



**Schlussbericht Beschäftigte
mit Schwerhörigkeit (BEMIS)**
Bericht zum Forschungsprojekt
«Erwerbstätigkeit
und Schwerhörigkeit»

Management Summary

Schwerhörige Personen sind in ihren beruflichen Tätigkeiten mit besonderen Herausforderungen konfrontiert und ihre Teilhabe an den betrieblichen Kommunikations- und Kooperationsprozessen kann eingeschränkt sein. Über Umfang und Bedeutung dieser Einschränkungen für eine umfassende Teilhabe in der Arbeitswelt ist bislang wenig bekannt. Zahlen zu Deutschland gehen von 19% der Personen ab 14 Jahren aus, die eine Hörbeeinträchtigung haben (Sohn/Jörgenshaus 2001). Für die Schweiz werden 8.4% erwähnt (Höglinger 2022). Eine aktuelle Studie aus der Schweiz befragte Arbeitgebende und Personen aus dem Umfeld zu Herausforderungen bei der Erwerbstätigkeit von hörbeeinträchtigten und gehörlosen Personen (Hille et al. 2020). Für die Schweiz liegen bislang keine Studien vor, in denen erwerbstätige Personen mit einer Schwerhörigkeit direkt befragt wurden. Auch international ist das Thema Schwerhörigkeit und Erwerbsarbeit wenig beforscht. In Studien werden vielfach gehörlose 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.

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 29 wissenschaftliche Publikationen zu Erwerbstätigkeit und Schwerhörigkeit identifiziert werden, welche durch 5 weitere Quellen ergänzt und ausgewertet wurden; (2) es wurde eine quantitative Befragung von erwerbstätigen Personen mit Schwerhörigkeit durchgeführt (N=112) und deskriptive Statistiken erstellt sowie Skalen gebildet, um Zusammenhänge aufzuzeigen; (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 von April 2022 bis Oktober 2023 durchgeführt. Gemeinsam mit dem Auftraggeber, dem Schwerhörigen-Verein Nordwestschweiz, wurde zu Beginn der Studie eine Begleitgruppe von Personen mit Schwerhörigkeit eingerichtet und im Verlauf der Studie zwei Design-Thinking-Workshops durchgeführt, um Feedback zu den Forschungsinstrumenten und ersten Ergebnissen einzuholen.

Systematic Literature Review

Die Studien zeigen deutlich, dass Schwerhörigkeit von Mitarbeitenden in den Betrieben bislang kaum thematisiert und vielfach tabuisiert wird. 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. Während Strategien und Umgangsweisen von Personen mit Schwerhörigkeit oder Gehörlosigkeit noch vergleichsweise gut erfasst sind, zeigt sich eine Forschungslücke in Bezug auf die betrieblichen Praxen im Umgang mit der Thematik Schwerhörigkeit.

Quantitative Ergebnisse

Die befragten Personen (N=112) sind mit ihrer Arbeitssituation überwiegend zufrieden. Im Arbeitsalltag stellen insbesondere Situationen, in denen mehrere Personen durcheinandersprechen, eine grosse Herausforderung dar. Während die einen aktiv auf ihre Bedürfnisse hinweisen, versuchen andere ihre Schwerhörigkeit möglichst zu verstecken, um nicht aufzufallen. Obwohl die meisten angeben, von Vorgesetzten oder Kolleg:innen im Arbeitsalltag Unterstützung zu erhalten, sehen sich doch einige damit konfrontiert, dass ihnen aufgrund der Schwerhörigkeit weniger zugetraut wird. Um auf zusätzliche Erschöpfung im Arbeitsalltag zu reagieren, stecken die Befragten lieber im Privaten zurück, als weniger Arbeitsleistung zu zeigen. Als besonders unterstützend werden betriebliche Massnahmen erachtet, welche eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeiten erlauben. Zudem zeigt die quantitative Untersuchung, dass es Personen mit Schwerhörigkeit einfacher fällt, sich als Personen mit Schwerhörigkeit zu erkennen zu geben und Unterstützung zu bekommen, wenn die soziale Unterstützung und die Kommunikation besser sind.

Qualitative Ergebnisse

Die interviewten Personen mit Schwerhörigkeit (n=39, Einzelinterviews und Fokusgruppendifkussionen) sehen sich im Spannungsverhältnis zwischen Normalität und Unsichtbarkeit. Sie wollen möglichst ein normales Leben führen und keine Sonderrolle im Betrieb einnehmen, gleichzeitig sind sie damit konfrontiert, dass eine Hörbeeinträchtigung nicht sichtbar ist, weshalb ihre Bedürfnisse wenig berücksichtigt werden oder sie immer wieder darauf hinweisen müssen. Im Arbeitsalltag sind neben technischen Hilfsmitteln insbesondere die Akustik und die Räumlichkeiten von besonderer Bedeutung, welche das Verstehen erleichtern oder erschweren können. Damit verbunden ist oftmals eine grössere Erschöpfung aufgrund der erhöhten Aufmerksamkeit in Gesprächen. Im Umgang mit der eigenen Schwerhörigkeit berichten viele, dass Beratungen in Anspruch genommen werden oder dass der Austausch mit anderen Personen mit Schwerhörigkeit hilfreich ist.

Fazit

Die vorliegende Studie zeigt, dass Personen mit Schwerhörigkeit mit vielfältigen Herausforderungen am Arbeitsplatz konfrontiert sind und vor allem auch das starke Bedürfnis nach Normalität im Arbeitsalltag sichtbar wird. Um diese Herausforderungen erfolgreich bearbeiten zu können, ist vor allem Transparenz und Offenlegung der subjektiven Bedürfnisse aller beteiligten Akteure entscheidend. Erst durch einen offenen, transparenten Umgang mit Schwerhörigkeit im Betrieb gelingt es, Handlungsroutinen im Umgang mit der Beeinträchtigung im betrieblichen Kontext zu entwickeln und im Rahmen von konkreten, betrieblichen sozialen Praxen betroffenen Personen mit Schwerhörigkeit möglichst angepasste Arbeitsplätze bereitzustellen und mit ihnen angemessene Formen der Zusammenarbeit zu entwickeln. Darüber hinaus hat die vorliegende Studie Forschungslücken identifiziert. So fehlt es etwa an Studien, die die konkrete soziale Praxis im Umgang mit Schwerhörigkeit in Betrieben untersucht. Auch fehlte es bislang an Forschung zur Wirkung von konkreten Massnahmen und Aktivitäten zur Unterstützung von Personen mit Schwerhörigkeit in der Erwerbsarbeit.

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-----|----------------------------------------------------------------|----|
| 1. | Einleitung | 1 |
| 2. | Datenerhebung und Methoden | 6 |
| 3. | Erkenntnisse zu Erwerbstätigkeit und Schwerhörigkeit | 9 |
| 3.1 | Strukturelle Analyse der Forschungsliteratur | 9 |
| 3.2 | Auftreten und Belastungen | 9 |
| 3.3 | Formen der Unterstützung | 15 |
| 3.4 | Empfehlungen für Betriebe | 16 |
| 3.5 | Zusammenfassung | 17 |
| 4. | Herausforderungen von Beschäftigten mit Schwerhörigkeit | 18 |
| 4.1 | Beruf und berufliche Entwicklung | 18 |
| 4.2 | Gesundheit und Arbeitsproduktivität | 34 |
| 4.3 | Zusammenfassung | 39 |
| 5. | Die Situation von Beschäftigten mit Schwerhörigkeit im Betrieb | 40 |
| 5.1 | Herausforderungen und Umgangsweisen | 41 |
| 5.2 | Wünsche und Handlungsempfehlungen | 53 |
| 5.3 | Zusammenfassung | 56 |
| 6. | Diskussion der Ergebnisse | 57 |
| 7. | Fazit und Schlussfolgerungen | 65 |
| 8. | Literatur | 67 |
| 9. | Anhang | 71 |
| 9.1 | Überblick Publikationen aus SLR | 71 |
| 9.2 | Skalen | 72 |
| 9.3 | Korrelationen | 75 |
| 9.4 | Leitfäden qualitative Interviews | 78 |
| 9.5 | Sampling qualitative Interviews | 82 |

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Abbildung 1: Ausgestaltung der Arbeit (n=112) | 21 |
| Abbildung 2: Einfluss der Schwerhörigkeit auf die beruflichen Möglichkeiten (n=112) | 23 |
| Abbildung 3: Herausfordernde Situationen | 24 |
| Abbildung 4: Umgang bei Nichtverstehen (n=112) | 25 |
| Abbildung 5: Reaktionen im Team (n=112) | 26 |
| Abbildung 6: Umgang durch Vorgesetzte (n=112) | 27 |
| Abbildung 7: Unterstützung bei beruflicher Weiterentwicklung (n=112) | 27 |
| Abbildung 8: betriebliche Massnahmen zur Arbeitszeitgestaltung (n=112) | 29 |
| Abbildung 9: betriebliche Massnahmen zur Sensibilisierung (n=112) | 29 |
| Abbildung 10: Beurteilung der genutzten Massnahmen | 30 |
| Abbildung 11: Erschöpfung und Privatleben (n=112) | 31 |
| Abbildung 12: Umgang mit Erschöpfung (n=112) | 32 |
| Abbildung 13: Persönlicher Umgang mit Schwerhörigkeit im Alltag (n=112) | 33 |
| Abbildung 14: beantragte IV-Leistungen | 34 |
| | |
| Tabelle 1: Soziodemographische Merkmale und Schwerhörigkeit (n=112) | 19 |
| Tabelle 2: Hörfähigkeit mit und ohne Hörhilfen (Selbsteinschätzung) (n=112) | 20 |
| Tabelle 3: Protokolle schreiben (n=80) | 24 |
| Tabelle 4: Wünsche und Handlungsempfehlungen: Perspektive Arbeitgebende | 54 |
| Tabelle 5: Wünsche und Handlungsempfehlungen: Perspektive Kolleg:innen ohne SH | 54 |
| Tabelle 6: Wünsche und Handlungsempfehlungen: Perspektive Kolleg:innen mit SH | 55 |
| Tabelle 7: Wünsche und Handlungsempfehlungen: Perspektive Gesellschaft | 56 |
| Tabelle 8: Überblick Publikationen aus SLR | 71 |
| Tabelle 9: Übersicht Skalen I: Sozialkapital | 72 |
| Tabelle 10: Übersicht Skalen II: Gesundheit, Lebensqualität, Arbeitsproduktivität | 73 |
| Tabelle 11: Übersicht Skalen III: Schwerhörigkeitsskalen | 74 |
| Tabelle 12: Korrelationen: Skalenwerte, Alter, Dauer und Grad der Schwerhörigkeit | 75 |
| Tabelle 13: Zusammenhänge im Umgang mit Schwerhörigkeit | 76 |
| Tabelle 14: Zusammenhänge im Umgang mit Verhalten Vorgesetzte | 77 |
| Tabelle 15: Sampling qualitative Interviews | 82 |

Abkürzungsverzeichnis

PmGL: Personen mit Gehörlosigkeit

PmSH: Personen mit Schwerhörigkeit

PmSHGL: Personen mit einer Hörbeeinträchtigung

PoSHGL: Personen ohne Hörbeeinträchtigung

Vorwort der Auftraggebenden

Dass die Erwerbsarbeit für Menschen mit Schwerhörigkeit herausfordernd ist, erfährt der Schwerhörigen-Verein Nordwestschweiz (SVNWS) in seiner Beratungstätigkeit immer wieder. Arbeitnehmende erzählen von Diskriminierung und verheimlichen aus Angst vor negativen Konsequenzen ihre Hörminderung. Andere wiederum gehen offen mit ihrer Schwerhörigkeit um und erfahren unterstützende Massnahmen durch die Arbeitgeber: innen.

Aufgrund dieser unterschiedlichen Erfahrungen wollte der Vorstand des SVNWS eine Sensibilisierungskampagne zum Thema «Menschen mit Schwerhörigkeit in der Erwerbsarbeit» konzipieren. Bei der Vorbereitung wurde schnell ersichtlich, dass die dazu benötigte Datengrundlage fehlte. Es gab in der Schweiz keine wissenschaftlichen Studien zu diesem Thema. Erstaunlich, wenn man bedenkt, dass 8,4% der Bevölkerung nicht gut hört.

Die Forschungslücke gab den Ausschlag zum Studienauftrag an das Institut Integration und Partizipation der Hochschule für Soziale Arbeit der FHNW.

Wir danken an dieser Stelle Herrn Prof. Dr. Thomas Geisen, dem Leiter des Forschungsteams, der mit seinem Fachwissen und seiner engagierten, wertschätzenden Art massgeblich für das Gelingen der vorliegenden Studie verantwortlich ist. Des Weiteren bedanken wir uns beim gesamten Forschungsteam, namentlich bei Anna Yang und Lea Widmer für ihre konstruktive Zusammenarbeit. Ein herzlicher Dank gebührt allen Studien-Teilnehmenden mit Schwerhörigkeit. Sie haben einen grossen persönlichen Aufwand auf sich genommen, um ihre individuellen Erfahrungen in der Arbeitswelt offenzulegen. Unseren Sponsoren danken wir für ihren Beitrag zur Realisation des Forschungsauftrags. Die Resultate dieses Berichts legen die Grundlage für weiterführende Handlungen und Forschungen.

Wir sind überzeugt, mit diesen Forschungsergebnissen das wichtige Thema «Menschen mit Schwerhörigkeit in der Erwerbsarbeit» nun weiter vorantreiben zu können und mit geeigneten Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation von Betroffenen beizutragen.

Gabi Huschke, Präsidentin SVNWS

Doris Schneider, Geschäftsleiterin SVNWS



1. Einleitung

Bei Schwerhörigkeit handelt es sich um eine Form der unsichtbaren Beeinträchtigung und Behinderung am Arbeitsplatz. Unsichtbare Formen der Beeinträchtigung und Behinderung haben sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitgebende eine hohe Relevanz am Arbeitsplatz. Hierzu gehören insbesondere unsichtbare psychische Beeinträchtigungen und Erkrankungen, Arthritis, Rückenschmerzen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Hörverlust (Santuzzi/Keating 2020: 342). Beeinträchtigungen und Behinderungen gelten dann als unsichtbar, «when they are completely hidden or have features that are not clearly connected to a disability» (ebd.: 331). Hieraus können Nachteile für betroffene Beschäftigte entstehen, etwa dass sie keine ausreichende Unterstützung und Versorgung erhalten, oder dass sie auf Grund der Verschleierung ihrer Beeinträchtigung oder Behinderung von «secondary impairments» auf Grund von Belastungen durch «impression management» betroffen sind (ebd.: 332). Für Arbeitgebende können ebenfalls 'unsichtbare' Nachteile entstehen, da sie über das Ausmass von Behinderungen und Beeinträchtigungen in ihrem Betrieb nicht ausreichend gut informiert sind, und sie keine adäquate Unterstützung für die Betroffenen leisten können, um so ihre Arbeitsleistung zu stabilisieren und verbessern zu können (ebd.). Aber auch durch das Offenlegen der Beeinträchtigung oder Behinderung können Betroffenen auf Grund von Diskriminierung und Stigmatisierung Nachteile entstehen. Beschäftigte mit unsichtbaren Beeinträchtigungen und Behinderungen sind daher mit zwei zentralen Dilemmata konfrontiert: Sie müssen sich (1) darüber klar werden, ob sie sich als Person mit Beeinträchtigung oder Behinderung identifizieren wollen, und (2) ob sie dies dann auch ihrem Arbeitgebenden und den Kolleg:innen mitteilen möchten (ebd.).

