

Studie zur Arbeitsmarktsituation von gehörlosen und hörbehinderten Personen in der Schweiz¹

Gehörlose und hörbehinderte Arbeitnehmende in der Schweiz



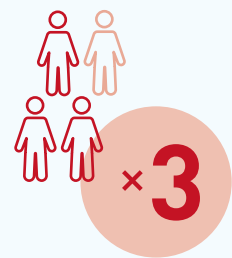
Rund 10 000 Menschen in der Schweiz sind seit der Geburt gehörlos oder sehr stark schwerhörig (ca. 0,2% der Bevölkerung). Fast alle nutzen in ihrem Alltag die Gebärdensprache.



Nur 3% aller hörbehinderten Arbeitnehmenden sind in Führungspositionen. Bei der Gesamtbevölkerung sind es gemäss Bundesamt für Statistik 26%.



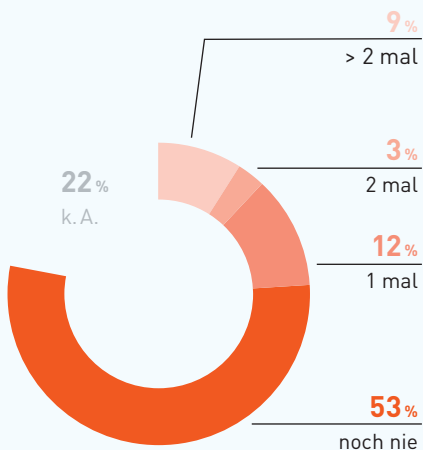
Rund 1 Million Menschen leben in der Schweiz mit einer Hörbehinderung.²



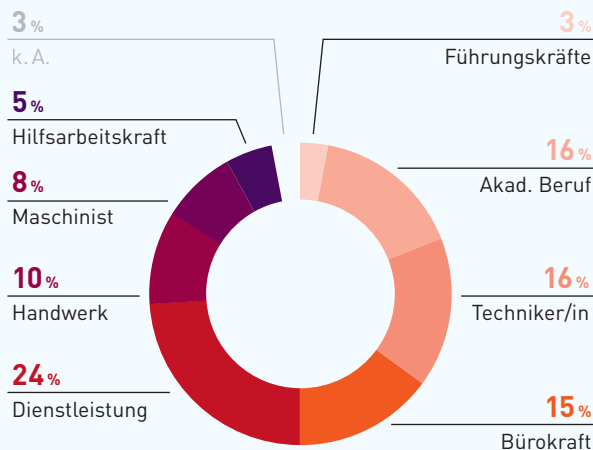
Die Arbeitslosenquote bei gehörlosen und hörbehinderten Menschen ist rund dreimal so hoch wie in der Durchschnittsbevölkerung.

Aufstiegschancen gehörloser und hörbehinderter Menschen in der Schweiz

Die Mehrheit der erwerbstätigen Gehörlosen und Hörbehinderten wurde während ihrer Berufskarriere noch nie befördert.



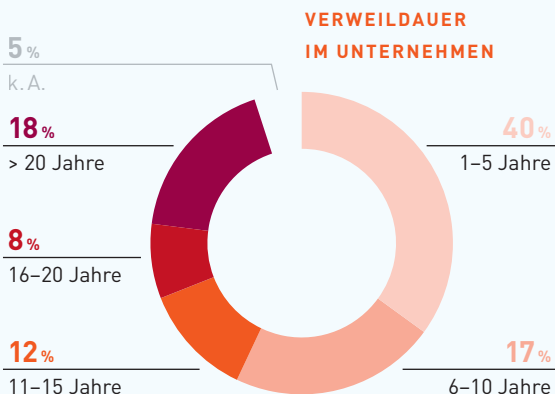
ANZAHL BEFÖRDERUNGEN



VERTEILUNG BERUFLICHE STELLUNG

Potenzial für Unternehmen in der Schweiz

Hörbehinderte und gehörlose Angestellte bleiben im Vergleich zu hörenden Arbeitnehmenden vergleichsweise lange in Unternehmen.



Verbesserte Befriedigung von Kundenbedürfnissen

Hörbehinderte Menschen zeichnen sich aus durch Kompetenzen wie

- **hohe Loyalität**
- **Konzentrationsfähigkeit**
- **Stärkung von Sozialkompetenzen eines Teams**

Gehörlose und hörbehinderte Arbeitnehmende haben im Vergleich zu hörenden etwa die gleichen Ausbildungen.

1 Quelle: Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ. Studie zur Arbeitsmarktsituation von gehörlosen und hörbehinderten Personen in der Schweiz. Autoren: Dr. Anina Hille, Brigitte Roos, Felix Seidel, Prof. Dr. Yvonne Seiler Zimmermann, Prof. Dr. Gabrielle Wanzenried
2 Quelle: Pro Audio Schweiz

Die wichtigsten Erkenntnisse der Studie im Überblick

Attraktives Arbeitspotenzial für Unternehmen

Hörbehinderte und gehörlose Menschen sind Leistungsträger*innen in Betrieben, die hohe Pensen bevorzugen. Sie bleiben vergleichsweise lange beim Unternehmen, sie passen sich flexibel den Arbeitsbedingungen an und stärken die Sozialkompetenzen des gesamten Teams. Auch für den Fachkräftemangel besteht ein noch wenig ausgeschöpftes Potenzial, denn hörbehinderte und gehörlose Menschen sind oft gut ausgebildet.

