einer Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt das weitere Bestehen darin erleichtert und den Betroffenen Motivation geben kann, weiterhin in diesem Bereich nach Arbeitsstellen zu suchen. Dies könnte vor allem wichtig sein, wenn in der Berufsberatung ein Arbeitsplatz im zweiten Arbeitsmarkt vorgeschlagen wird.
Der Teilfaktor *Vernetzung oder Schlüsselpersonen* ist in der Studie von Popescu-Willigman (2014) in zwei Teilfaktoren aufgeteilt, die er *Netzwerke* und *Schlüsselpersonen* nennt. Allgemein Netzwerke würden berufliches Fortkommen fördern. Ebenfalls bringen sie psychische Entlastung, wenn es sich um Netzwerke mit anderen Menschen mit einer Hörbehinderung handelt (S.174). Das berufliche Fortkommen durch Vernetzung hat die Forscherin ebenfalls anhand ihrer Interviews festgestellt und sieht dies als wichtigen Faktor, um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können. Schlüsselpersonen, wie Vorgesetzte oder wie in der Studie von Popescu-Willigmann (2014) aufgeführten Professor/-Innen und Mentor/-Innen, können persönliche und berufliche Unterstützung bieten. Vor allem Menschen mit einer Hörbehinderung, die offen sind, haben Kontakt mit solchen Personen (S.177). Diese Beobachtung hat die Forscherin ebenfalls gemacht durch die Ergebnisse der Interviews bezüglich dem Teilfaktor *Vernetzung und Schlüsselpersonen.*
Die Teilfaktoren, die zum Faktor *Umgang mit der Hörbehinderung* gehören, erwiesen sich als besonders umfangreich in der vorliegenden Forschung. Die Sicht bzw. Einstellung zur eigenen Hörbehinderung ist bedeutsam, um sich über die eigenen Schwächen und Stärken bewusst zu sein und diese konkret im Arbeitsalltag kompensieren bzw. ein-

setzen zu können. Popescu-Willigmann (2014) bestätigt dies durch seine Studie und zeigt ebenfalls auf, dass dieses Bewusstsein wichtig ist, um eine geeignete Berufswahl unter Berücksichtigung der Hörbehinderung treffen zu können (S.163). Durch diese Forschung wurde auch ersichtlich, dass es förderlich ist, die Hörbehinderung als Ressource ansehen zu können und diese Ressource nach aussen zu zeigen, um Barrieren abzubauen und schliesslich im ersten Arbeitsmarkt besser bestehen zu können. Weber (1995) zeigt hier auf, dass die bessere Konzentrationsfähigkeit ein bedeutsamer Faktor ist, um Erfolg im ersten Arbeitsmarkt zu haben, da dies ebenfalls einen Zusammenhang mit der überdurchschnittlichen Arbeitsqualität hat (S.75). Deswegen ist es aus Sicht der Forscherin umso wichtiger, dass sich die Betroffenen ihrer Stärken bewusst sind und diese einsetzten können.

Hörschädigungsbezogene Handlungskompetenzen werden von Popescu-Willigmann (2014) als die Kompetenzen angeschaut, die einem Menschen mit einer Hörbehinderung helfen, kommunikative Erschwernisse zumindest teilweise zu überwinden (S.164). Diese Kompetenzen sind besonders hilfreich, um Kommunikationsbarrieren im Arbeitsalltag überwinden zu können. Auch in dieser Forschung wurde beobachtet, dass die Aneignung von Bewältigungsstrategien wie z.B. dem vorzeitigen Bestellen von Dolmetscher/-Innen für Teamsitzungen oder dem Auffordern vom Einhalten der Kommunikationsregeln förderlich sind, um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können.

Die Sicht der Vorgesetzten über die Behinderung wird in keiner Studie bezüglich Menschen mit einer Hörbehinderung erwähnt, es wurde jedoch in der vorliegenden Forschung beobachtet, dass die Einstellung von Vorgesetzten gegenüber der Hörbehinderung ausschlaggebend sein kann, ob eine betroffene Person Chancen hat eine Stelle zu erhalten. So erweist es sich als förderlich, um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können, wenn Aufklärungsarbeit von Seiten der Betroffen geleistet wird, um die Vorgesetzten zu sensibilisieren.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass aus Sicht von Menschen mit einer Hörbehinderung *die persönlichen Kompetenzen, das soziale Umfeld, die Art der Ausbildung* und *der Umgang mit der Hörbehinderung* förderlich sind, um im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können, wobei vor allem *der Umgang mit der Hörbehinderung* als ausschlaggebend empfunden wird. Die Studien von Popescu-Willigmann (2014) und Weber (1995) bestätigen diese Schlussfolgerungen.