Die vorliegende Studie befasst sich mit erwerbstätigen Personen mit einer Schwerhörigkeit (PmSH). Bei der Schwerhörigkeit handelt es sich um eine Beeinträchtigung oder Behinderung, die angeboren ist oder im Laufe des Lebens erworben wurde. Bei der erworbenen Schwerhörigkeit oder bei Verschlechterungen im Grad der Schwerhörigkeit im Lebensverlauf wird von Hörverlust gesprochen. Laut WHO handelt es sich beim Hörverlust um eine Person «who is not able to hear as well as someone with normal hearing – hearing thresholds of 20 dB or better in both ears [...] Hearing loss may be mild, moderate, severe, or profound. It can affect one ear or both ears and leads to difficulty in hearing conversational speech or loud sounds» (WHO 2023). Ein Hörverlust kann durch Krankheit oder Unfall sowie lärmbedingt entstehen, etwa durch Lärm am Arbeitsplatz oder in der Freizeit. Gemäss der Schweizerischen Gesundheitsbefragung (OBSAN) sind «8.4 Prozent» der Schweizer Bevölkerung ab 15 Jahren in Privathaushalten «hörbeeinträchtigt» (Höglinger/Guggisberg/Jäggi 2022: 15). Es handelt sich dabei um eine «medizinische Hörbeeinträchtigung», hierzu zählen Personen, «die entweder angeben, dass sie Schwierigkeiten haben, einem gewöhnlichen Gespräch zu folgen, oder die ein Hörgerät tragen» (ebd.: 14). Davon unterschieden wird die «funktionale Hörbeeinträchtigung», welche vorliegt, wenn unabhängig von

einer allfälligen Nutzung eines Hörgeräts Schwierigkeiten bestehen, einem gewöhnlichen Gespräch zu folgen, und wenn es um «die weiteren Auswirkungen einer Hörbeeinträchtigung geht, etwa auf die Psyche oder die Fähigkeit, den Alltag selbstständig zu gestalten» (ebd.). In der Schweiz sind rund 8.4% der Bevölkerung von einer medizinischen und 5.5% von einer funktionalen Hörbeeinträchtigung betroffen (ebd.: 19). Die Prävalenz steigt mit zunehmendem Alter: Während bei den jüngeren Altersgruppen bis zu den 35- bis 44-Jährigen die Prävalenz einer Hörbeeinträchtigung für beide Geschlechter bei jeweils rund drei Prozent oder tiefer liegt, steigt sie mit zunehmendem Alter an. Im hohen Alter sind Hörbeeinträchtigungen weit verbreitet und betreffen zwischen einem Sechstel (65-74 Jahre alt) und einem Drittel (ab 75-Jährige) der Personen (ebd.: 15). In der Schweiz haben 78'000 Personen (1.1% der Wohnbevölkerung ab 15 Jahren) eine starke oder vollständige Einschränkung des Hörvermögens¹, bei Frauen liegt der Anteil bei 1.2% und bei Männern bei 1.0%². Für Personen im erwerbsfähigen Alter liegt der Anteil bei Frauen in der Alterskategorie 15-39 bei 0.5%, (bei Männern: 0.6%) und in der Kategorie 40-64 bei 1.1%. Ähnlich wie in einer Studie aus den Niederlanden wird auch in der Schweiz der Anteil an erwerbstätigen PmSHGL mit der Erhöhung des Rentenalters (in der Schweiz vorerst bei Frauen) und dem demografischen Wandel zunehmen (Stam et al. 2013: 216). Personen mit einer vollständigen Einschränkung des Hörvermögens, also Personen mit Gehörlosigkeit (PmGL), sind von Personen mit einer starken Einschränkung des Hörvermögens und von Personen mit Schwerhörigkeit zu unterscheiden, da sie unterschiedliche Unterstützungsbedarfe haben.

Im europäischen Vergleich werden für die Schweiz niedrige Prävalenzwerte im Zusammenhang mit Hörbeeinträchtigungen angegeben. So beträgt die Prävalenz für die Gesamtbevölkerung in der Euro Track-Studie, die auf der Selbsteinschätzung der Befragten basiert, «für Deutschland 12.2 Prozent, für Frankreich 10.0 Prozent, für Italien 12.1 Prozent und für Grossbritannien 9.7 Prozent», während sie für die Schweiz mit «7.7 Prozent [...] (unter Berücksichtigung des Bevölkerungsanteils der Personen ab 65-Jahren)» angegeben wird, was «im Vergleich unüblich tief» sei, «erwartet würde eine um rund 2 Prozentpunkte höhere Prävalenz» (Höglinger et al. 2022: 18). Sohn und Jörgenshaus (2001) kommen in einer repräsentativen Studie in Deutschland zu dem Ergebnis, dass 19% der untersuchten Personen ab 14 Jahren eine «Hörstörung» hatten³. In Bezug auf die Erwerbsbevölkerung finden sich in der Schweizer Gesundheitsbefragung nur wenige Ergebnisse für die Gruppe der PmSH: Es wird darauf hingewiesen, dass eine ungleiche Verteilung der medizinischen Hörbeeinträchtigung auf Grund des sozioökonomischen Status

¹ In dieser Kategorie sind gehörlose und stark schwerhörige Personen zusammengefasst.

² Alle empirischen Angaben zur Einschränkung des Hörvermögens in der Schweiz unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/gesundheit/gesundheitszustand/behinderungen.html>.

³ Die Untersuchung schliesst Personen ab 65 Jahren mit ein. Das Vorliegen einer Hörbeeinträchtigung wurde in der Studie definiert mit «Nichthören einer der Frequenzen 0.5; 1; 2; 3 oder 4kHz über Luftleitung bei einem Schallpegel von 40dB mit dem SD 10. Danach hatten 81% keine Hörbeeinträchtigung, d.h. 5% (= 102 Untersuchte) hatten ihre Beeinträchtigung nicht bemerkt, bzw. nahmen sie nicht als solche wahr» (Sohn/Jörgenshaus 2001: 145).

besteht. Die Prävalenz bei Führungskräften liegt hier beispielsweise bei 2.4%, bei Hilfsarbeitskräften hingegen bei 9.4% (Höglinger et al. 2022: 26). Angeborene oder früh auftretende Hörbeeinträchtigungen sind «potenziell mit Folgen für die kindliche Entwicklung und den Schulerfolg [...], im Erwachsenenalter mit geringeren Erwerbschancen» verbunden (ebd.: 30). In Bezug auf die gesamtgesellschaftlichen, jährlichen Kosten von Hörbeeinträchtigung, liegen die geschätzten indirekten Kosten auf Grund von Produktivitätsverlusten (verringerte Erwerbsteilnahme), informeller Sorgearbeit von Angehörigen und Wohlfahrtsverlusten, in der Schweiz bei 1.8 Mia. CHF, und die geschätzten intangiblen (immateriellen) Kosten auf Grund von verringerter Lebensqualität der Betroffenen bei 4.5 Milliarden CHF, so dass die gesamtgesellschaftlichen Kosten von Hörbeeinträchtigungen bei rund 7 Milliarden CHF liegen (ebd.: 37). Auch aus einer niederländischen Studie geht hervor, dass Schwerhörigkeit am Arbeitsplatz und daraus resultierende Gesundheitsprobleme zu erheblichen Kosten führt sowohl für die betroffenen Arbeitnehmenden und die Betriebe als auch für die Gesellschaft (Gussenhoven et al. 2012: 1).

Eine detaillierte Betrachtung der Erwerbssituation von gehörlosen und hörbehinderten Personen (PmSHGL) zeigt, dass nur 3% aller erwerbstätigen PmSHGL in Führungspositionen (Gesamtbevölkerung: 26%) tätig sind, 1 Million Menschen leben in der Schweiz mit einer Hörbehinderung, und die Arbeitslosenquote bei PmSHGL ist rund drei- bis viermal so hoch wie im Bevölkerungsdurchschnitt, auch haben PmSHGL in der Schweiz geringere Aufstiegschancen (Hille et al. 2020: 3, 23). Die Zahl der erwerbstätigen PmSHGL wird bei Hille et al. auf Grund von Schätzungen aus einem Pilotprojekt mit der Stadt Zürich auf «rund 500'000 Menschen mit einer Hörbehinderung» angegeben (ebd.: 23). Bei einer aktuellen Erwerbstätigenzahl von 5.303 Mio⁴ würde dies einem Anteil von 9.4% an der Erwerbsbevölkerung entsprechen. Hille et al. (2020) haben in ihrer Studie mittels Befragung von Arbeitgebenden (Geschäfts- und Personalleitende) und von Personen aus dem Arbeitsumfeld (Vorgesetzte, Teammitglieder) in der Schweiz Herausforderungen einer Erwerbstätigkeit von PmSHGL untersucht. Auch in weiteren Studien erfolgt die Untersuchung von PmGL und von PmSH vielfach gemeinsam (vgl. Kapitel 3.1). Die fehlende Unterscheidung ist problematisch, da PmGL und PmSH sich sowohl in Bezug auf ihre Behinderung und Beeinträchtigung der Kommunikationsfähigkeit als auch im Hinblick auf ihre jeweiligen Unterstützungsbedarfe unterscheiden. So sind PmGL in der öffentlichen Kommunikation etwa auf Gebärdendolmetscher und auf Lippenlesen angewiesen. PmSH können demgegenüber hören, sind aber vielfach auf hörunterstützende Massnahmen wie technische Hilfsmittel oder Sichtkontakt sowie teilweise auch auf Lippenlesen oder Schriftdolmetschen angewiesen.

Neben den Begriffen medizinische und funktionale Hörbeeinträchtigung finden auch die Begriffe Hörbehinderung und Schwerhörigkeit Verwendung. Alle Begriffe werden als abgrenzend und

⁴ «Im 2. Quartal 2023 waren in der Schweiz 5.303 Millionen Personen erwerbstätig (Vorjahresquartal: 5.155 Mio.; +2,9%).» (BFS 2023a)

unterschieden vom «Hörverlust», das heisst, «[b]ei einer Hörschwelle von 20 dB (oder geringer) auf dem besser hörenden Ohr spricht man von einem regulären Hörvermögen, bei 95 dB oder höher von komplettem Hörverlust» (Höglinger et al. 2022: 12). Als «leichte, mittelgradige, hochgradige Schwerhörigkeit» (ebd.) werden die dazwischen liegenden Stufen bezeichnet, allerdings werden sie international nicht einheitlich kategorisiert (ebd.). Der Begriff der Hörbehinderung wird auch im Zusammenhang mit einer Hörbeeinträchtigung verwendet. So spricht die WHO etwa bei einem Hörverlust ab 35 dB oder höher von einer «behindernden Schwerhörigkeit ('disabling hearing loss')» (ebd.). In der vorliegenden Studie, die auf erwerbstätige Personen fokussiert, wird vor allem der Begriff der Schwerhörigkeit in seinen jeweiligen Abstufungen verwendet. Der Begriff der Hörbehinderung wird nicht gebraucht, da er, anders als der Begriff der Beeinträchtigung, nicht auf die Umwelt und die Interaktion fokussiert, sondern auf die medizinisch-körperlich bestehende Einschränkung.

Forschung zu PmSH in der Arbeitswelt gibt es insgesamt bislang wenig. In der Schweiz liegen keine Studien vor, die ausschliesslich PmSH in den Blick nehmen. Meist werden PmGL mit untersucht oder erwerbstätige PmSH werden nicht direkt befragt⁵. Vor diesem Hintergrund fokussiert die vorliegende Studie auf erwerbstätige PmSH. Diese wurden (a) zu ihrer aktuellen Arbeitssituation befragt, (b) zu den Herausforderungen, mit denen sie in Bezug auf Schwerhörigkeit im Arbeitskontext konfrontiert sind, und (c) zu den Umgangsweisen und Strategien, mit denen Sie auf die Herausforderungen reagieren, sowie (d) zu den Unterstützungsbedarfen und inwieweit diese für sie verfügbar sind.

Die vorliegende Studie ist am «decent work» Konzept (Senghaas-Knobloch 2010) der Internationalen Arbeitsorganisation ILO (ILO o.J.) und an den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen orientiert (UN o.J.). Ziel der beiden Ansätze ist die Umsetzung der persönlichen beruflichen Entwicklung, Chancengleichheit und menschenwürdige Arbeit für alle. Vor diesem Hintergrund geht es in der vorliegenden Studie darum, (a) Herausforderungen von PmSH am Arbeitsplatz zu identifizieren, (b) Umgangsweisen von PmSH mit diesen Herausforderungen zu untersuchen, (c) betriebliche Aushandlungsprozesse und (d) die für Schwerhörigkeit relevanten, betrieblichen Kontexte zu analysieren, sowie (e) Herausforderungen im Zusammenhang mit der berufsbiografischen Entwicklung von schwerhörigen Beschäftigten darzustellen. Hierzu wurde ein (1) Systematic Literature Review durchgeführt (in Deutsch und Englisch), dabei konnten 34 wissenschaftliche Publikationen zur Erwerbstätigkeit von PmSH oder PmSHGL identifiziert und ausgewertet werden; (2) es wurde eine quantitative Befragung von erwerbstätigen PmSH durchgeführt und

⁵ Gehörlose und hörbeeinträchtigte Personen wurden in der Schweizer Studie zu Gehörlosigkeit und Hörbeeinträchtigung am Arbeitsmarkt von Hille et al. (2020) nicht direkt befragt. Daher ist in dieser Studie unklar, auf welche Zielgruppe sich die Aussagen der befragten Geschäfts- und Personalleitenden aus Unternehmen und von Vorgesetzten und Teammitgliedern aus dem Arbeitsumfeld beziehen. Es kann davon ausgegangen werden, dass sie das breite Spektrum von Hörbeeinträchtigungen einschliessen.

deskriptiv, interferenzstatistisch und multifaktoriell untersucht; (3) erwerbstätige PmSH wurden in Fokusgruppen und in berufsbiografischen Einzelinterviews qualitativ befragt, die Interviews wurden inhaltsanalytisch ausgewertet. Die Studie wurde im Zeitraum vom 1. April 2022 bis zum 20. September 2023 durchgeführt. Die Ergebnisse der Studie zeigen auf, dass die Unterstützung von Vorgesetzten und im Team ein entscheidender Faktor ist, um mit den durch die Schwerhörigkeit bedingten Herausforderungen gut umgehen zu können. Darüber hinaus sind der Einsatz von technischen Hilfsmitteln, die Bekämpfung von Diskriminierung und Stigmatisierung, sowie die Offenlegung der Beeinträchtigung am Arbeitsplatz zentrale Bedingungen, um die Erwerbstätigkeit unter Bedingungen von Schwerhörigkeit gut gestalten zu können.

