

# «Erwerbstätigkeit und Schwerhörigkeit»

## BEMIS Studienergebnisse und Handlungsempfehlungen im Überblick

Thomas Geisen, Lea Widmer, Anna Yang, Roger Kirchofer, Wim Nieuwenboom, Alejandra Martinez-Jordan und Silvano Ackermann

### Ausgangslage

Schwerhörige Personen sind in ihren beruflichen Tätigkeiten mit besonderen Herausforderungen konfrontiert. Auf Grund ihrer Beeinträchtigung kann ihre Teilhabe an den betrieblichen Kommunikations- und Kooperationsprozessen eingeschränkt sein. Über Umfang und Bedeutung dieser Einschränkungen für eine umfassende Teilhabe in der Arbeitswelt ist bislang nur wenig bekannt. Sohn und Jörgenshaus (2001) kommen in einer repräsentativen Studie in Deutschland zu dem Ergebnis, dass 19% der untersuchten Personen ab 14 Jahren eine Hörbeeinträchtigung haben. Eine Hörbeeinträchtigung kann angeboren oder im Laufe des Lebens erworben worden sein, etwa durch Krankheit, Unfall oder Lärm am Arbeitsplatz. Für die Schweiz liegen keine empirischen Daten zum Umfang von Schwerhörigkeit vor. Eine aktuelle Studie in der Schweiz hat mittels einer Befragung von Arbeitgebenden (Geschäfts- und Personalleitende [N=120]) und von Personen aus dem Arbeitsumfeld (Vorgesetzte, Teammitglieder [N=49]) Herausforderungen einer Erwerbstätigkeit von hörbeeinträchtigten und gehörlosen Personen untersucht (Hille et al. 2020). Für die Schweiz liegen bislang keine Studien vor, in denen erwerbstätige Personen mit einer Schwerhörigkeit befragt wurden. Auch international ist das Thema Schwerhörigkeit wenig beforscht. In Studien werden vielfach gehörlose Personen und schwerhörige Personen der gleichen Zielgruppe zugeordnet (vgl. Hille et al. 2020). Diese fehlende Unterscheidung ist allerdings wenig hilfreich, da sich beide Formen der Höreinschränkung in ihren Formen und vor allem auch in ihren Unterstützungsbedarfen grundlegend unterscheiden. Daher besteht insgesamt zum Thema Erwerbstätigkeit und Schwerhörigkeit erheblicher Forschungsbedarf.

### Forschungsdesign

Die vorliegende Studie ist am «decent work» Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation ILO und an den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen orientiert. Dabei geht es vor allem um Umsetzung der persönlichen beruflichen Entwicklung, Chancengleichheit und menschenwürdige Arbeit für alle. Ziel der

vorliegenden Studie ist es, (a) Herausforderungen am Arbeitsplatz zu identifizieren, (b) Umgangsweisen damit zu untersuchen, und (c) betriebliche Aushandlungsprozesse und Kontexte zu analysieren. Hierzu wurde ein (1) Systematic Literature Review durchgeführt (in Deutsch und Englisch), dabei konnten 27 wissenschaftliche Publikationen zu Erwerbstätigkeit und Schwerhörigkeit identifiziert, welche durch 16 weitere Quellen ergänzt und ausgewertet wurden; (2) es wurde eine quantitative Befragung von erwerbstätigen Personen mit Schwerhörigkeit durchgeführt (N=130) und deskriptiv, interferenzstatistisch und multifaktoriell untersucht; (3) erwerbstätige Personen mit Schwerhörigkeit wurden in Fokusgruppen (N=10) und in berufsbiografischen Einzelinterviews (N=14) qualitativ befragt, die Interviews wurden inhaltsanalytisch ausgewertet. Die Studie wurde im Zeitraum vom 1. April 2022 bis zum 15. September 2023 durchgeführt. Gemeinsam mit der Auftraggeberin, dem Schwerhörigen-Verein Nordwestschweiz, wurde zu Beginn der Studie eine Begleitgruppe von Personen mit Schwerhörigkeit eingerichtet. Mit dieser wurden im Verlauf der Studie zwei Design-Thinking-Workshops durchgeführt und es wurde bei ihnen Feedback zu den Forschungsinstrumenten eingeholt.

### Ergebnisse der einzelnen Forschungsphasen

#### *Systematic Literature Review*

Die vorliegenden Studien zeigen deutlich, dass Schwerhörigkeit von Mitarbeitenden in den Betrieben bislang kaum thematisiert und vielfach tabuisiert wird. In den Beratungsstellen für erwerbstätige Personen mit Schwerhörigkeit werden auch immer wieder Fälle von Diskriminierungs- und Ausgrenzung am Arbeitsplatz erkannt. Da Schwerhörigkeit nicht sichtbar ist und für die Betroffenen nicht mit physischem Leiden verbunden ist, wird die Beeinträchtigung auch von den Betroffenen selbst vielfach unterschätzt. So versuchen Mitarbeitende mit Schwerhörigkeit oft ihre Beeinträchtigung zu verstecken und zu kaschieren, etwa indem Schwierigkeiten, die sich aus Missverständnissen und fehlenden Informationen ergeben, verleugnet und überspielt werden.