9 Schlussfolgerungen für die Soziale Arbeit

In der vorliegenden Bachelorarbeit wurde aufgezeigt, dass es für Menschen mit einer (Hör-)Behinderung durch die gesellschaftlichen Strukturen erschwert ist, den Zugang zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu finden. Dieser Zugang ist unter anderem erschwert, da sie Probleme haben durch innere und vor allem äussere Faktoren am Erwerbsleben teilzunehmen wie im Kapitel ‚Kontextfaktoren' aufgezeigt wurde.
Die Professionellen der Sozialen Arbeit setzen sich für die soziale Integration ein und unterstützen die Personen, deren Zugang erschwert ist (Avenir Social, 2010, S.6). Ebenfalls haben sie sich zum Ziel gesetzt sozialräumlich an der Gestaltung der Lebensumfelder, sowie an der Lösung struktureller Probleme die sich im Zusammenhang mit der Einbindung der Individuen in soziale Systeme ergeben, einzusetzen (ebd.). Das Erreichen dieser Ziele soll unter Berücksichtigung der Partizipation der Klientinnen und Klienten erfolgen und so die Betroffenen in den Prozess, welcher ihnen zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und Integration in allen Lebensbereichen verhilft, miteinbeziehen.
Die Professionellen der Sozialen Arbeit können die Ergebnisse der vorliegenden Forschungsarbeit nutzen, um Menschen mit einer Hörbehinderung noch besser unterstützen zu können bspw. im Prozess der Arbeitsintegration. Anhand des Kontextfaktoren ‚Unterstützung und Beziehungen' des ICF und den Ergebnissen der Forschungsarbeit, wird ersichtlich, dass das private Umfeld eine Rolle spielt, um sich barrierefreier im ersten Arbeitsmarkt entfalten bzw. bewegen zu können. So ist es für die Sozialarbeiter/-Innen wichtig, diese Beziehungsarbeit der Menschen mit einer Hörbehinderung zu stärken und ihnen aufzuzeigen, welche Rolle das Umfeld spielen kann. Auch können die Sozialarbeiter/-Innen selber eine wichtige Stütze sein z.B. beim Bewerbungen verfassen.

Da der *angepasste Umgang mit der Hörbehinderung* als den relevantesten förderlichen Faktor erkannt wurde für das Bestehen im ersten Arbeitsmarkt und dies auch bei den personenbezogenen Faktoren im ICF zu finden ist, ist es vor allem wichtig ein Augenmerk darauf zu legen.
Bezüglich der Einstellung der eigenen Hörbehinderung ist es für die Professionellen der Sozialen Arbeit wichtig zu erkennen, dass die Therapie von Menschen mit einer Hörbehinderung eher defizitär ausgelegt ist, da man wie in den Kapiteln 2.4 und 4.1 sieht,

Menschen mit einer Hörbehinderung während ihrer beruflichen wie privaten Laufbahn dazu auffordert, ihre Hör- bzw. Kommunikationsdefizite zu kompensieren, um in der „Hörenden-Welt“ akzeptiert werden zu können. Regina Leven (2003) weist hier darauf hin, dass familiäre und erzieherische Einflüsse grosse Effekte auf die Persönlichkeitsentwicklung und die Identitätsbildung eines Menschen haben. So ist die Wahrnehmung von Menschen über ihre eigene Hörbehinderung davon geprägt, wie die Gefühlen und Reaktionen hörender Menschen aussehen. Dadurch, dass die Betroffenen viel Kontakt mit Sonderschulpädagogen, Audiopädagogen usw. haben, wird ihre Hörbehinderung eher als Schwäche angeschaut, die behoben werden muss (S.49). Aus Sicht der Forscherin ist es deshalb wichtig, dass die Professionelle, die mit Menschen mit einer Hörbehinderung zu tun haben, die Behinderung nicht nur als Defizit darstellen, sondern auch Ressourcen darin sehen im Sinne einer ressourcenorientieren Haltung und dies den Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit einer Hörbehinderung und deren Angehörigen weitergeben können. Deshalb ist es laut Thomas Möbius (2010) von hoher Relevanz, einen direkten Dialog zu suchen, wo diese lebensweltorientierte Haltung aufgezeigt werden kann und die Klient/-Innen aktiv an Hilfeplanungs- und Gestaltungsprozessen teilnehmen können (S.13). So tragen das Entdecken von Potenzialen und die Vermittlung von Kompetenzen zur Bewältigung der Problemlösung und zu einem gelingenden Alltag verbunden mit einer selbstbestimmten Teilhabe der Klient/-Innen bei (Möbius, 2010, S.14).

Zusätzlich ist es anhand der Forschungsergebnisse wichtig, dass Menschen mit einer Hörbehinderung Bewältigungsstrategien entwickeln, um mit Kommunikationsschwierigkeiten umgehen zu können und diese den Arbeitskollegen/-Innen und Vorgesetzten mitteilen können. So könnten in der Beratung Methoden gemeinsam besprochen werden, die den Betroffenen im Arbeitsalltag helfen könnten sich im ersten Arbeitsmarkt barrierefreier bewegen zu können.