2. Datenerhebung und Methoden

In der vorliegenden Studie wurden erwerbstätige PmSH untersucht. Ziel der Studie ist es, (a) Kenntnisse über die berufliche Situation von PmSH im Betrieb zu gewinnen; (b) Herausforderungen der Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrer Schwerhörigkeit im betrieblichen Kontext zu identifizieren; (c) Strategien und Umgangsweisen mit den jeweiligen Herausforderungen zu analysieren; sowie (d) Unterstützungsbedarfe und ihre jeweilige Verfügbarkeit im Betrieb aufzuzeigen. Vor diesem Hintergrund werden in der vorliegenden Studie folgende Forschungsfragen bearbeitet:

- Welche Herausforderungen haben PmSH am Arbeitsplatz und wie gehen sie mit den Herausforderungen um?
- Welche betrieblichen Bedingungen tragen zur gelingenden Erwerbstätigkeit von PmSH bei?
- Welche Herausforderungen bestehen für PmSH im Zusammenhang mit ihrer berufsbiografischen Entwicklung?
- Welche Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen machen PmSH am Arbeitsplatz?
- Wie lauten «good practice» Beispiele für Arbeitgebende, Arbeitskolleg:innen und PmSH?

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde der Forschungsansatz einer Mehrebenenanalyse (Nienhaus/Stoltenhoff 2022) mit einem Mixed-Method-Design (Kuckartz 2014) entwickelt, das neben einer Literaturanalyse die Datenerhebung im Rahmen von quantitativen und qualitativen Verfahren umfasst. Nachfolgend werden die einzelnen Forschungsmethoden, sowie die Datenerhebung und Datenanalyse in den verschiedenen Forschungsmodulen vorgestellt.

Systematic Literature Review SLR

Zur Aufarbeitung des Forschungsstandes zu Erwerbstätigkeit und Schwerhörigkeit, wurde ein Systematic Literature Review (SLR) durchgeführt. Beim SLR handelt es sich um «a review that strives to comprehensively identify, appraise, and synthesize all the relevant studies on a given topic» (Petticrew/Robert 2006: 19). Im SLR wurden folgende Forschungsfragen bearbeitet:

- Welche Herausforderungen stellen sich für PmSH im betrieblichen Kontext?
- Welche Herausforderungen stellen sich für Arbeitgebende und Kolleg:innen von PmSH?
- Wie reagieren PmSH auf Herausforderungen im Zusammenhang mit der Schwerhörigkeit im betrieblichen Kontext?
- Wie reagieren Arbeitgebende und Arbeitskolleg:innen auf Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit PmSH?
- Welche betrieblichen Massnahmen werden ergriffen, um die Beschäftigung und Zusammenarbeit von PmSH zu fördern?

Dabei geht es darum, zu untersuchen, welche Erkenntnisse vorliegen. Von besonderem Interesse sind dabei empirische Studien. Die Beiträge, die im Rahmen des Reviews identifiziert wurden, wurden inhaltsanalytisch im Hinblick auf die Forschungsfragen der Studie ausgewertet.

Die Suche in wissenschaftlichen Datenbanken⁶ zu vordefinierten Stichwortkombinationen⁷ im Rahmen des Systematic Literature Review (SLR) ergab insgesamt 5'963 Treffer. Nach zwei Screenings, dem Ausschluss von Artikeln, welche sich nur auf PmGL bezogen, und einer Bewertung der Qualität sowie der Passung zur Fragestellung blieben 29 Artikel übrig, die ins SLR Sample aufgenommen wurden. Weiter konnten über andere Methoden zusätzlich 5 Treffer erzielt werden. Somit konnten 34 zentrale Artikel identifiziert werden (Tabelle 8 im Anhang 9.1), welche inhaltsanalytisch ausgewertet wurden (Kuckartz/Rädiker 2022).

Quantitative Fragebogenerhebung

Für die Fragebogenentwicklung wurde einerseits auf die Ergebnisse eines ersten Workshops mit der Begleitgruppe des Projekts mit PmSH zurückgegriffen, andererseits wurden Ergebnisse aus der Systematischen Literaturrecherche einbezogen sowie Frageitems aus dem Bielefelder Sozialkapital-Unternehmensmodell nach Bernhard Badura (2013) übernommen. Nach einem Pre-Test mit verschiedenen PmSH wurde der Fragebogen überarbeitet und die online Umfrage von September 2022 bis Februar 2023 durchgeführt. Die Teilnehmenden wurden über verschiedene Kanäle per Mail angeschrieben. Dies fand mittels Schneeballsystem statt, in dem die Umfrageteilnehmenden am Ende gebeten wurden, den Link an weitere PmSH weiterzuleiten.

Die komplette Umfrage füllten 130 Personen aus. Nach Ausschluss von Personen in Selbstständigkeit oder ohne Erwerbsarbeit blieben 112 Personen übrig. Die Auswertung erfolgte einerseits über deskriptive Statistiken, andererseits wurden Skalen gebildet zu Schwerhörigkeit und zum Sozialkapital-Unternehmensmodell, um Zusammenhänge aufzuzeigen.

Qualitative Erhebung

Im Rahmen des qualitativen Teils des Forschungsprojekts wurden 14 leitfadengestützte Einzelinterviews (EI) und 10 leitfadengestützte Fokusgruppendifkussionen (FG) mit jeweils zwei bis drei Personen durchgeführt. Die Leitfäden zu den Interviews finden sich im Anhang 9.4. Die Interviews und Diskussionen wurden im Zeitraum zwischen März und Mai 2023 durchgeführt. Bis auf drei Einzelinterviews, welche face-to-face stattfanden, wurden alle anderen Interviews und Fokusgruppen online per Video-Konferenz durchgeführt. Die meisten Befragten wünschten die Video-Kommunikation, um Reisezeit zu sparen und weil dies für viele akustisch einfacher sei (vgl. Kapitel 5). Die Einzelinterviews dauerten zwischen 40 und 70 Minuten und die Fokusgruppensprache zwischen 90 und 120 Minuten. Der inhaltliche Fokus lag bei den Gruppendiskussionen auf dem Erleben der aktuellen Arbeitssituation mit Schwerhörigkeit. Die Einzelinterviews thematisierten stärker auch erwerbsbiografische Aspekte (Schulzeit, Ausbildung, vergangene und

⁶ ABI Inform, EconLit, Eric, PsychINFO, Scopus, Sociological Abstracts, Web of Science und WISO

⁷ (schwerhoerig* OR hoerbeeintraehtigt OR "hard of hearing" OR "hearing impaired") AND (mitarbeite* OR arbeitnehme* OR angestellt* OR beschaefigt* OR betrieb OR unternehmen OR employee* OR worker OR company OR firm)

aktuelle Arbeitsstellen) der Befragten. Sämtliche Interviews und Fokusgruppendifkussionen wurden aufgenommen, vollständig transkribiert und anschliessend nach einem einheitlichen Schema codiert. Auf der Grundlage der codierten Transkripte wurde eine qualitative Inhaltsanalyse durchgeführt (Kuckartz 2022).

Angefragt wurden Personen, welche im Rahmen der quantitativen Fragebogenerhebung angegeben haben, dass sie zu einem weiterführenden Interview bereit wären. Insgesamt standen dadurch 70 Adressen zur Verfügung. An den 10 Fokusgruppendifkussionen nahmen 24 Personen teil. Zusammen mit den 14 Einzelinterviews konnten gesamthaft 38 Personen befragt werden. Das Interesse und die Bereitschaft zur Teilnahme waren bei den angefragten Personen gross. Das Sampling der Teilnehmenden (Beschreibung im Kapitel 5 sowie Übersicht im Anhang 9.5) sollte möglichst die Diversität der Personen, welche mit Schwerhörigkeit im Arbeitsleben stehen, abbilden. Ausgeschlossen waren Personen mit vollständiger Gehörlosigkeit, welche nur über Gebärdensprache kommunizieren, und Selbständigerwerbende. Zusätzlich zu den Fokusgruppendifkussionen mit angestellten PmSH wurde eine Fokusgruppendifkussion mit drei PmSH im mittleren bzw. oberen Kader durchgeführt.

Die Fokusgruppen wurden nach Möglichkeit entlang der Berufsfelder zusammengestellt (z.B. Pflegebereich, Schule, Sozialbereich, manuelle Tätigkeiten). Dies war jedoch nicht bei allen Fokusgruppengesprächen vollständig umsetzbar. Die Rückmeldungen haben jedoch gezeigt, dass es für die Teilnehmenden auch spannend war zu erfahren, wie sich die Schwerhörigkeit in anderen, für sie weniger bekannten, Tätigkeitsfeldern auf die Arbeit auswirkt. Es haben sich viele Personen aus dem Sozial-, dem Gesundheits- und dem Bildungsbereich für eine Teilnahme zur Verfügung gestellt. Weniger häufig haben sich Personen aus technischen, handwerklichen und gewerblichen Berufen gemeldet. Auch dies war bereits in der quantitativen Befragung der Fall. Es ist nicht klar, ob PmSH seltener in diesen Berufsgruppen arbeiten, in der vorliegenden Studie mit der Anfrage per Mail weniger erreicht werden konnten oder ob sie sich einfach seltener gemeldet haben. Ähnliche Erfahrungen bezüglich des Zugangs zur untersuchten Zielgruppe werden bei Hille et al. (2020) beschrieben.

Zusammenarbeit mit Begleitgruppe

Die Studie wurde im Zeitraum vom 1. April 2022 bis zum 20. September 2023 durchgeführt. Gemeinsam mit der Auftraggeberin, dem Schwerhörigen-Verein Nordwestschweiz, wurde zu Beginn der Studie eine Begleitgruppe von PmSH eingerichtet. Mit dieser wurden im Verlauf der Studie zwei Design-Thinking-Workshops durchgeführt, dabei ging es vor allem darum, mit Hilfe der in den Workshops gewonnenen Erkenntnisse das Forschungskonzept zu finalisieren und die Forschungsinstrumente zu entwickeln, sowie erste Ergebnisse der Studie zu validieren.

3. Erkenntnisse zu Erwerbstätigkeit und Schwerhörigkeit

3.1 Strukturelle Analyse der Forschungsliteratur

Die im SLR identifizierten Publikationen wurden vorwiegend in Form eines wissenschaftlichen Artikels (n=29) publiziert. Die weiteren Veröffentlichungen sind ein Forschungsbericht (n=1), ein Konferenzpapier (n=1), ein Kapitel in einem Sammelband (n=1) sowie zwei Qualifikationsarbeiten im Rahmen einer Diplomarbeit (n=1) und einer Dissertation (n=1). Die Veröffentlichungen wurde zu einem grossen Teil in Englisch (n=24) sowie zu einem kleineren Teil in deutscher Sprache (n=10) verfasst. Vom Zeitraum her zeigt sich, dass die gefundenen Artikel vorwiegend in den 2000er Jahren (n=13) und in den 2010er Jahren (n=17) sowie bereits einige seit 2020 (n=4) publiziert wurden. Die Forschenden sind mehrheitlich in den Disziplinen Wirtschafts-, Sozial- oder Gesundheitswissenschaften tätig sowie eine aus dem Technikbereich, wobei viele Studien durch interdisziplinäre Teams durchgeführt wurden. Rund die Hälfte der Publikationen beziehen sich auf quantitative Studien (n=20), wenige (n=7) auf qualitative Forschungen, und nur zwei Studien mit einem mixed Method Design (n=2). Darüber hinaus liegen auch theoretische bzw. literaturbasierte Artikel vor (n=4) und in einem Artikel war das Forschungsdesign nicht ersichtlich (n=1). Die meisten identifizierten Artikel stammen aus Deutschland (n=10) oder den Niederlanden (n=7). Einige beziehen sich auf Schweden (n=4) oder die USA (n=5) und wenige auf Australien (n=2), Dänemark (n=1), Kanada (n=2), Norwegen (n=1) oder UK (n=1). Zur Situation von PmSH in der Schweiz konnte lediglich eine Studie gefunden werden (n=1), welche auch PmGL einschloss. Die gefundenen Artikel, die sich auf empirische Studien beziehen sowie das Sampling beschrieben ist (n=29), bezieht sich die Hälfte sowohl auf PmSH wie auch mit PmGL (n=15) und die andere Hälfte ausschliesslich auf PmSH (n=14). Die allermeisten Studien haben direkt PmSHGL im Erwerbsalter befragt teilweise mit einer Vergleichsgruppe von PoSHGL (n=25), zwei sowohl Arbeitnehmende als auch Arbeitgebende (n=2) sowie eine Studie ausschliesslich Arbeitgebende (n=1) oder eine befragte Fachpersonen der Arbeitsintegration (n=1).

3.2 Auftreten und Belastungen

Formen und Umfang der Schwerhörigkeit

Es gibt keine genauen statistischen Daten, welche aufzeigen würden, wie viele Personen der Erwerbsbevölkerung eine Schwerhörigkeit haben. Schätzungen gehen davon aus, dass in der Schweiz rund 500'000 Menschen im erwerbstätigen Alter eine Hörbeeinträchtigung haben (ebd.: 23). Eine Studie aus Deutschland von 2000 zeigt, dass knapp ein Fünftel über 14 Jahre eine schwache bis starke Hörbeeinträchtigung hat, bei den 50-59-Jährigen sogar jede:r Vierte:r (Clauss/Petersen 2014: 22). Ein repräsentatives Hörscreening in Deutschland spricht davon, dass rund 12 Millionen unter einer behandlungsbedürftigen Schwerhörigkeit leiden

(Sohn/Jörgenshaus 2001: 143). Während gewisse Personen seit Geburt schwerhörig sind, tritt die Hörbeeinträchtigung bei anderen erst später auf. Neben dem leiser werden der Stimmen, zeichnet sich eine sich anbahnende Schwerhörigkeit insbesondere auch dadurch aus, dass bestimmte Frequenzen nicht mehr gehört oder ähnliche Laute nicht mehr unterschieden werden können (Clauss/Petersen 2014: 22). Die Anerkennung der Auswirkungen der eigenen Schwerhörigkeit wird von Svinndal et al. (2020) in die drei Phasen vor, während und nach der Anerkennung eingeteilt, wobei diese Phasen durch die drei Kontexte persönliches Umfeld, Arbeitsplatz und Dienstleistungsanbieter beeinflusst werden. Die Qualitäten der Kontexte sowie die Zeit, die in der Phase vor der Anerkennung verbracht wurde, bestimmt die weitere Teilhabe am Arbeitsleben. Wenn die Zeit der Voranerkennungsphase besonders lang war, hat dies einen negativen Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung. Zudem stellt mangelndes Wissen ein Hindernis dar, um die Auswirkungen des Hörverlustes anzuerkennen (ebd.: 197f.).