Benachteiligung bei Beförderungen

Der Anteil von hörbehinderten und gehörlosen Arbeitnehmenden mit Führungsfunktionen liegt unter dem Durchschnitt der gesamten Erwerbsbevölkerung. Dies, obwohl gehörlose und hörbehinderte Arbeitnehmer*innen über gleichwertige Ausbildungen verfügen wie hörende. Die Mehrheit der gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden wurde noch nie befördert. Gleichzeitig gibt die überwiegende Mehrheit der Firmen/Unternehmen an, dass die Weiterbildungsmöglichkeiten und die Entwicklungschancen für alle Mitarbeitenden gleich sein sollten. Dieses Resultat kann ein Hinweis auf eine mögliche Diskriminierung sein.

Erschwerter Arbeitseinstieg

Grundsätzlich besteht eine grosse Offenheit seitens der Firmen/Unternehmen für die Beschäftigung von hörbehinderten und gehörlosen Menschen. Bei der Einstellung wird jedoch die Übereinstimmung von Bildungsniveau und Tätigkeit bei gehörlosen und hörbehinderten Personen geringer eingeschätzt als bei hörenden. Weiter zeigen die Umfrageergebnisse, dass für den Berufseinstieg von gehörlosen und hörbehinderten Personen das Netzwerk nur eine kleine Rolle spielt und nur wenige von einer Vermittlungsstelle, wie z. B. der IV-Vermittlungsstelle oder Arbeitsintegrationsorganisationen, profitieren.

Chancen und Mehrwert

Firmen/Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit gehörlosen und hörbehinderten Mitarbeitenden gesammelt haben, stellen Chancen in den Vordergrund und entkräften Vorurteile. Solche Chancen betreffen Aspekte wie die verbesserte Befriedigung von Kundenbedürfnissen, indem eine vielfältigere Kundschaft bedient werden kann, aber auch die hohe Arbeitsmoral und Motivation sowie Loyalität, Zuverlässigkeit, Pflichtbewusstsein und die Flexibilität von hörbehinderten und gehörlosen Personen.

Von erfahrenen Firmen und Unternehmen lernen

Die Resultate der Umfrage zeigen, dass Vorurteile bestehen bei Arbeitgebenden, die noch keine gehörlosen und hörbehinderten Personen beschäftigen. Sie sehen die Herausforderungen vor allem in Bereichen wie fehlender Erfahrung im Umgang mit gehörlosen und hörbehinderten Menschen, Kommunikationsschwierigkeiten, Gefahr von Missverständnissen, Mehrkosten für Anpassungen am Arbeitsplatz und Koordination mit der IV und anderen Stellen oder für längere Einarbeitungszeiten. Hingegen schätzen Arbeitgebende, die bereits gehörlose und hörbehinderte Personen eingestellt haben, diese Aspekte weniger kritisch ein und entkräften sie. Es ist ein breiter Erfahrungsschatz vorhanden, der für die Aufklärung seitens Arbeitgebenden genutzt werden sollte.

Handlungsfelder und Entwicklungspotenzial

Während einzelne Themenbereiche relativ gut abgedeckt zu sein scheinen, gibt es gemäss den Resultaten verschiedene Aspekte, bei denen Entwicklungspotenzial besteht. Dies sind insbesondere:

— Von den Erfahrungen anderer Firmen/Unternehmen lernen

Die Resultate deuten darauf hin, dass noch unerfahrene Organisationen viel von bereits erfahrenen Arbeitgebenden lernen könnten. Durch einen gelingenden Erfahrungs- und Wissensaustausch zwischen Arbeitgebenden können Vorurteile abgebaut und die Chancen bei der Anstellung von gehörlosen und hörbehinderten Mitarbeiter*innen erkannt werden.

— Netzwerke aufbauen

Mit dem Aufbau von Strukturen, die auch beim informellen Networking ansetzen, könnten Arbeitgebende einen wichtigen Unterstützungsbeitrag leisten. Ein einfaches Beispiel zur verbesserten Vernetzung wäre beispielsweise ein Mentoring- oder Peersystem, das auch beim Aufbau von Know-how zum Thema Hörbehinderung bei Vorgesetzten hilft.

— Rekrutierung und Personalentwicklung

Firmen/ Unternehmen können mit verbesserten Massnahmen in der Rekrutierung dafür sorgen, dass die Kluft zwischen wahrgenommenem und tatsächlichem Potenzial der gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmer*innen kleiner wird und dass sie vermehrt bei Beförderungen berücksichtigt werden.