Ebenfalls ein wichtiger Punkt für die Soziale Arbeit ist die Zusammenarbeit mit weiteren Stellen bzw. der Vernetzungsarbeit. Die Kontakte zu Betrieben in der Privatwirtschaft, um Menschen mit Hörbehinderungen zu vermitteln, kann ausschlaggebend sein für die Betroffenen, da die Hemmschwelle Menschen mit einer Behinderung anzustellen oft sehr hoch ist. So können Sozialarbeiter/-Innen, die in den Bildungsstätten für Menschen mit einer Hörbehinderung tätig sind, schon Einfluss darauf haben, ob eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt gefunden wird. Besonders wichtig erscheint es die Vorgesetzten auf-

zuklären bezüglich möglichen Anlaufstellen, wie die Gehörlosenfachstellen, die in Bern, Region Aarau, Zürich, Schaffhausen, St.Gallen, Luzern und Olten ihre Dienste anbieten. Diese bieten Job-Coaching, Teilnahme an Gesprächen am Arbeitsplatz usw. an und geben Informationen über Hörbehinderung in Betrieben, Informationen über die Kommunikation, Informationen über Hilfsmittel usw. Ebenfalls ist die Vernetzung der Beratungsstellen für Menschen mit einer Hörbehinderung von höchster Relevanz, da diese ebenfalls mit dem RAV und der IV zusammenarbeiten. Diese Zusammenarbeit ist wichtig für die Vermittlung zwischen Klient/-Innen und der IV, da die Klient/-Innen auf Hilfsmittel und die Finanzierung der Ausbildung angewiesen sein können und die Beratungsstellen eher auf die Bedürfnisse der Menschen mit einer Hörbehinderung eingehen können, da sie darauf spezialisiert sind.
Zum Schluss möchte die Forscherin darauf hinweisen, dass Menschen mit einer Hörbehinderung oft auf Barrieren und Hindernisse am Arbeitsplatz stossen, da die vermittelten Personen der IV, RAV oder Berufsberatung, sowie Arbeitgeber/-Innen zu wenig über die Umsetzung des Behindertengleichstellungsgesetztes Bescheid wissen bzw. die Vorgaben zu wenig umgesetzt werden. Da keine Standards bestehen wie Menschen mit einer Hörbehinderung ihre Fähigkeiten einsetzen können, sind die Professionellen der Sozialen Arbeit sowie alle Professionellen, die sonst mit Menschen mit einer Hörbehinderung zu tun haben, angehalten, Aufklärungsarbeit zu leisten gegenüber den involvierten Personen. Die vorliegende Forschungsarbeit könnte Anhaltspunkte bieten, um wie oben genannt die Arbeitgeber/-Innen und die Akteure der IV, RAV, Arbeitsintegration usw. darüber zu informieren über welche Ressourcen Menschen mit einer Hörbehinderung verfügen und wie man Barrieren abbauen kann.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Professionellen der Sozialen Arbeit viele Handlungsfelder haben, um Menschen mit einer Hörbehinderung darin zu unterstützen, im ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können.
Die Soziale Arbeit steht für integrative Strukturen in der Gesellschaft und muss sich dafür einsetzen. So kann sie Aufklärungsarbeit bei den Vorgesetzen leisten und Vernetzungsarbeit ausüben, um die Betroffenen möglichst teilhaben lassen zu können. Ebenfalls ist es von höchster Priorität die Betroffenen selbst in ihren Ressourcen zu stärken und sie allenfalls bei Bedarf zu unterstützen und zu begleiten.

Anregungen für weitere Arbeiten und Forschungslücke

Durch die intensive Auseinandersetzung mit der Fragestellung der vorliegenden Forschungsarbeit, tauchten einige Fragen bei der Forscherin auf, die in weiteren Sozialforschungen beantworten werden könnten:

- Welche Motivation haben Betriebe, die bereits Menschen mit einer Hörbehinderung eingestellt haben, diese einzustellen?
- Wie kann die Hemmschwelle bei Arbeitgeber/-Innen verkleinert werden, damit die Bereitschaft steigt, Menschen mit einer Hörbehinderung einzustellen?
- Welchen Einfluss haben die Gehörlosenfachstellen bei der Stellensuche und welche Methoden erweisen sich als hilfreich?
- Wie kann die IV oder das RAV dazu beitragen, Menschen mit einer Hörbehinderung im ersten Arbeitsmarkt zu integrieren?

Allgemein ist hier zu erwähnen, dass es keine konkreten Zahlen darüber gibt, wie viele Menschen mit einer Hörbehinderung in der Schweiz arbeitslos sind, wie viele davon beim RAV gemeldet sind oder wie viele von der Sozialhilfe abhängig sind. So wäre es ein Anliegen bzw. ein nützliches Instrument dies zu erforschen, um weitere Fragen beantworten zu können und so Strategien zu entwickeln, um Menschen mit einer Hörbehinderung in den ersten Arbeitsmarkt integrieren zu können.