Die Studie (Hille et al. 2020: 3) zur Situation von PmSHGL in der Schweiz zeigt auf, dass sie in der Regel verhältnismässig gut qualifiziert sind und meist in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen gefolgt von akademischen und technischen Tätigkeiten arbeiten. Von den PmSHGL mit einer höheren Ausbildung, ist der Anteil von Frauen leicht grösser (ebd.). Die meisten PmSHGL arbeiten Teilzeit in einem hohen Pensum, also 80% und mehr (ebd.). Bei den beschäftigten Personen besteht ein Frauenanteil von knapp 60% (ebd.). Eine Studie aus den Niederlanden belegt jedoch, dass Personen mit schlechterem Hörvermögen seltener in den oberen Kategorien des Bildungsniveaus und des Einkommens sind, sowie seltener einer bezahlten Arbeit von mehr als 12 Stunden pro Woche nachgehen (Stam et al. 2013: 217). Der negative Zusammenhang zwischen schlechtem Hörvermögen und Einkommen zeigt sich am stärksten bei Personen mit geringer Bildung und in der Gruppe der 56- bis 64-Jährigen (ebd.: 215).

Der Berufseinstieg von PmSHGL erfolgt in der Schweiz in der Regel über reguläre Bewerbungsprozesse und nicht über Unterstützungsmassnahmen der IV oder anderen Vermittlungsstellen (Hille et al. 2020: 4). Bei PmSHGL liegt die Arbeitslosenquote in der Schweiz bei rund 10% und ist somit drei- bis viermal höher als bei der gesamten Erwerbsbevölkerung (ebd.: 23). Auch Studien aus in Dänemark, den Niederlanden, den USA oder Kanada belegen, dass PmSHGL häufiger erwerbslos sind als PoSHGL (Dammeyer et al. 2019: 386, Stam et al. 2013: 217, Houston/Lammers/Svorny 2010: 9, Heyko/Flatla 2021: 421). Zudem waren PmSHGL im Durchschnitt ein Jahr länger auf Arbeitssuche als PoSHGL (Stam et al. 2013: 217). Die PmSHGL, welche im dänischen Arbeitsmarkt integriert sind, zeichnen sich dadurch aus, dass sie über ein höheres Bildungsniveau verfügen (Dammeyer et al. 2019: 394). Eine deutsche Studie zu 32 erfolgreich in den Arbeitsmarkt integrierten PmSHGL zeigt auf, dass die Erfolgsfaktoren vor allem soziale und personale Kompetenzen (Soft Skills) sind, wie Selbstvertrauen, Geduld, Interesse, Motivation, Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie eine positive Lebenseinstellung. Zusätzlich sind

entsprechende Fachkenntnisse wichtig (Hard Skills), soziale Unterstützungssysteme in verschiedenen Lebensphasen und technische Unterstützung (Hintermair et al. 2018: 32).

Belastungen durch Arbeitsumgebung und Lärm

Clauss und Petersen (2014: 22) weisen darauf hin, dass Schwerhörigkeit am Arbeitsplatz in Deutschland nur selten ein Thema ist. Zudem zeigt eine deutsche Studie zu PmSHGL auf, dass «[t]rotz vorhandener rechtlicher Möglichkeiten [...] bei erwerbstätigen Menschen mit einer Hörschädigung eine Hörgeschädigten gerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes nur bei einem geringen Anteil gelungen [ist].» (Weber/Weber 2016: 749)

Die Analysen der Angaben der älteren berufstätigen Teilnehmenden (n = 661) zur Gestaltung ihres Arbeitsplatz [sic.] ergaben, dass lediglich 29.6 % dieser Gruppe ihren Arbeitsplatz insgesamt betrachtet als hörgeschädigten gerecht beurteilt. Insbesondere technische Hilfsmittel wie z. B. FM-Anlagen oder Zusatzmikrophone stehen vielen erwerbstätigen Teilnehmenden nicht zur Verfügung, obwohl sie sie benötigen würden. Auch der für Menschen mit Hörschädigung wichtige Aspekt der Lärm-Minderung am Arbeitsplatz wie z. B. Schalldämmung wird nur bei etwa einem Drittel der Befragten berücksichtigt. (Weber/Weber 2015: 263)

Viele PmSH arbeiten in Schweden in einer Umgebung mit vielen störenden Geräuschen, was es oftmals schwierig macht, die Geräuschquelle zu lokalisieren, insbesondere wenn es mehrere Quellen sind (Backenroth-Ohsako/Wennberg/Klinterberg 2003: 200). Die schwedische Studie zeigt auf, dass, obwohl der Büro- oder Strassenlärm nach der Durchführung der Arbeitsaufgabe von beiden Gruppen als gleich störend empfunden wurde, die Gruppe der PmSH die Aufgabe als deutlich anstrengender empfand als die Gruppe der PoSHGL (Hua et al. 2013: 647, siehe auch Hua et al. 2014). Gemäss einem Vergleich von PmSH und PoSHGL in den Niederlanden zeigten sich Unterschiede in der Wahrnehmung von Umgebungslärm, Arbeitsplatzkontrolle und der Notwendigkeit bei der Arbeit den Gehörsinn einzusetzen. Zudem zeigte sich, dass krankheitsbedingten Fehlzeiten aufgrund von Stress bei der Gruppe der PmSH signifikant häufiger auftraten, wobei die Hörbehinderung, berufliche Anforderungen und die Anforderung, Geräusche zu erkennen, die stärksten Risikofaktoren für stressbedingte Krankschreibungen waren (Kramer/Kapteyn/Houtgast 2006: 503).

This study found that 'hearing' is an essential ability at work and that hearing loss may result in specific occupational difficulties. Risk factors that need to be taken into account in the management of employees with hearing loss are: the subjective environmental noise level, the observed reverberation in the room, the necessity to communicate in noise, the necessity to distinguish and identify sounds, job demand, job control, and effort in hearing. (ebd.: 510)

Studien aus den USA belegen, dass PmSH, welche in einer lärmreichen Arbeitsumgebung arbeiten, mit besonderen Herausforderungen konfrontiert sind. Neben Auswirkungen auf die Arbeitsleistung und Arbeitssicherheit kann durch die Verwendung eines Gehörschutzes am Arbeitsplatz die Kommunikation oder die Erkennung der Richtung einer Schallquelle zusätzlich erschwert sowie die Fähigkeit zur Überwachung der Umgebung eingeschränkt werden (Chalupka 2009: 348, Morata et al. 2005: 529).

Zusammenarbeit und Kommunikation

Kommunikation ist eine zentrale Kompetenz, damit Teilhabe im Beruf und in anderen Lebensbereichen möglich ist. PmSH sind hier besonderen Belastungen ausgesetzt (Audeoud/Hintermair/Reiser 2010: 169). Je befriedigender die eigene kommunikative Kompetenz von PmSH eingeschätzt wird, desto geringer ist die psychosoziale Belastung. Die Beziehung zu Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen spielt für PmSHGL eine besondere Rolle, insbesondere für junge PmSHGL zu Beginn ihrer beruflichen Entwicklung. Gelingende Kommunikation und gemeinsame Interaktionen haben auf die Arbeitszufriedenheit einen hohen Einfluss (Sachsenhauser 2009: 34). Gelingt die Kommunikation mit Arbeitskolleginnen und -kollegen nicht, kann sich bei (jungen) hörbehinderten Mitarbeitenden das Gefühl einstellen, in ihrer Persönlichkeit verkannt und nicht akzeptiert zu sein, was sich negativ auf die Selbsteinschätzung ihrer fachlichen Fähigkeiten auswirkt (ebd.).

Der Forschungsstand zeigt gemäss Heyko und Flatla (2021: 422), dass das Telefonieren für rund die Hälfte der PmSHGL eine Herausforderung darstellt. Weitere Herausforderungen stellen zudem Gruppengespräche oder Sitzungen dar (ebd., Haynes/Linden 2012: 413). Gespräche unter vier Augen sind für PmSHGL oftmals leichter oder ohne Probleme zu bewältigen (Punch/Hyde/Power 2007: 514), ausser wenn Teilnehmende ihren Mund verdecken, sich abwenden, einen Akzent haben, leise oder aussergewöhnlich laut sprechen oder Nebengeräusche vorhanden sind (Clauss/Petersen 2014: 22, Haynes/Linden 2012: 413, Heyko/Flatla 2021: 422).

In der Zusammenarbeit im Team können fehlendes Verständnis für die Hörbeeinträchtigung oder wenig hilfreiche Ratschläge von Kolleg:innen eine Herausforderung darstellen, welche auch diskriminierend aufgefasst werden können (ebd.: 422). Zudem ist für PmSHGL gemäss einer Studie aus Australien der informelle, zwanglose Austausch oftmals schwierig, was zu einem Gefühl der Isolation führen kann (Punch et al. 2007: 515). Der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus dem Unternehmen findet gemäss einer deutschen Studie ausserhalb der Arbeitszeit nur in seltenen Fällen statt (Sachsenhauser 2009: 34). Die Studie zeigt auch auf, dass bei jungen PmSHGL das offensive Umgehen mit der Hörbehinderung dazu führt, dass sie oft Offenheit und Interesse von Seiten der Kolleginnen und Kollegen erleben, gleichzeitig aber im Alltag resignieren, wenn sie immer wieder auf deutliches oder langsames Sprechen hinweisen müssen (ebd.).

Mögliche Umgangsweisen von Personen mit mittelschwerer Hörbeeinträchtigung können gemäss des Communication Profile for the Hearing Impaired (CPHI) maladaptive Strategien (zum Beispiel vorgeben, etwas nicht zu verstehen, oder Situationen und Orte meiden), verbale Strategien (zum Beispiel um Wiederholung bitten oder offen über das Hörproblem sprechen) und non-verbale Strategien sein (zum Beispiel Orte aufsuchen, an denen die Möglichkeit des Hörens optimal ist) (Ringdahl et al. 2001: 142, 146). Als Bewältigungsstrategie wird versucht, in sozialen Situationen und in der Arbeitssituation möglichst viel Kontrolle zu haben. Dies kann gemäss einer

Studie aus Schweden bei PmSH zu Muskelverspannungen und Angstzuständen führen (Backenroth-Ohsako et al. 2003: 200)

Ermüdung und Mehraufwand

Gemäss Punch (2016: 391f.) zeigen verschiedene Studien auf, dass die Ermüdung bei PmSHGL erhöht ist. Je stärker die Hörbeeinträchtigung bei PmSH ist, desto höher ist der Erholungsbedarf nach der Arbeit (Nachtegaal et al. 2009: 690). Eine andere Studie aus den Niederlanden konnte jedoch aufzeigen, dass nicht unbedingt der Grad der Schwerhörigkeit einen Einfluss auf den Erholungsbedarf und die Höranstrengung haben, sondern die selbst wahrgenommene Höranstrengung (van der Hoek-Snieders et al. 2020: 1023). Welche weiteren Faktoren einen Einfluss auf den Erholungsbedarf haben, sind uneindeutig. Während Nachtegaal et al. (2009: 690) für PmSH Arbeitsanforderungen und Arbeitsplatzkontrolle als ermüdend nennen, konnten van der Hoek-Snieders et al. (2020: 1030) keinen signifikanten Zusammenhang zwischen (auditiven) Arbeitsplatzanforderungen und dem Erholungsbedarf bei PmSH feststellen. Auch ein Zusammenhang zwischen der Anzahl Arbeitsstunden und dem Erholungsbedarf bestätigte sich nicht. Es konnten jedoch mässige Korrelationen zwischen dem Gefühl, dass sich bei der Arbeit etwas ändern sollte, und der persönlichen Anpassung des Erholungsbedarf festgestellt werden. Die kollegiale Unterstützung beeinflusste weder das Gefühl, dass sich bei der Arbeit etwas ändern sollte, noch den Erholungsbedarf (ebd.: 1031–1033).

Gemäss einer deutschen Untersuchung müssen PmSH oft einen Mehraufwand leisten, um die Einschränkungen zu kompensieren (Popescu-Willigmann 2014: 203). Dieser Mehraufwand kann Stress verursachen, der ihnen zur Kompensation ihrer Schwerhörigkeit im Alltagsleben und im Beruf aufgebürdet wird (ebd.). Ein solcher Mehraufwand kann sich auch beim Besuch einer Weiterbildung zeigen, weshalb dies PmSHGL gemäss einer australischen Studie als schwierig anschauen (Punch et al. 2007: 514).

Eine deutsche Studie zeigt auf, dass es zwischen den Belastungsbereichen und dem Bildungsabschluss einen Zusammenhang gibt; also dass besser qualifizierte PmSH geringere Belastungen haben (Audeoud et al. 2010: 171).

Schwerhörige mit einem akademischen Bildungsabschluss zeigen in Familie/Freizeit wie Beruf geringere Belastungswerte ebenso wie Schwerhörige mit besserer kommunikativer Kompetenz in nahezu allen Belastungsbereichen geringere Werte aufweisen. (ebd.)

Gemäss einer schwedischen Studie sind PmSH bestrebt, gute Arbeit zu leisten, und haben das Gefühl, dies in noch höherem Masse zu tun als PoSHGL, was mit gesundheitlichen Belastungen einhergeht (Backenroth-Ohsako et al. 2003: 200). Die Studie zeigt auch, dass PmSH überdurchschnittlich leistungsfähig zu sein scheinen.

Diskriminierende Verhaltensweisen und Hemmungen

Diskriminierende Verhaltensweisen gegenüber PmSHGL, auch Audismus genannt, können sich in unterschiedlichen Formen zeigen von einer Bagatellisierung der Auswirkungen der Hörbeeinträchtigung über niedrigere Entlohnung, diskriminierenden Verhaltensweisen bei Vorstellungsgesprächen bis hin zu fehlender beruflicher Förderung durch Vorgesetzte (Heyko/Flatla 2021: 421, 432f.). Diese diskriminierenden Verhaltensweisen gegenüber PmSHGL zeigen sich teilweise auch in der Schweizer Studie von Hille et al. (2020), die aufzeigt, dass die Wahrscheinlichkeit als PmSHGL eine Führungsposition inne zu haben, trotz gleicher Ausbildung, kleiner ist (ebd.: 3). Auch wurde die Mehrheit der PmSHGL noch nie befördert, was in Diskrepanz mit dem Grundsatz steht, dass Arbeitgebende grundsätzlich allen Mitarbeitenden die gleichen Entwicklungschancen bieten sollten (ebd.). Vorurteile von Arbeitgebenden, die noch nie mit PmSHGL zusammengearbeitet haben, sind ausgeprägter als bei Arbeitgebenden, die bereits über Erfahrung in der Zusammenarbeit mit PmSHGL aufweisen (ebd.: 4). Insbesondere in einer deutschen Untersuchung zu hochqualifizierten PmSH zeigt sich das Stigma, als intellektuell weniger leistungsfähig angesehen zu werden (Popescu-Willigmann 2014: 204).