### Quantitative Ergebnisse

Die befragten Personen (N=130) sind mit ihrer Arbeitssituation überwiegend zufrieden und es konnten keine grundsätzlichen Unterschiede zwischen Erwerbsarbeit mit und ohne Schwerhörigkeit festgestellt werden. Einschränkungen zeigen sich allerdings bei der Wahl der Arbeitsstelle. Auch kann es zu einer Negativspirale kommen, wenn wenig Verständnis im Umfeld besteht und schwerhörige Personen daraufhin zunehmend weniger offen über ihre Situation reden.

### Qualitative Ergebnisse

Herausforderungen in der Erwerbsarbeit bestehen darin, dass die Schwerhörigkeit immer wieder kommuniziert werden muss. Schwerhörige Erwerbstätige sind stärker von Ermüdung betroffen, so dass ein erhöhter Bedarf nach ruhigen Räumlichkeiten, Pausen und schriftlicher Kommunikation besteht. Beim Reden über die Schwerhörigkeit zeigt sich, dass das vermehrte, aktive Nachfragen bei Arbeitgebenden und Kolleg:innen als Belastung empfunden wird. In Bezug auf Chancengleichheit zeigt sich, dass diese in Bezug auf eine berufliche Karriere kaum gegeben ist, daher erwähnen Personen ihre Schwerhörigkeit eher nicht, auch ist Schwerhörigkeit vielfach mit Stigmatisierung verbunden. Teilweise fehlen Möglichkeiten des Austauschs und weitere Personen mit Schwerhörigkeit im Betrieb sind ihnen meist nicht bekannt. Daher nehmen sich schwerhörige Personen oft als alleinige Person wahr, die für ihre Anliegen kämpfen muss. Allerdings wäre ein Austausch mit anderen schwerhörigen Personen sehr erwünscht. Bestehende Angebote von Interessenverbänden und Organisationen treffen die Bedürfnisse von erwerbstätigen Personen mit Schwerhörigkeit kaum.

### Handlungsempfehlungen

*Arbeitgebende* sollten in der Zusammenarbeit mit Beschäftigten mit Schwerhörigkeit dafür sorgen, dass...

- eine gute Sensibilisierung von Vorgesetzten und Mitarbeitenden in den Teams der Mitarbeitenden mit Schwerhörigkeit stattfindet, so dass eine gemeinsame Gesprächskultur entstehen und gelebt werden kann.
- den Bedürfnissen der schwerhörigen Mitarbeitenden Rechnung getragen wird, etwa in Bezug auf Massnahmen zur Verbesserung der Akustik im Betrieb, der Arbeitsplatzanpassung, indem unter anderem unterstützende (technische) Hilfsmittel zur Verfügung stehen, oder in Bezug auf die Arbeitsorganisation, beispielsweise indem flexiblere Arbeitszeiten oder mehr Erholungszeiten ermöglicht werden.

- schwerhörigen Mitarbeitenden keine Benachteiligungen in der beruflichen Entwicklung entstehen und dass sie hier, wie andere Beschäftigte auch, bestmöglich gefördert und unterstützt werden.

*Teamkolleginnen und -kollegen* sollten in der Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden mit Schwerhörigkeit darauf achten, dass...

- sie die Fähigkeiten und Kompetenzen von schwerhörige Mitarbeitende anerkennen und wertschätzen; gleichzeitig aber auch Verständnis für ihre Herausforderungen im Betrieb zeigen sowie für ungewöhnliche Reaktionen.
- sie Unterstützung anbieten und auf eine angepasste und störungsfreie Kommunikation achten.
- die Bedürfnisse von schwerhörigen Mitarbeitenden nach einer geräuscharmen Umgebung, insbesondere in Pausen, oder das Meiden von geräuschstarken Anlässen im Betrieb, von ihren Kolleg:innen verstanden und anerkannt werden.

*Mitarbeitende mit Schwerhörigkeit* sollten im Sinne eines guten Arbeitsalltags dafür sorgen, dass sie...

- eine stimmige Balance finden zwischen dem Einstehen für eigene Anliegen und der Notwendigkeit, manchmal auch akzeptieren zu müssen, dass sie nicht immer alles verstehen.
- bei Bedarf Beratungsstellen in Anspruch nehmen oder einen Austausch mit anderen Personen mit Schwerhörigkeit suchen.
- sich aktiv für ihre Bedürfnisse einsetzen und in den betrieblichen Aushandlungsprozessen versuchen mit Vorgesetzten und Kolleg:innen gemeinsam gute Lösungen finden können.

*Politik, Gesellschaft und Organisationen für*

*Schwerhörige* sollten dafür sorgen, dass...

- der Zugang zu sowie die Finanzierung von Hilfsmitteln für schwerhörige Mitarbeitende einfacher wird.
- die Unsichtbarkeit der Hörbeeinträchtigung sichtbar gemacht wird.
- Angebote für erwerbstätige Personen mit Schwerhörigkeit verbessert werden.

### Weitere Informationen und Kontakt

<https://www.fhnw.ch/plattformen/psychosoziales-management/forschung-und-entwicklung/>  
[www.psychosoziales-management.ch/forschung-und-entwicklung/](http://www.psychosoziales-management.ch/forschung-und-entwicklung/)