10 Quellenverzeichnis

AvenirSocial (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen.* Bern: AvenirSocial.

AvenirSocial (2014). *Die globale IFSW/IASSW Definition der Sozialen Arbeit von 2014 in der deutschen Übersetzung*. Gefunden unter http://www.avenirsocial.ch/de/cm_data/Erlaeuterungen_zur_Uebersetzung.pdf

Baumgartner, Edgar, Greiwe, Stephanie, Schwarb, Thomas (2004a). *Beiträge zur Sozialen Sicherheit. Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen. (Kurzfassung).* Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV] (Hrsg.). Bern: BBL.

Baumgartner, Edgar, Greiwe Stephanie, Schwarb, Thomas (2004b). Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. *Soziale Sicherheit CHSS 2/2004..* S.114-116.

Behindertengleichstellungsgesetz (2016). *Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen.* Gefunden unter https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20002658/index.html

Beratungsstelle für Gehörlose, Hör- und Sprachbehinderte Luzern (ohne Datum). Gefunden unter http://www.gehoerlosenfachstellen.ch/file/file_pool/action/download/file_id/308/

Blattmann, Lynn& Merz, Daniela (2010). *Sozialfirmen - Plädoyer für eine unternehmerische Arbeitsintegration. Zürich: Rüffer&Rub Sachbuchverlag.*

Bundesamt für Statistik (BSF) (2008). Migration und Integration – Analyse: Integration. *Anteil der Langzeitarbeitslosen.* Gefunden unter http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/07/blank/dos2/02/08.html

Bundesamt für Statistik (BSF) (2016a). *Arbeitsmarktindikatoren 2016. Kommentierte Ergebnisse für die Periode 2010-2016. Auszug aus der umfassenden Publikation „Arbeitsmarktindikatoren 2016".* Neuchatel. BFS

Bundesamt für Statistik (BSF) (2016b). *Wichtige Arbeitsmarktindikatoren, Entwicklung.* Gefunden unter https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb.assetdetail.330916.html

Behindertengleichstellungsgesetz (2016). *Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen.* Gefunden unter https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20002658/index.html

Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information [DIMDI] (Hrsg.), (2005). *ICF. Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit.* Gefunden unter http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endfassung/icf_endfassung-2005-10-01.pdf

Eitner, Johannes (1996). *Zur Psychologie und Soziologie von Menschen mit Hörschädigung.* Heidelberg. Median.

Egger, Theres, Stutz, Heidi, Jäggi, Jolanda, Bannwart, Livia, Oesch, Thomas, Naguib, Tarek et al. (2015). *Evaluation des Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen - BehiG. Kurzfassung.* Gefunden unter http://www.edi.admin.ch/ebgb/00564/00566/00567/06130/index.html?lang=de

Fiebertshäuser, Barbara (1997). Interviewtechniken – ein Überblick. In Barbara Fiebertshäuser & Annedore Prengel (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (S. 371-395). Weinheim und München: Juventa Verlag.

Flick, Uwe (2009). *Sozialforschung – Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für die BA- Studiengänge.* Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Flügel, Martin (2009). Strukturelle Arbeitslosigkeit – eine grundsätzliche Herausforderung für den Sozialstaat Schweiz. *Sozialmanach. Schwerpunkt: Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Luzern: Caritas Verlag.*

Forum Qualitative Social Research (ohne Datum). *Das problemzentrierte Interview. Andreas Witzel.* Gefunden unter http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/%201132/2519#g2

Gazareth, Pascale (2009). *Behinderung hat viele Gesichter. Definitionen und Statistiken zum Thema Menschen mit Behinderungen.* Gefunden unter http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=3788

Gazareth, Pascale (2012). *BFS Aktuell. Behinderung und Erwerbstätigkeit. Einschränkungen und Hilfsmassnahmen bei der Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderungen.* Gefunden unter http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=4986

Jahoda, Marie (1983). *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert.* Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Krieger, Ralph, Pekruhl, Ulrich, Lehmann, Mara, Graf, Maggie (2010). *Zusammenfassung der Ergebnisse der 5. Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen.* Gefunden unter https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/5--europaeische-erhebung-ueber-die-arbeitsbedingungen-2010---aus.html

Kupke, Sylvia & Bungard, Walter (1995*). Gehörlose im Berufsleben- Arbeits- und organisationspsychologische Aspekte.* Weinheim: Beltz.

Kühn, Alexandra & Rüter Maike (2008). *Arbeitsmarkt und Behinderung. Neue Anforderungen an die Soziale Arbeit?.* Hildesheim. Georg Olms Verlag.

Lamnek, Siegfried (2010). Qualitative Sozialforschung (5. überarbeitete Auflage). Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

Leonhardt, Annette (2012). *Einführung in die Hörgeschädigtenpädagogik* (2.Aufl.). München: Ernst Reinhardt.