Schwerhörigkeit wird oft mit intellektueller Minderleistungsfähigkeit gleichgesetzt und entsprechend erfahren schwerhörige Menschen restriktive Anstellungs- oder Beförderungspraxen, was zur Folge hat, dass sie grundsätzlich mehr und/oder bessere Leistungen im Beruf erbringen müssen als nicht hörgeschädigte ArbeitnehmerInnen, um gleichwertige Perspektiven wie gut hörende Kolleginnen zu erhalten. (ebd.)

Diese Haltungen wurden auf Unsicherheiten von Arbeitgeberseite in Umgang mit PmSH, aber auch auf offene Vorbehalte gegenüber PmSH zurückgeführt. Es führt jedoch dazu, dass PmSH für Anstellungen und Beförderungen grundsätzlich höheren beruflichen Leistungsanforderungen gerecht werden müssen als PoSHGL (ebd.: 203). Hille et al. (2020: 56) heben jedoch hervor, dass Arbeitgebende ohne Erfahrung mit der Einstellung einer PmSHGL «Mehrwert und Chancen einer Anstellung von hörbehinderten oder gehörlosen Personen [...] unterschätzen». Diese Vorteile umfassen, besser befriedigte Kund:innenbedürfnisse, hohe Arbeitsmoral und Motivation, Loyalität, Pflichtbewusstsein und Flexibilität (ebd.: 4).

Eine norwegische Studie sowie eine australische Studie zeigen, dass viele PmSH Hemmungen haben, um Unterstützung anzufragen (Svinndal et al. 2020: 198), bzw. viele PmSHGL nicht um Vorkehrungen bitten, um an einer Weiterbildung teilzunehmen, obwohl diese als hilfreich angesehen worden wären (Punch et al. 2007: 514). Eine Studie aus den USA fand heraus, dass Personen mit höhergradiger Hörbehinderung seltener flexible Arbeitszeiten oder seltener angepasste Arbeitszeiten nutzen als Personen mit geringerer Hörbehinderung. Es wird jedoch auch aufgezeigt, dass Personen mit dem niedrigsten Schwerhörigkeitsgrad am seltensten Anpassungen von Arbeitszeiten nutzen (Haynes/Linden 2012: 411–414).

3.3 Formen der Unterstützung

Betriebsinterne Unterstützung

Unterstützungen im Betrieb können räumliche Anpassungen oder technische Hilfsmittel sein, wobei Heyko und Flatla (2021: 422) betonen, dass diese Anpassungen nicht nur PmSHGL helfen, sondern die ganze Belegschaft profitieren kann. Die Inanspruchnahme von Hilfsmitteln ist sehr unterschiedlich und zeigt die Vielfalt der Bedürfnisse der befragten PmSHGL, wobei gemäss einer Studie aus den USA eher Werkzeuge für den allgemeinen Gebrauch angepasst wurden, als Werkzeuge für den persönlichen Gebrauch zu verändern (Haynes/Linden 2012: 414).

Eine kanadische Studie zeigte auf, dass Traktandenlisten oder Notizen hilfreich sind in der Kommunikation, um auf dem Laufenden zu bleiben. Zudem konnte die Studie aufzeigen, dass der Einsatz einer automatischen Spracherkennung dazu führte, dass alle lauter und klarer sprachen (ebd.). Eine weitere Unterstützung in der Kommunikation ist, dass darauf geachtet wird, wie sich eine Person gegenüber jemandem mit einer Hörbeeinträchtigung positioniert (ebd.).

Die Unterstützung durch Kolleg:innen wird in einer Studie aus den USA zwar als zweithäufigste Massnahme genannt, gleichzeitig aber auch als zweithäufigstes, unerfülltes Bedürfnis. Anscheinend gibt es zwar viele hilfsbereite Arbeitskolleg:innen, aber auch viele, welche wenig Geduld haben mit PmSHGL (Haynes/Linden 2012: 414). Die Unterstützung von PmSHGL durch Arbeitgebende kann sehr unterschiedlich sein, bspw. was die Offenheit und Unterstützung bezüglich Hilfsmittel betrifft oder ob dies als individuelles Problem angeschaut wird, das die betroffenen Personen selber zu lösen haben (Harris/Bamford 2001: 974). Wichtige Themen bei der Betreuung von PmSH sind: psychische Belastungen, anstrengendes Zuhören, Arbeitsplatzkontrolle, selbst angegebener Lärmpegel, laute Umgebung und mangelnde Kenntnisse (Kramer 2008: 126).

Betriebsexterne Unterstützung

In der Literatur lassen sich verschiedene berufliche Rehabilitationsmassnahmen für PmSHGL finden, welche sich bezüglich Ablauf, Dauer, Umfeld und Inhalt unterscheiden (siehe Literaturrecherche von Gussenhoven et al. 2013: 162). Ein multidisziplinäres Programm zur Unterstützung von PmSH ist in Deutschland das beruflichen Befähigungsprotokoll (VEP). Dabei geht es um eine mehrdimensionale Bewertung der Situation und der Probleme am Arbeitsplatz aus der Sicht des Patienten bzw. der Patientin als auch aus der Sicht von Fachleuten, einschliesslich einer Bewertung der auditiven Anforderungen am Arbeitsplatz, einer gründlichen diagnostischen Untersuchung des individuellen Hörprofils, einer Bewertung der individuellen Bewältigungsfähigkeiten, eventuell einer Untersuchung des Arbeitsplatzes und Empfehlungen für einen Befähigungsplan sowie einer Zusammenstellung verfügbarer Möglichkeiten (Kramer 2008: 126, Gussenhoven et al. 2017: 1). Eine Untersuchung in Deutschland zur Nutzung von rechtlichen

Ansprüchen auf eine Arbeitsassistenz zeigte auf, dass dies stark mit dem Zugang zu rechtlichem Wissen von PmSHGL verbunden ist (Nebe/Weber 2013: 312, Weber/Weber/Nebe 2016: 249).

3.4 Empfehlungen für Betriebe

In der Forschungsliteratur fokussieren betriebliche Empfehlungen auf die Themen hörfreundliche Unternehmenskultur, Raumakustik und technische Lösungen. Zudem wird darauf hingewiesen, dass die Sensibilisierung für die Auswirkungen von Hörverlust bei Arbeitnehmenden auf verschiedenen Ebenen des Arbeitsmarktes geschehen sollte (Backenroth-Ohsako et al. 2003: 202).

Hörfreundliche Unternehmenskultur

Eine hörfreundliche Unternehmenskultur setzt bereits beim Auswahlverfahren für neue Mitarbeitende an, das barrierefrei sein soll. Zudem ist es wichtig, das Thema «Vielfalt und Behinderung» regelmässig bei Schulungen für Vorgesetzte auf das Programm zu setzen, zum Beispiel mit gut konzipierten Simulationen oder wiederholter Erinnerung (Heyko/Flatla 2021: 434, Clauss/Petersen 2014: 23). Weitere Massnahmen können Aktionstage zum Thema «Gutes Hören» oder auch Seminare sein, welche sich spezifisch an PmSHGL richten. Als besonders wichtig wird erachtet, dass die Kommunikation an Sitzungen verbessert wird und Arbeitskolleg:innen aufgeklärt werden, über welche Fähigkeiten PmSHGL verfügen (Haynes/Linden 2012: 414). Es soll konkret aufgezeigt werden, wie die Kommunikation verbessert werden kann, zum Beispiel dem Sprecher zugewandt sein oder ihm auf die Schulter klopfen, um Aufmerksamkeit zu erhalten (Heyko/Flatla 2021: 434). Eine hörfreundliche Unternehmenskultur hilft, der Stigmatisierung von PmSH entgegenzuwirken, damit diese ihre Schwerhörigkeit akzeptieren, die passenden Hilfen nutzen und so ihr volles Potenzial ausschöpfen können (Clauss/Petersen 2014: 23).

Raumakustik

Von einer guten Raumakustik profitieren nicht nur PmSH, sondern alle Mitarbeitenden. Zur Verbesserung der Raumakustik werden Stör- und Hallgeräusche ermittelt und schallabsorbierende Veränderungen vorgenommen. Wenn die Gestaltung des Arbeitskontextes den Bedürfnissen der meisten PmSHGL gerecht wird, profitieren auch andere Mitarbeitende, Kund:innen, Klient:innen sowie Arbeitnehmende, die sich ihrer Schwerhörigkeit noch nicht bewusst sind oder diese nicht offen leben möchten (Fok et al. 2009: 373).

Technische Lösungen

Die Bereitstellung von Hilfsmitteln sowohl für PmSHGL als auch für hörende Vorgesetzte kann dazu beitragen, dass die Rücksichtnahme erhöht wird (Heyko/Flatla 2021: 434). Dafür braucht es Wissen zu den technischen Möglichkeiten (ebd.). Die Bereitstellung von geeigneten Kommunikationsmitteln spielt eine wichtige Rolle für die Zufriedenheit und Produktivität von PmSHGL

(Batten-Mickens 2007: 139). Technische Lösungen sind u.a. induktive Höranlagen oder FM-Anlagen sowie barrierefreie Telefonie oder Lichtsignalanlagen (Clauss/Petersen 2014: 23). Zudem könnten Tools wie Outlook oder Microsoft Teams genutzt werden, dass zum Beispiel automatisch eine Meldung kommt, dass Besprechungsteilnehmende von einer Traktandenliste oder einem Protokoll profitieren würden, es in der Besprechung Personen gibt, die visuelle Unterstützung benötigen (mit Kamera teilnehmen), oder eine Meldung an den Host, dass die Live-Untertitel freigeschaltet werden sollen (Heyko/Flatla 2021: 434). Für solche automatischen Meldungen wären entsprechende Eingaben in der Kontaktliste der Software nötig, wobei der Datenschutz gewährleistet werden muss (ebd.: 435).

3.5 Zusammenfassung

Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass kaum ausreichend Studien zu den unterschiedlichen Bedürfnissen der verschiedenen Gruppen mit Hörverlust vorliegen, insbesondere in Bezug auf die Unterscheidung zwischen erwerbstätigen PmSH und PmGL. Während Strategien und Umgangsweisen von PmSHGL noch vergleichsweise gut erfasst sind, zeigt sich eine Forschungslücke in Bezug auf die betrieblichen Praxen im Umgang mit der Thematik Schwerhörigkeit. Hier könnten insbesondere Betriebsfallstudien Abhilfe schaffen, die das Zusammenspiel der verschiedenen betrieblichen Akteure im Kontext von Schwerhörigkeit in den Blick nehmen. Auch wäre es von Interesse zu erfahren, inwieweit Betriebe Kenntnisse über PmSHGL am Arbeitsplatz haben, ob und wie diese Personen Unterstützung erfahren und auf welche Ressourcen sie hierbei zurückgreifen können.

4. Herausforderungen von Beschäftigten mit Schwerhörigkeit

4.1 Beruf und berufliche Entwicklung

In der Studie wurden PmSH (Tabelle 15 im Anhang) befragt, die in verschiedenen Betrieben in der Schweiz, mehrheitlich in der deutschsprachigen Schweiz tätig sind. Zunächst wird die Stichprobe vorgestellt, anschliessend werden die alltäglichen Herausforderungen am Arbeitsplatz dargestellt und es wird der Frage nachgegangen, inwieweit diese mit dem Grad der Schwerhörigkeit zusammenhängen. Daran anschliessend wird der persönliche Umgang mit der eigenen Schwerhörigkeit untersucht. Dabei geht es um die Rolle, welche die eigene Hörfähigkeit in der beruflichen Karriere spielt. Zum Schluss werden in einem Strukturgleichungsmodell die Einflüsse des betrieblichen Kontexts auf die Gesundheit und Arbeitsproduktivität der PmSH aufgezeigt.

Zusammensetzung der Stichprobe

An der Umfrage nahmen 112 PmSH teil, welche in einem Betrieb angestellt sind. Die befragten Personen sind in Durchschnitt 47 Jahre alt und etwa zwei Drittel (62.5%) ordnen sich dem weiblichen Geschlecht zu. Mehr als die Hälfte (51.3%) der befragten Personen hat einen Tertiärabschluss und liegt damit etwas über dem schweizerischen Durchschnitt von 44.7% (BFS 2023b). Gut die Hälfte (55.4%) der befragten PmSH hat keine Führungsfunktion, 21.4% ist im unteren und jeweils 10 Befragte im mittleren (8.9%) oder im oberen Kader (8.9%) tätig. Gut die Hälfte der Befragten arbeitet Teilzeit (7.1% < 50% (Teilzeit 2), 44.6% 50–89% (Teilzeit 1)) und knapp die Hälfte (48.2%) arbeitet Vollzeit. Somit liegen die befragten PmSH bei der Teilzeit 2 unter dem schweizerischen Durchschnitt (12.5%), beim Anteil in höher prozentiger Teilzeitarbeit 1 (22.4%) deutlich über und bei der Vollzeitarbeit klar unter dem schweizerischen Durchschnitt (65.1%) (BFS 2023c). Einer weiteren Beschäftigung gehen 16.1% der Befragten nach. Die Hälfte der Befragten ist seit weniger als 8 Jahren im jetzigen Betrieb angestellt. 7.1% ist jedoch mehr als 30 Jahre im Betrieb tätig (m=8). Von den befragten PmSH, welche Angaben zum Haushaltsnettoeinkommen machten (n=99), verfügen 17.2% über ein Nettoeinkommen zwischen Fr. 1'001.- und Fr. 5'000.-, 51.5% über ein monatliches Nettoeinkommen zwischen Fr. 5'001.- und Fr. 10'000.- und 31.1% über ein Nettoeinkommen über Fr. 10'000.-. Das Haushaltseinkommen dürfte mit dem hohen Anteil an Personen mit Tertiärabschluss in der Stichprobe zu tun haben. Rund die Hälfte (49.5%) kommt mit dem Haushaltseinkommen gut über die Runden (8 von max. 10 Punkten). Insgesamt sind 73% der Befragten verheiratet oder in einer festen Beziehung. Bei 72.2% leben keine Minderjährige im Haushalt, während am häufigsten zwei Minderjährige (17.0%) in den Haushalten mit Minderjährigen leben.

| | |
|-----------------------------------------------|--------|
| Alter (MD=2) | |
| Mittelwert | 46.1 |
| Standardabweichung | 11.8 |
| Geschlecht | |
| Frau | 62.5% |
| Mann | 36.6% |
| Divers | 0.9% |
| Schulabschluss (MD=18) | |
| Primär (Hauptschule) | 2.7% |
| Sekundär (Berufslehre/Matura) | 34.8% |
| Tertiär (HF, FH, Uni) | 58.0% |
| Anderes | 4.5% |
| Beziehungsstatus (MD=3) | |
| Alleinstehend / Single | 22.3% |
| Verwitwet | 0.0% |
| In fester Partnerschaft | 25.0% |
| Verheiratet | 48.2% |
| Geschieden | 7.1% |
| Keine Angabe | 1.8% |
| Anzahl Minderjähriger im Haushalt | |
| keine | 70.5% |
| 1 | 8.9% |
| 2 | 17.0% |
| 3 | 3.6% |
| mehr als 3 | 3.6% |
| Diagnose (Fremdeinschätzung) | |
| Geringgradige Schwerhörigkeit | 8.0% |
| Mittelgradige Schwerhörigkeit | 25.0% |
| Hochgradige Schwerhörigkeit | 45.5% |
| Ertaubung/ vollständiger Hörverlust | 13.4% |
| Gehörlosigkeit | 6.3% |
| keine Diagnose zu Schwerhörigkeit | 1.8% |
| Alter bei Diagnose der Schwerhörigkeit | |
| Bei Geburt | 13.4% |
| 0-20 | 53.60% |
| 21-40 | 17.80% |
| 41-60 | 12.50% |
| 61-70 | 0.0% |
| Nie | 2.7% |
| Erkennbarkeit Schwerhörigkeit | |
| bei der ersten Begegnung | 10.7% |
| nach einiger Zeit | 55.4% |
| nicht wahrnehmbar | 33.9% |
| Hilfsmittelnutzung | |
| (praktisch) nie | 8.0% |
| selten | 1.8% |
| gelegentlich | 1.8% |
| oft | 9.8% |
| (fast) immer | 78.6% |
| Hörhilfen (n=103) | |
| Hörgerät | 81.6% |
| Bluetooth direct Telefonverbindungen | 47.6% |
| Mikrofon (z.B. FM-Anlage, Roger Pen) | 32.0% |
| Digitale Medien (z.B. Videokonferenztools) | 31.1% |
| Cochlea-Implantat (CI) | 28.2% |
| T-Spule (Induktionsspule) | 25.2% |
| Schriftdolmetscher (z.B. Swiss TXT) | 11.7% |
| Massnahmen zur Verbesserung der Raumakustik | 10.7% |
| Telefonhilfen (z.B. MyMMX) | 9.7% |

Tabelle 1: Soziodemographische Merkmale und Schwerhörigkeit (n=112)

Rund zwei Drittel (65.2%) der befragten PmSH erhielt die Diagnose einer hochgradigen Schwerhörigkeit bis Gehörlosigkeit. Lediglich 8% gaben an, eine geringgradige Schwerhörigkeit zu haben. Obwohl keine Statistiken zur Verteilung des Grades der Schwerhörigen in der Schweiz gefunden werden konnten, ist davon auszugehen, dass diese Verteilung nicht repräsentativ ist und der Anteil mit einer geringgradigen Schwerhörigkeit viel höher sein dürfte. Zwei Drittel (67%) der befragten Personen erhielt die Diagnose bei der Geburt bzw. in den ersten 20 Lebensjahren, also vor oder zu Beginn einer Erwerbsarbeit. Dies verdeutlicht nochmals, dass Schwerhörigkeit kein reines Altersphänomen ist, obwohl der Anteil an PmSH mit steigendem Alter zunimmt (Hille et al. 2020: 23). Ein wichtiges Thema ist die Wahrnehmbarkeit der Schwerhörigkeit. Von den befragten PmSH schätzt gut die Hälfte (55.4%), dass ihre Schwerhörigkeit sofort oder nach einer gewissen Zeit vom Gegenüber wahrgenommen wird. Ein Drittel (33.9%) sagt jedoch, dass andere Personen ihre Schwerhörigkeit nicht bemerken würden, also unsichtbar ist. Die grosse Mehrheit (88.4%) benutzt oft oder die ganze Zeit Hörhilfen. Die meisten Befragten brauchen ein Hörgerät (81.6%) und/oder haben ein Cochlea Implantat (28.2%). Zusätzlich verwenden knapp die Hälfte Bluetooth direct (47.6%) bei Telefonaten oder es werden Mikrofone (47.6%), Digitale Medien (31.1%), T-Spulen (25.2%) oder andere Telefonhilfen (9.7%) eingesetzt, um besser verstehen zu können. Von wenigen Befragten werden Schriftdolmetscher (11.7%) oder Massnahmen zur Verbesserung der Raumakustik (10.7%) angegeben.

Die Selbsteinschätzung bezüglich der eigenen Hörfähigkeit zeigt auf, dass zwei Drittel der Befragten ohne Hörhilfen (63.4%) wenig bis nichts versteht, aber gut die Hälfte (51.8%) der Personen mit Hörhilfe damit praktisch alles versteht. Gut ein Drittel (35.7%) versteht trotz Hörhilfe nur teilweise, was gesprochen wird und 3.6% können auch mit Hörhilfen wenig bis nichts verstehen (vgl. Tabelle 2).

| Hörfähigkeit (Selbsteinschätzung) | ohne Hörhilfe | mit Hörhilfe |
|------------------------------------------|---------------|--------------|
| Ich nutze keine Hörhilfe | | 8.9% |
| Ich verstehe (praktisch) alles | 8.9% | 51.8% |
| Ich verstehe teilweise | 27.7% | 35.7% |
| Ich verstehe sehr wenig | 23.2% | 1.8% |
| Ich verstehe (fast) nichts | 40.2% | 1.8% |

Tabelle 2: Hörfähigkeit mit und ohne Hörhilfen (Selbsteinschätzung) (n=112)

Ein Vergleich der Hörfähigkeit ohne Hörhilfe und den Diagnosen zeigt, dass Selbst- und Fremdeinschätzung weitgehend übereinstimmt. Während 63.4% angeben ohne Hörhilfe wenig bis nichts zu verstehen, haben 67% die Diagnose einer hochgradigen Schwerhörigkeit bis zu Gehörlosigkeit. Die Einschätzung, teilweise zu verstehen (27.7%), entspricht etwa den 25.0% mit der Diagnose mittelgradige Schwerhörigkeit und der Anteil an Personen, welche fast alles verstehen (8.9%), stimmt mit der Diagnose geringgradige Schwerhörigkeit (8.0%) sowie der Angabe von

Personen ohne Diagnose (1.8%) überein. Die Selbsteinschätzung mit Hörhilfe zeigt aber ein anderes Bild. Während rund 60% mit Hörhilfe praktisch alles verstehen (51.8%) bzw. keine Hörhilfen benutzen (8.9%), jedoch nur 34.8% eine gering- bis mittelgradige bzw. keine Diagnose zu Schwerhörigkeit haben, bedeutet dies, dass ein Teil der Personen mit hochgradiger Schwerhörigkeit bis Gehörlosigkeit mit Hilfsmitteln wieder fast alles verstehen kann. Dies verdeutlicht die Wichtigkeit von guten und passenden Hörhilfen. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse auch, dass 3.6% trotz Hörhilfen sehr wenig bis nichts verstehen.

Berufstätigkeiten im Alltag der PmSH

Um einen Einblick in die Tätigkeiten im Berufsalltag zu erhalten, erhielten die Teilnehmenden eine Liste mit Tätigkeiten, aus denen sie diejenigen auswählen sollten, welche sie vorwiegend ausüben (Mehrfachauswahl möglich). Dabei zeigte sich, dass am häufigsten die Tätigkeiten *sozial unterstützen* (42%) und *Kommunikation* (39%) gewählt wurden. Folglich sind die befragten PmSH beruflich mit *helfen, unterrichten, vermitteln, begleiten, beraten, coachen, ausbilden bzw. schriftlich oder mündlich kommunizieren, verkaufen, überzeugen oder verhandeln* beschäftigt. Jeweils rund ein Drittel führt Tätigkeiten im Bereich *Bewirtschaften und Verwalten* (planen, organisieren, Buchhaltung führen, kontrollieren, Prozesse anwenden, Berichte schreiben, korrespondieren usw.) oder *Managen* (unternehmerisch sein, ein Team führen, organisieren, ein Produkt entwickeln, eine kommerzielle Strategie entwickeln usw.) aus. Die weiteren Tätigkeiten werden von wenigen der befragten PmSH ausgeführt: *Körperliche* (21%) oder *wissenschaftliche Arbeit* (16%), *technische* (13%), *handwerkliche* (6%) oder *künstlerische Tätigkeit* (5%).

Auf

Abbildung 1 ist ersichtlich, wie die befragten Personen den Einfluss der Schwerhörigkeit auf die Ausgestaltung ihrer Arbeit einschätzen.

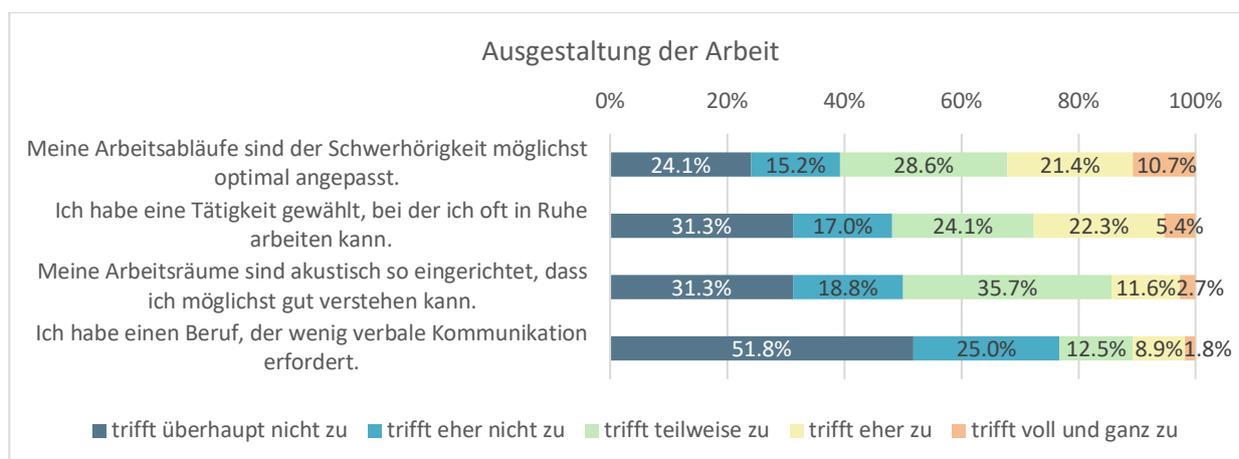


Abbildung 1: Ausgestaltung der Arbeit (n=112)

Auf einen Viertel (27.7%) trifft es eher oder ganz zu, eine Tätigkeit zu haben, bei der sie oft in Ruhe arbeiten können. Lediglich ein Zehntel (10.7%) geben an, einen Beruf gewählt zu haben, der wenig Kommunikation erfordert. Für über die Hälfte trifft dies überhaupt nicht zu (51.8%). Somit kann vermutet werden, dass die Schwerhörigkeit bei den meisten Befragten keinen grossen Einfluss auf den gewählten Beruf oder auf die Wahl der aktuellen Erwerbstätigkeit hatte. Bei der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation zeigt sich, dass die Umgebung lediglich bei Wenigen akustisch gut eingerichtet ist (14.3% trifft eher oder voll zu), jedoch die Hälfte (50.1%) angibt, dass es eher nicht bis überhaupt nicht zutrifft, dass die Akustik gut ist. Bei den Arbeitsabläufen stimmen knapp ein Drittel (32.1) eher oder ganz zu, dass diese der Schwerhörigkeit möglichst optimal angepasst sind.

Einfluss der Schwerhörigkeit auf den beruflichen Werdegang

Obwohl gut die Hälfte (57.2%) vor dem 11. Lebensjahr, also vor Beginn einer Ausbildung oder Studium, eine Diagnose zu Schwerhörigkeit erhielt, stimmt nur knapp ein Fünftel (18.7%) der Aussage eher bis ganz zu, dass sie aufgrund der Schwerhörigkeit nicht ihren Wunschberuf erlernen konnten. Den erlernten Beruf aufgrund der Schwerhörigkeit aufgeben, mussten 16.1% ganz oder teilweise. Auch stimmen 12.6% der Befragten der Aussage teilweise bis ganz zu, dass sie aufgrund der Schwerhörigkeit eine Umschulung gemacht haben. Über ein Drittel (38.4%) stimmt teilweise bis ganz zu, dass die Schwerhörigkeit einen negativen Einfluss auf ihre berufliche Karriere und das Erreichen einer höheren Position hatte. Obwohl 82% aussagen, nicht von Arbeitslosigkeit im Zusammenhang mit der Schwerhörigkeit betroffen gewesen zu sein, stimmen 6.8% voll zu, dass sie deswegen erwerbslos waren. Zudem bestätigen 38.4% teilweise bis ganz, dass sie aufgrund der Schwerhörigkeit bei der Arbeitssuche benachteiligt waren.

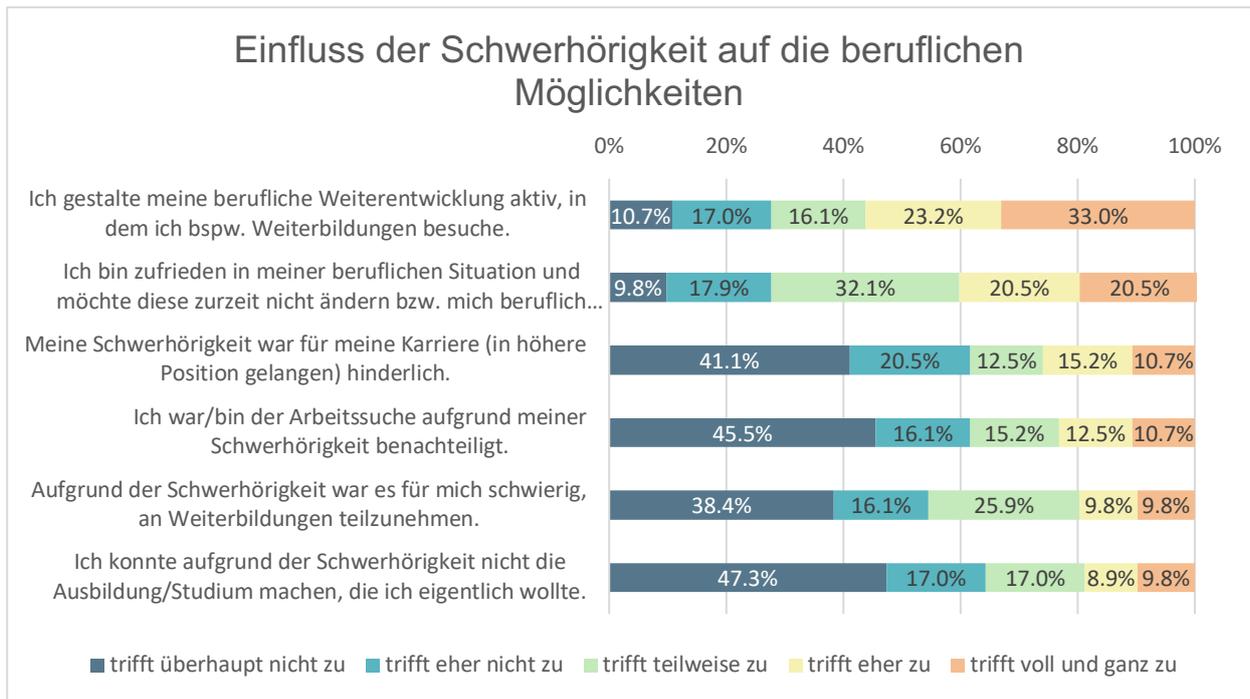


Abbildung 2: Einfluss der Schwerhörigkeit auf die beruflichen Möglichkeiten (n=112)

Für knapp die Hälfte (46.4%) der befragten Personen trifft es zu, dass die Teilnahme an einer Weiterbildung teilweise bis voll und ganz eine Herausforderung darstellt. Zudem stimmten gut ein Fünftel (22.3%) der Aussage teilweise oder ganz zu, aufgrund der Schwerhörigkeit eine Aus- oder Weiterbildung nicht abgeschlossen zu haben. Gut die Hälfte (55.2%) gibt an, die eigene berufliche Weiterentwicklung aktiv zu gestalten, 41% der Befragten stimmen der Aussage (eher) zu, dass sie zurzeit zufrieden sind und momentan keine berufliche Veränderung anstreben.