Leven, Regina (2003). *Gehörlose und schwerhörige Menschen mit psychischen Störungen.* Hamburg: Verlag hörgeschädigte Kinder GmbH.

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

Mayer, Horst Otto (2006). *Interview und schriftliche Befragung: Entwicklung, Durchführung und Auswertung* (3., überarb. Aufl.). München: R. Oldenbourg.

Michael, Maschke (2002). Die soziökonomische Lage behinderter Menschen in Deutschland. In Günter Cloerkes (Hrsg.), *Wie man behindert wird. Texte zur Konstruktion einer sozialen Rolle und zur Lebenssituation betroffener Menschen (S. 167).* Universitätsverlag Winter GmbH: Heidelberg.

Möbius, Thomas (2010). Ressourcenorientierung in der Sozialen Arbeit. In Sibylle Friedrich (Hrsg.), *Ressourcenorientierung in der Sozialen Arbeit* (S. 13-14). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Nydegger Lory, Bruno (2004). *Beiträge zur Sozialen Sicherheit. Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen*. (Kurzfassung). Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV] (Hrsg.). Bern: BBL.

Parpan-Blaser, Anne, Häfeli, Kurt, Studer, Michaela, Calabrese, Stefania, Wyder, Angela & Lichtenauer, Annette (2014). *„Etwas machen. Geld verdienen. Leute sehen." Arbeitsbiografien von Menschen mit Beeinträchtigungen.* Bern: Stiftung Schweizer Zentrum für Heil- und Sonderpädagogik (SZH).

Popescu-Willigmann, Silvester (2014). *Berufliche Bewältigungsstrategien und „Behinderung". Undoing Disability am Beispiel hochqualifizierter Menschen mit einer Hörschädigung.* Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Riedweg, Werner, Schaufelberger Daniel (2015). *Luzerner Tagung zur Arbeitsintegration – Was kann Arbeitsmarktintegration leisten, wenn der Arbeitsmarkt Grenzen setzt?.* Gefunden unter https://www.hslu.ch/de-ch/soziale-arbeit/agenda/fachtagungen-kongresse/archiv/luzerner-tagung-zur-arbeitsintegration/arbeitsintegration-2015/

Sheldon, George (2010). Der Schweizer Arbeitsmarkt seit 1920: Langfristige Tendenzen. *Die Volkswirtschaft- Das Magazin für Wirtschaftspolitik, ½-2010, 17*

Schmocker, Beat (2008). *Das Wertgebäude der Sozialen Arbeit.* Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

Schuntermann, Michael F. (2004). *Einführung in die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO).* Gefunden unter http://www.pulsmesser.ch/wp-content/uploads/2010/11/ICF-Grundkurs.pdf

Schwalb, Helmut & Theunissen, Georg (Hrsg.) (2009). Inklusion, Partizipation und Empowerment in der Behindertenarbeit. *Best-Practice-Beispiele: Wohnen-Leben-Arbeit-Freizeit.* Stuttgart. W.Kohlhammer.

Sheldon, George (2010). Der Schweizer Arbeitsmarkt seit 1920: Langfristige Tendenzen. *Die Volkswirtschaft- Das Magazin für Wirtschaftspolitik, ½-2010, 17*

Staatsekretariat für Wirtschaft SECO (2010). 5. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2010 - Ausgewählte Ergebnisse aus Schweizer Perspektive. Gefunden unter https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/5--europaeische-erhebung-ueber-die-arbeitsbedingungen-2010---aus.html

Theunissen, Georg (2007). Empowerment behinderter Menschen. *Inklusion, Bildung, Heilpädagogik, Soziale Arbeit.* Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag.

Theunissen, Georg, Kulig, Wolfram & Schirbort Kerstin (Hrsg.) (2013). *Handlexikon geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Sozialen Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik* (2. überarb. und erw. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.

UN-Behindertenrechtskonvention- Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. *Die Behindertenrechtskonvention im historischen Kontext.* Gefunden unter http://www.behindertenrechtskonvention.info/die-behindertenrechtskonvention-im-historischen-kontext-3743/

Vogel, Thomas (2013). Von der Berufs- zur „Übergangspädagogik“? – Gedanken zu einer Pädagogik in einer prekären Arbeitswelt. In Maja S. Maier & Thomas Vogel (Hrsg.), *Übergänge in eine neue Arbeitswelt? Blinde Flecken der Debatte zum Übergangssystem Schule-Beruf (S.287).* Heidelberg: Springer VS.

Weber, Heinrich (1995).Psychosoziale Faktoren für gehörlose Arbeitnehmer in einer hörenden Welt. In Walter Bungard& Sylvia Kupke (Hrsg.), *Gehörlose Menschen in der Arbeitswelt- Arbeits- und organisationspsychologische Aspekte (S.74-77).* Weinheim: Beltz, PsychologieVerlagsUnion.