Herausforderungen im Berufsalltag

Die mit Abstand grösste Herausforderung für PmSH stellen Situationen dar, in denen mehrere Personen durcheinandersprechen. Dem stimmen 90.2% der befragten Personen eher bis ganz zu. Zusätzlich zeigt sich, dass 88.3% diese Situation mehrmals täglich bis mehrmals wöchentlich erleben. Knapp die Hälfte (48.2%) stimmt eher bis voll zu, dass es schwierig ist, an Sitzungen oder Diskussionen mit mehr als drei Personen teilzunehmen. Solche Situationen treten bei 82.0% der Befragten mehrmals täglich bis mehrmals monatlich auf. Eine Sitzung oder Besprechung zu leiten, scheint weniger herausfordernd zu sein, jedoch gaben nur 40.0% an, dies mind. mehrmals pro Monat zu tun. Eine grosse Mehrheit (83.8%) gibt an, mehrmals pro Woche oder pro Tag während der Arbeit unerwartet angesprochen zu werden, was für 40.0% doch (eher) eine Herausforderung darstellt. Sich wegen Nebengeräuschen nicht gut konzentrieren zu können, stellt für 41.2% mindestens eher eine Herausforderung dar und kommt bei gut der Hälfte (52.3%) mehrmals täglich bis mehrmals wöchentlich vor.

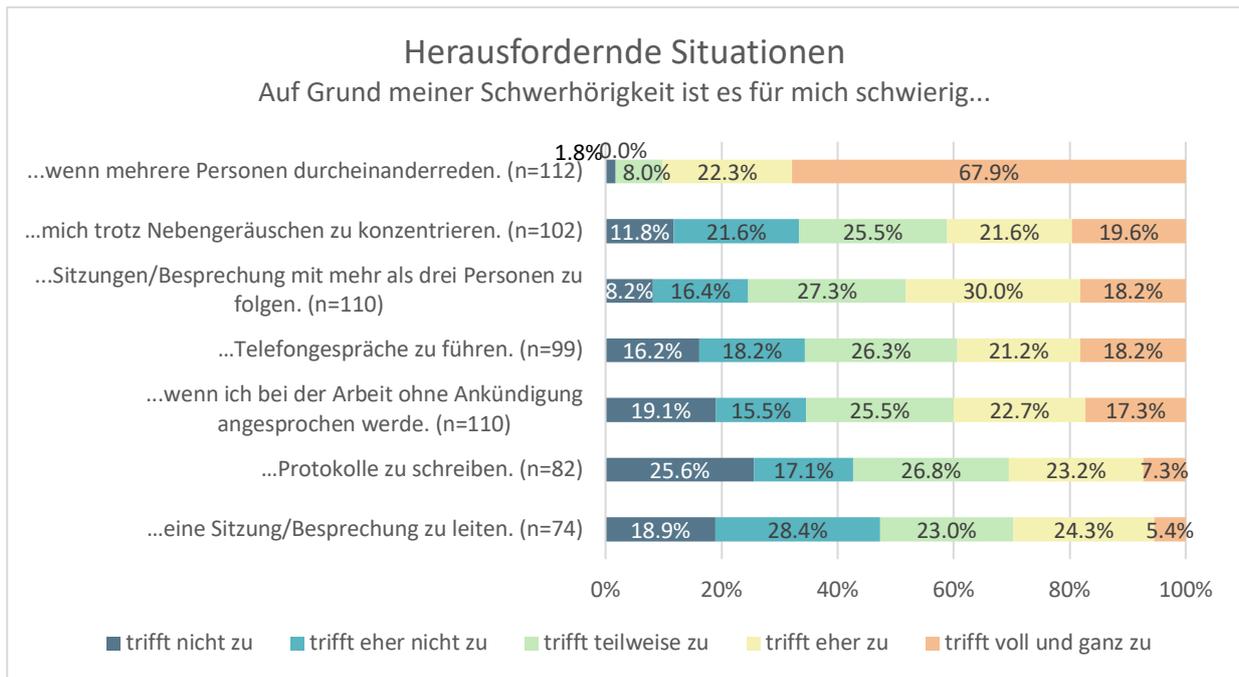


Abbildung 3: Herausfordernde Situationen

Über zwei Drittel (70.3%) führen mehrmals pro Tag oder pro Woche Telefongespräche und 39.4% stimmen eher oder voll zu, dass Telefonieren für sie als PmSH eine Herausforderung darstellt. Protokolle haben die Funktion, diskutierte oder auch entschiedene Sachverhalte korrekt wiederzugeben. 72.7% (n=80) der befragten PmSH geben an, diese Aufgabe in unterschiedlicher Häufigkeit zu übernehmen, obwohl sie für knapp einen Drittel (30.5%) eher oder eine grössere Herausforderung darstellen.

| Ich schreibe Protokolle. | Auf Grund meiner Schwerhörigkeit ist es für mich schwierig, Protokolle zu schreiben. | | |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------------|
| | trifft (eher) nicht zu | trifft teilweise zu | trifft eher oder ganz zu |
| mehrmals täglich (n=13) | 53.8% | 23.1% | 23.1% |
| mehrmals wöchentlich (n=17) | 35.3% | 41.2% | 23.5% |
| mehrmals monatlich (n=22) | 45.5% | 31.8% | 22.7% |
| monatlich oder seltener (n=28) | 39.3% | 17.9% | 42.9% |

Tabelle 3: Protokolle schreiben (n=80)

In der Tabelle 3 zeigt sich, wie gross dies von den Befragten, welche in ihrem Berufsalltag Protokolle schreiben, als Herausforderung gesehen wird. Dabei zeigt sich, dass rund die Hälfte der PmSH, welche im Rahmen ihrer Erwerbsarbeit Protokolle schreiben und dies mehrmals täglich (16.3%) bis mehrmals wöchentlich (21.3%) tun, der Aussage teilweise (23.1% bzw. 41.2%) oder ganz zustimmen (23.1% bzw. 23.5%), dass dies für sie aufgrund der Schwerhörigkeit schwierig ist.

Zusammenarbeit im Team und Kommunikation

Die grosse Mehrheit der Befragten gibt an, dass sie ihre Schwerhörigkeit offen legen (80.4% eher oder voll) und gut die Hälfte (52.7%) nimmt auch aktiv an Pausengesprächen teil. Im Arbeitsalltag zeigen sich unterschiedliche Bilder. Während zwar 40.2% der Arbeitskolleg:innen die Schwerhörigkeit immer wieder vergessen, geben trotzdem über die Hälfte an (56.3%), dass auf ihre Bedürfnisse als PmSH meistens Rücksicht genommen wird und nur wenige (11.6%) denken, dass ihre Arbeitskolleg:innen ihr Verhalten aufgrund der Schwerhörigkeit seltsam anschauen würden. Während gut die Hälfte (52.7%) oft oder fast immer an Pausengesprächen teilnimmt, sagen auch 21 befragte Personen (18.8%), dass sie sich selten bis nie an diesem informellen Austausch beteiligen.

Wenn PmSH etwas nicht verstanden haben, zeigen sich unterschiedliche Umgangsweisen damit. Am häufigsten wird oft oder fast immer bei der Person nachgefragt (82.1%) und Missverständnisse werden rasch aufgeklärt (63.4%) oder es wird darum gebeten, das Gesagte zu wiederholen (26.8%). Andere Strategien, welche auch oft oder fast immer angewendet werden, sind schriftliche Informationen, also sich wichtige Informationen z.B. im Protokoll nachträglich schriftlich zu holen (35.7%) oder sich das Gesagte aufschreiben zu lassen (6.3%).

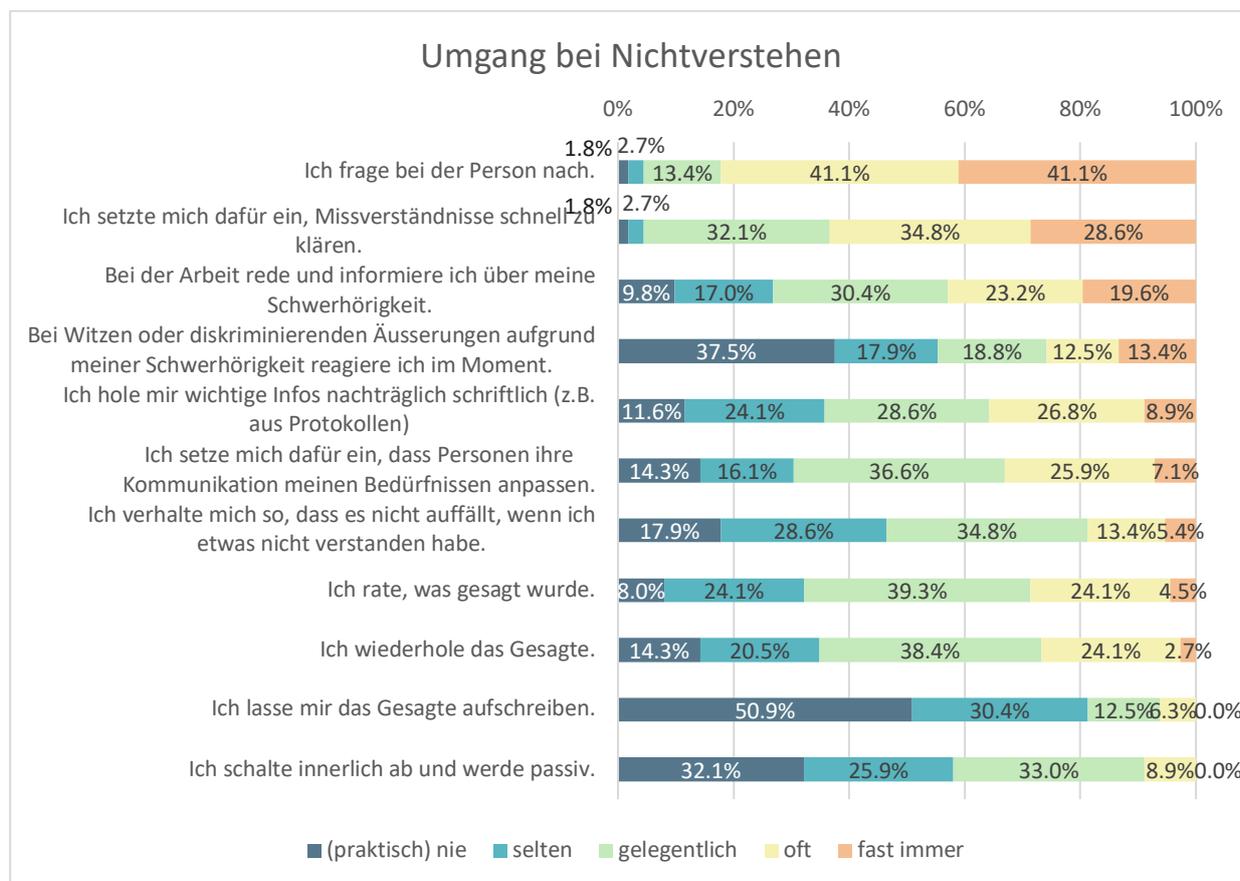


Abbildung 4: Umgang bei Nichtverstehen (n=112)

Neben aktiven Massnahmen, wie oft oder fast immer aktiv über die Schwerhörigkeit zu informieren (42.7%), sich dafür einsetzen, dass das Gegenüber seine Kommunikation den Bedürfnissen der PmSH anpasst (33.0%) oder bei Witzen und diskriminierenden Äusserungen im Moment zu reagieren (25.9%), gibt es auch passive Verhaltensweisen, welche von einem Teil der Befragten oft bis immer angewendet werden. Dazu gehören, raten was gesagt wurde (28.6% oft bis immer), sich so verhalten, dass es nicht auffällt, etwas nicht verstanden zu haben (18.8% oft bis immer) oder innerlich abschalten und passiv werden (8.9% oft).

Potenziell diskriminierende Verhaltensweisen erlebt zwar drei Viertel (75.9%) der befragten PmSH in ihrem Arbeitsalltag nicht, aber doch geben 18 Personen (16.1%) an, dass ihnen zumindest gelegentlich aufgrund der Schwerhörigkeit von den Arbeitskolleg:innen weniger zugetraut wird, oder Sprüche gemacht werden, wenn etwas falsch verstanden wurde. 10 befragte Personen (8.9%) sehen sich gelegentlich mit diskriminierenden Äusserungen aufgrund der Schwerhörigkeit konfrontiert. Dies ist auf Abbildung 5 illustriert.