Witzel, Andreas (1985). Das problemzentrierte Interview. In Gerd Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder* (S. 227-255).Weinheim: Beltz Verlag.

11 Anhang

Anhang A: Kurzfragebogen

Anhang B: Leitfaden

Anhang C: Postskriptum

Anhang D: Transkriptionsregeln

Anhang E: Ausschnitt aus Transkript Fall E

Anhang F: Ausschnitt aus dem Transkript Fall D

Anhang G: Technik der Kategorienbildung via Zusammenfassung

Anhang H: Liste der thematischen Hauptkategorien mit Subkategorien

Anhang A: Kurzfragebogen

Name:

Alter:

Geschlecht:

Art der Hörbehinderung:

Sprache:

Wohnsituation:

Arbeitgebende:

Angestellt seit:

Ausbildungsort:

Zeitpunkt der Anstellung:

Teilzeit/ Vollzeit:

Festanstellung/befristet:

Art der Anstellung:

Anhang B: Leitfadeninterview

Allgemeine Angaben:

- Forschungszweck vorstellen
- Anonymisierung zusichern
- Erlaubnis für Tonbandaufnahme erfragen
- Erklären, dass ich nicht auf Antworten aus bin, die eine konkrete Frage beantworten → Können frei erzählen
- Kurzfragebogen ausfüllen (am Schluss)

Einstiegsfrage: Können Sie mir beschreiben, wie ihr beruflicher Werdegang aussieht?

1. **Bildungsweg**

- Institutionen
- Allgemeines Befinden bzgl. Schule und Unterstützung während Lehrstellensuche und Zeit der Lehre
- Entscheidung für den Beruf
- Umsetzung des Berufswunsches
- Berufserfahrung
- Hindernisse und Erfolge

2. **Arbeitsorte**

- Stellensuche nach Lehre
- Hindernisse und Erfolge
- Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit
- Rolle von Umfeld, Institutionen, Sozialversicherungen, eigene Kompetenzen

3. **Herausforderungen als Gehörlose im 1. Arbeitsmarkt**

- Übergang Berufsschule in den ersten Arbeitsmarkt → Hindernisse und Erfolge
- Unterstützung?
- Bewerbungsverfahren- Unterschied 1. Ausbildung und dann freier Arbeitsmarkt?

4. **Fester Arbeitsplatz**

- Erwartungen gegenüber Arbeitgeber oder Arbeitskolleg/innen?
- Besonders herausfordern für eine gehörlose Person
- Zufriedenheit bei der Arbeit

Anhang C: Postskriptum

Thema: Förderliche Faktoren für gehörlose Menschen, um im 1. Arbeitsmarkt bestehen zu können.	**Datum**:	**Ort**:	**Dauer**:
Interviewte/r			
Allgemeiner Verlauf			
Nonverbale Reaktionen, Atmosphäre, Gesprächsdynamik			
Allfällige Störungen			
Reflexion Leitfaden			
Erste Vermutungen/Hypothesen			

Anhang D: Transkriptionsregeln für die computerunterstützte Auswertung

1. Es wird wörtlich transkribiert, also nicht lautsprachlich oder zusammenfassend. Vorhandene Dialekte werden nicht mit transkribiert, sondern möglich genau in Hochdeutsch übersetzt.
2. Sprache und Interpunktion werden leicht geglättet, d.h. an das Schriftdeutsch angenähert. Die Satzform, bestimmte und unbestimmte Artikel etc. werden auch dann beibehalten, wenn sie Fehler enthalten.
3. Deutliche, längere Pausen werden durch in Klammern gesetzte Auslassungspunkte (...) markiert. Entsprechend der Länge der Pause in Sekunden werden ein, zwei oder drei Punkte gesetzt, bei längeren Pausen wird eine Zahl entsprechend der Dauer in Sekunden angegeben.
4. Zustimmende bzw. bestätigende Lautäusserungen der Interviewer (mhm, aha, etc.) werden nicht mittranskribiert, sofern sie den Redefluss der befragten Personen nicht unterbrechen.
5. Lauäusserungen der befragten Person, die die Aussage unterstützen oder verdeutlichen (etwa Lachen oder Seufzen), werden in Klammern notiert.
6. Absätze der interviewten Person werden durch ein „I“, die der befragten Person(en) durch ein eindeutiges Kürzel, z.B. B4“ gekennzeichnet.
7. Störungen werden unter Angabe der Ursache in Klammern notiert, z.B. (Handy klingelt).
8. Unverständliche Wörter werden durch (unv.) kenntlich gemacht.
9. Alle Angaben, die einen Rückschluss auf eine befragte Person erlauben, werden anonymisiert.

Anhang E: Ausschnitt aus dem Fall B (Zeilen 51-71)

G: Und eh jetzt bin ich am überlegen 4. Ausbildung, die vierte Ausbildung zu machen. Wenn es klappt, wäre Bäcker/Konditeurr/Konfisseur. Das wäre zwei Jahre Ausbildung aber weiss noch nicht. Immer noch hoffen.

I: Aber das könnten sie nicht hier machen oder?

G: Nein, leider. Vielleicht gibt es eine Möglichkeit bei unv. Weiss noch nicht, muss noch schauen. Seit letzte Woche habe ich das studiert.

I: Sie sind sehr motiviert.

G: (Räuspert) Ja motiviert. Ja früher, wenn ich gut hören würde, hat ich den Wunsch nach Singapur zu reisen und dort zu arbeiten. Wenn ich gut hören würde aber jetzt, jetzt bin ich halt…

I: Meinen sie es ist schwierig mit der Sprache?

G: Sprache ist nicht das Problem, Kommunikation. Sprache kann man schnell lernen aber bei mir ist eehh der Ton, der Aussprache ist manchmal falsch. Vor allem Englisch, Französisch. Weil ich hore nit. (unv.) den Ton rauf aber (unv.) Beides. ((Räuspert))

I: Haben sie zwei Hörgeräte?

G: Ja. Zwei Hörgeräte und Sprache lernen schnell aber ich habe lieber schriftlich Sprache, leider geht das nicht.

I: Sprechen sie noch italienisch?

G: Ja, das ist meine Muttersprache.

I: Ja, man hört es ((Lacht))

Anhang F: Ausschnitt aus dem Transkript Fall D (Zeilen 4-44)

R: Meine Ausbildung, oder?

I: Ja genau. Wo bist du zur Schule gegangen?

R: Ich war auf dem Landenhof 12 Jahre und dann war ich…habe ich die Matur gemacht. Zum ersten Mal war ich dann in einer hörenden Schule. Matur in (anonym) Gymnasium habe ich gemacht, vier Jahre. Und dann habe ich ein Praktikum… ein Vorkurs für Gestaltung besucht. Ich wollte eigentlich (...) visuelle Kommunikation studieren, bin aber nicht reingekommen. Dann hab ehh ich in Sozialpädagoginnenbereich gewechselt. Habe ich in (anonym) gearbeitet. Zuerst eine Praktikantin mit Gehörlosen und Lernbeeinträchtigten und Sprachbeeinträchtigten Kindern auf der Wohngruppe. Dann hab ich gleich auch dort die Ausbildung gemacht, also hab ich Soziale Arbeit studiert an der (anonym), berufsbegleitend. Ausbildung abgeschlossen, hab ich gemerkt, ich möchte wechseln in die Soziale Arbeit, weil wir ja doch Soziale Arbeit studiert haben und nicht Pädagogik und Erziehung. Und dann hab ich ehm eine Stelle als Soziokulturelle Animatörin. War auch nicht mein Traumberuf aber die Stelle war frei und dann eh hatte ich schwierig andere Stelle zu finden, weil ich keine Erfahrung hatte im Sozialer Arbeit in der Beratung. Und ich war nur eine befristete Stelle und die brauchten unbedingt jemand und dann bin ich dort reingerutscht. Und ich hatte sonst in der Freizeit auch sehr viel mit Animation zu tun. Homepage, Projekte machen und deshalb haben sie mich auch genommen. War ich 9 Monate dort im Kanton (anonym). Und danach bin ich in die hierhin gekommen in die (anonym)

I: Mhm, was hast du für… was für Herausforderungen hattest du in der Animation? War das nicht mit Gehörlosen oder?

R: Nein, nein war nur Hörenden. Ich war für 11 Gemeinden zuständig. Herausforderung war die Kommunikation mit den Kindern. Ich musste den Kindern immer wieder sagen, sie müssen Hochdeutsch sprechen. Einige hatten Mühe mit

Hochdeutsch und dann ja, ich brauchte viel Zeit bis sie mich verstanden haben. Und dann hat ich die Jugendgruppe am Abend, so eine Treffpunkt, Disco. Da war es dunkel, dann hab ich sie auch nicht verstanden und… Aber ich hab dann einfach versucht einen anderen Weg zu den Jugendlichen zu finden, indem ich mit ihnen Fussball gespielt habe oder Tischkästeli gespielt habe. Man sagt sowieso über Aktivitäten findet man eher eine Beziehung als wenn man immer nur miteinander spricht. Telefonieren war manchmal auch schwierig aber ich hatte dann eine Praktikantin, die ich hat dann für mich alle Telefonate gemacht. Ja, wir waren ein kleines Team, es war gut. Waren nur zu dritt. Einfach ein bisschen zu wenig für 11 Gemeinde ((lacht)). Ich musste alle Leute neu kennenlerne, alle Gemeindevorsitzende und Schreiber und die Schulen, die Lehrer. Ich war jeden Tag mit neuen Menschen konfrontiert und jedes Mal musste ich erklären, warum ich Hochdeutsch spreche. Es war schon ein bisschen anstrengend aber es war eine gute Erfahrung und es hat mir gezeigt, dass es trotzdem möglich ist.

Anhang G: Technik der Kategorienbildung via Zusammenfassung

Originaltext	Zusammenfassung	Kategorie
G: Und eh jetzt bin ich am 4. Ausbildung, die vierte Ausbildung zu machen. Wenn es klappt, wäre	Überlegt eine 4. Ausbildung zu machen	Motivation
Bäcker/Konditor/Confiseur. Das Entweder Bäcker, Konditor oder Confiseur wäre zwei Jahre Ausbildung aber weiss	Entweder als Bäcker, Konditor oder Confiseur	Berufswahl
noch nicht. Immer noch hoffen.	Es ist noch offen.	Offenheit für Weiterbildung
I: Aber das könnten sie nicht hier machen oder?		
G: Nein, leider. Vielleicht gibt es Möglichkeit bei (unv.) Weiss noch nicht, muss noch schauen. Seit letzte Woche habe ich das studiert.	Er schaut noch. Hat es erst letzte Woche studiert.	
I: Sie sind sehr motiviert.		
G: (Räuspert) Ja motiviert. Ja früher, wenn ich gut hören würde, hat ich den Wunsch nach Singapur zu reisen und dort zu arbeiten. Wenn ich gut hören würde aber jetzt, jetzt bin ich halt…	Wenn er gut hören würde, dann würde er nach Singapur gehen, um zu arbeiten.	-Umgang mit Hörschädigung -Berufswunsch
I: Meinen sie es ist schwierig mit der Sprache?		
G: Sprache ist nicht das Problem, Kommunikation. Sprache kann man schnell lernen aber bei mir ist eehh der Ton, der Aussprache ist manchmal falsch. Vor allem Englisch, Französisch. Weil ich hore nit. (Unv.) den Ton rauf aber (unv.) Beides. (Räuspert)	Die Sprache ist nicht das Problem, sondern die Kommunikation mit der Aussprache und dem Ton.	-Umgang mit Hörschädigung -Selbstwahrnehmung
I: Haben sie zwei Hörgeräte?		-Fakten über Hörschädigung oder Hörhilfen
G: Ja. Zwei Hörgeräte und Sprache lernen schnell aber ich habe lieber schriftlich Sprache, leider geht das nicht.	Er lernt die Sprache schnell mit zwei Hörgeräten. Möchte aber lieber sich schriftlich mitteilen aber das ginge nicht.	-Bewältigungsstrategie
I: Sprechen sie noch italienisch?	Ist zweisprachig aufgewachsen.	-Sprachkompetenz
G: Ja, das ist meine Muttersprache.		
I: Ja, man hört es (Lacht) - Wie haben sie sich dazu entschieden Koch zu werden?		-Berufswahl
G: Das war nicht meine Entscheidung.	Es war nicht seine Entscheidung Koch zu werden.	-Persönliche Daten

Sondern ich wuchs lang im Internat. 12 Jahre lang. I: In welchem waren sie? G: In Italien. Ja, meine Eltern waren hier im Kanton (Datenschutz) (3) Und damals war eeeehh war von (unv.) empfohlen, dass sie nach Italien zurückziehen, dass ich italienische Sprache zu lernen, wäre für mich einfacher.	Er wuchs in einem Internat auf in Italien. Es wurde empfohlen, dass er in Italien aufwachsen solle wegen der Sprache.	-Empfehlungen von Aussen
I: von wem wurde das empfohlen? G: Von einem Kinderarzt.	Der Kinderarzt hat das empfohlen.	-Zugang zu Informationen
I: Aha vom Arzt G: Und ehhh (3) damals gab schon Schule Hörbehindert aber meine Eltern wurden damals nicht so richtig informiert und meine Mutter war auch nicht so begeistert über die Gebärdensprache (Räuspert)	Es gab damals schon Schulen für Hörbehinderte aber die Eltern waren nicht darüber informiert. Und die Mutter war nicht begeistert von der Gebärdensprache.	-Soziales Umfeld -Umgang mit Hörschädigung

Anhang H: Liste der thematischen Hauptkategorien mit Subkategorien

Thematische Hauptkategorien	Subkategorie
Umgang mit der Hörbehinderung (HB)	Sicht über HB allgemein
	Sicht über eigene HB
	Darstellung der HB
Kommunikation über HB	Kommunikation gegenüber Vorgesetzen
Kommunikation am Arbeitsplatz	Bewältigungsstrategien
	Anforderungen an Vorgesetzte oder Mitarbeitende
Persönliche Kompetenzen	Selbstständigkeit
	Motivation
	Eigeninitiative
	Offenheit
Soziale Interaktionen	Hörendes Umfeld
	Hörgeschädigtes Umfeld
	Unterstützung
Ausbildung	Art der Ausbildung
Vorgesetzte	Umgang
MitarbeiterInnen	Umgang
Berufserfahrungen	-
Qualität des Arbeitsplatzes	-Umgang mit HB -Stellensuche