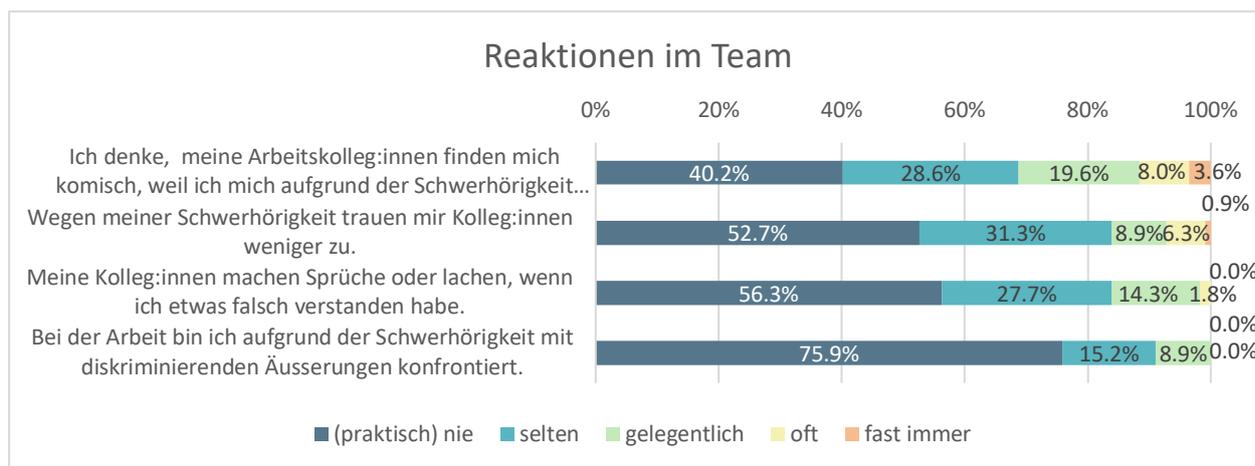


Abbildung 5: Reaktionen im Team (n=112)

Unterstützung durch Vorgesetzte und berufliche Entwicklung

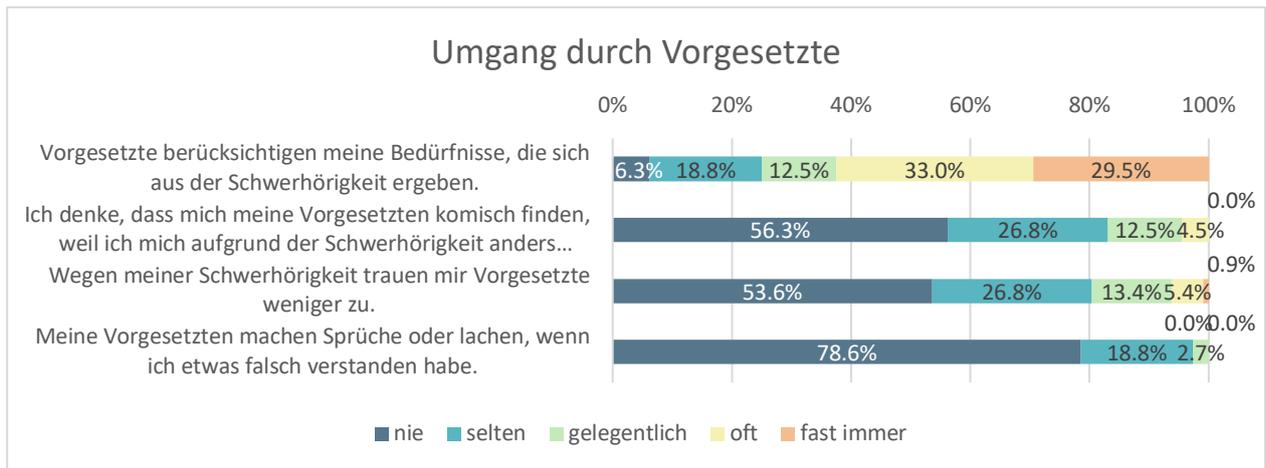


Abbildung 6: Umgang durch Vorgesetzte (n=112)

Die grosse Mehrheit der Befragten sieht den Umgang der Vorgesetzten mit PmSH positiv. So geben rund zwei Drittel (62.5%) an, dass Vorgesetzte ihre Bedürfnisse aufgrund der Schwerhörigkeit oft bis immer berücksichtigen. Auch verneint gut drei Viertel (78.6%), dass Vorgesetzte Sprüche machen oder lachen, wenn etwas falsch verstanden wurde, oder dass Vorgesetzte ihnen aufgrund der Schwerhörigkeit weniger zutrauen (53.6%). Trotzdem geben fast die Hälfte (n=52) an, dass ihnen Vorgesetzte fast immer (0.9%), oft (5.4%), gelegentlich (13.4%) oder selten (26.8%) weniger zutrauen.

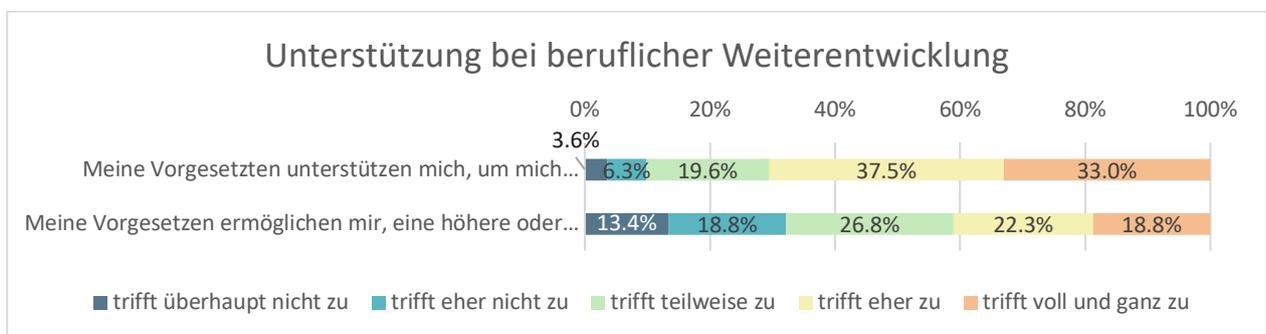


Abbildung 7: Unterstützung bei beruflicher Weiterentwicklung (n=112)

Wie

in

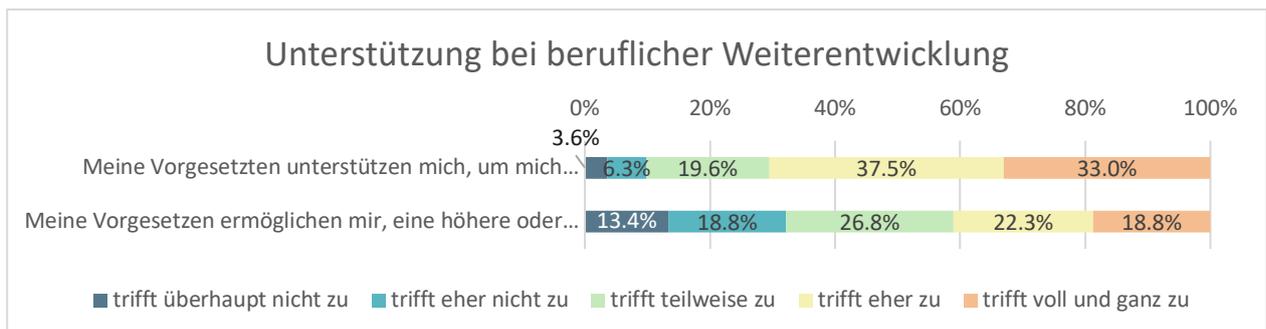


Abbildung 7 dargestellt, geben zwei Drittel (62.5%) an, dass Vorgesetzte oft bis immer Rücksicht auf ihre Bedürfnisse nehmen, die sich aus der Schwerhörigkeit ergeben. Noch etwas besser sieht die Unterstützung in Bezug auf die berufliche Weiterentwicklung aus (70.5%). Der Anteil, der eher bis voll zustimmt, Unterstützung durch Vorgesetzte zu erhalten, um eine höhere oder verantwortungsvollere Position im Betrieb einzunehmen, liegt wesentlich tiefer (41.1%), was auch mit der Situation in einem Betrieb und den offenen Positionen zu tun haben kann.

Betriebliche Unterstützung

Bei den betrieblichen Massnahmen, welche unter anderem PmSH unterstützen können, zeigt sich, dass über die Hälfte der Befragten angibt, dass in ihrem Betrieb die Möglichkeit zum Abbau von Überstunden besteht (63.4%), Homeoffice (62.5%), Gleitzeiten (58.9%), freie Pausengestaltung (55.4%), bezahlten Urlaub flexibel zu beziehen (54.5%), unbezahlten Urlaub (50.9%) oder eine flexible Gestaltung der Arbeitszeiten (50.0%). Von den angebotenen Massnahmen werden von den PmSH vor allem die Möglichkeit zu Homeoffice (45.5%), der Abbau von Überstunden (38.4%), Gleitzeiten (37.5%) und die freie Pausengestaltung (35.7%) genutzt.

Obwohl gut die Hälfte angibt, die Möglichkeit zu haben, unbezahlten Urlaub zu nehmen, nutzen nur 8% diese Möglichkeit, was auch mit finanziellen Einbussen verbunden ist. Auch Angebote wie Coaching oder Psychologische Hilfeleistungen bieten zwar ein Drittel der Betriebe an (33.9%), wird jedoch nur von 6.3% der Befragten genutzt. Dies ist in der Abbildung 8 ersichtlich.

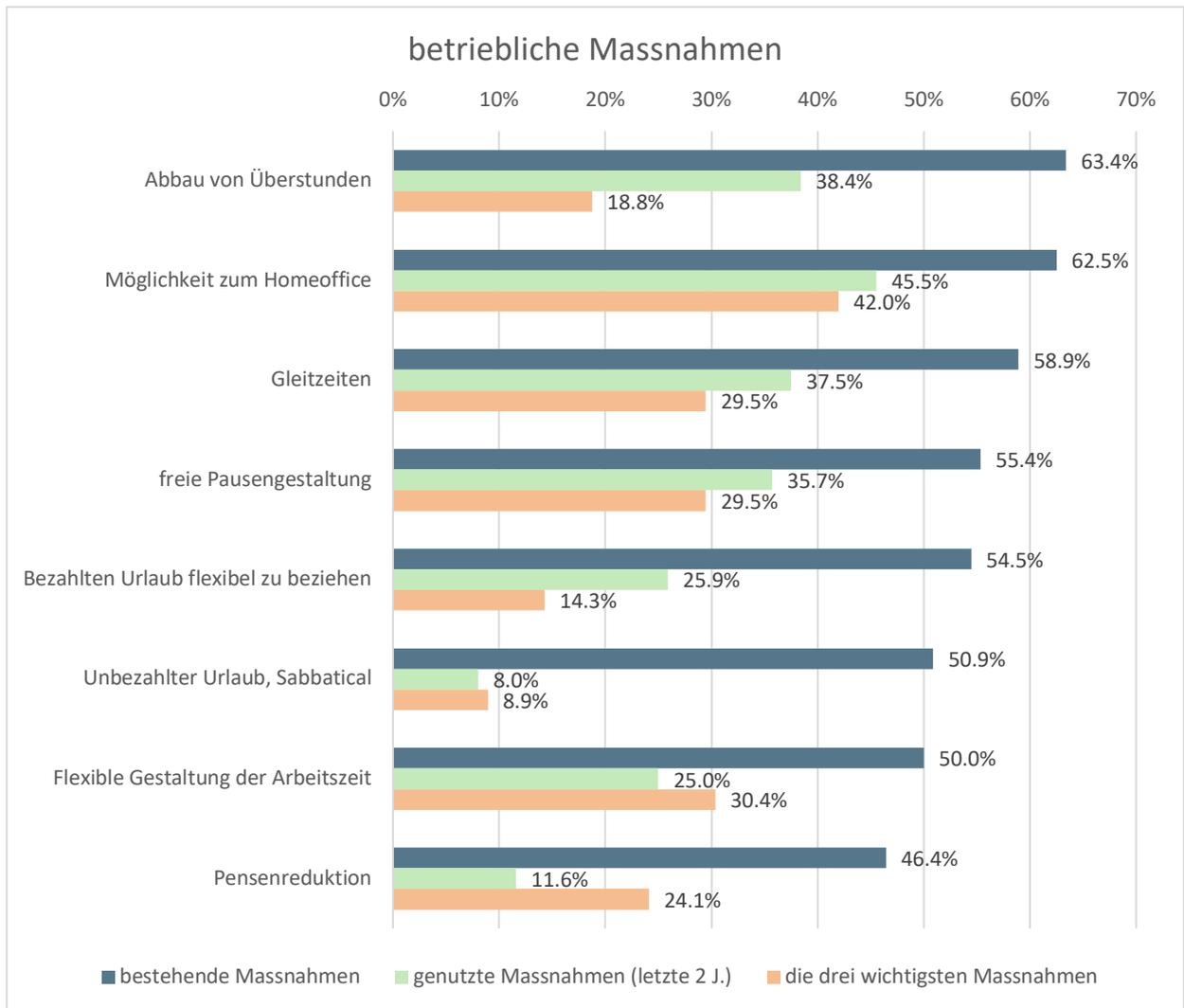


Abbildung 8: betriebliche Massnahmen zur Arbeitszeitgestaltung (n=112)

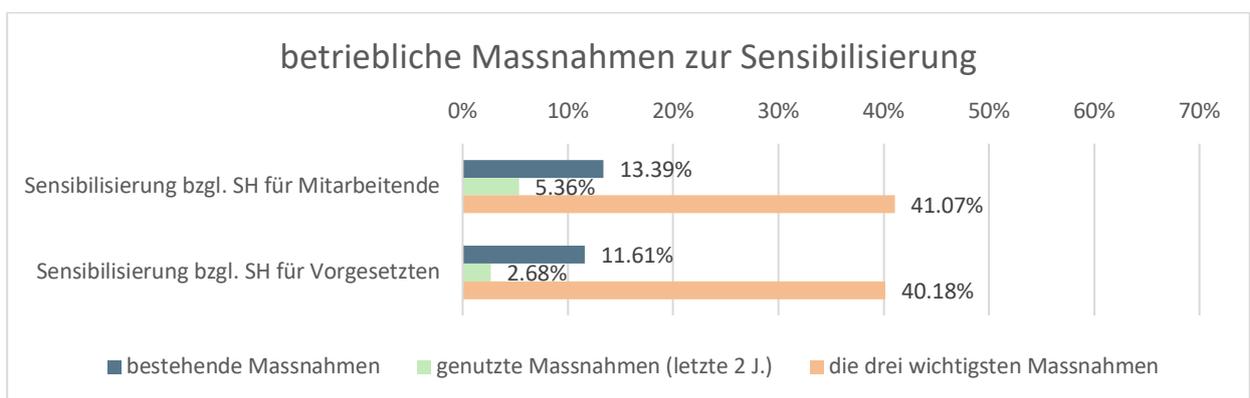


Abbildung 9: betriebliche Massnahmen zur Sensibilisierung (n=112)

Bei der Frage nach den drei wichtigsten betrieblichen Massnahmen mit Schwerhörigkeit kommt zwar Homeoffice knapp an erster Stelle (42.0%), gefolgt von Sensibilisierungen bezüglich Schwerhörigkeit für Mitarbeitende (41.1%) und Vorgesetzte (40.2%). Gleichzeitig geben die

Befragten kaum an, dass es diese Sensibilisierungen als bestehende Massnahmen in ihrem Betrieb gibt (für Mitarbeitende 13.4%, für Vorgesetzte 11.6%).

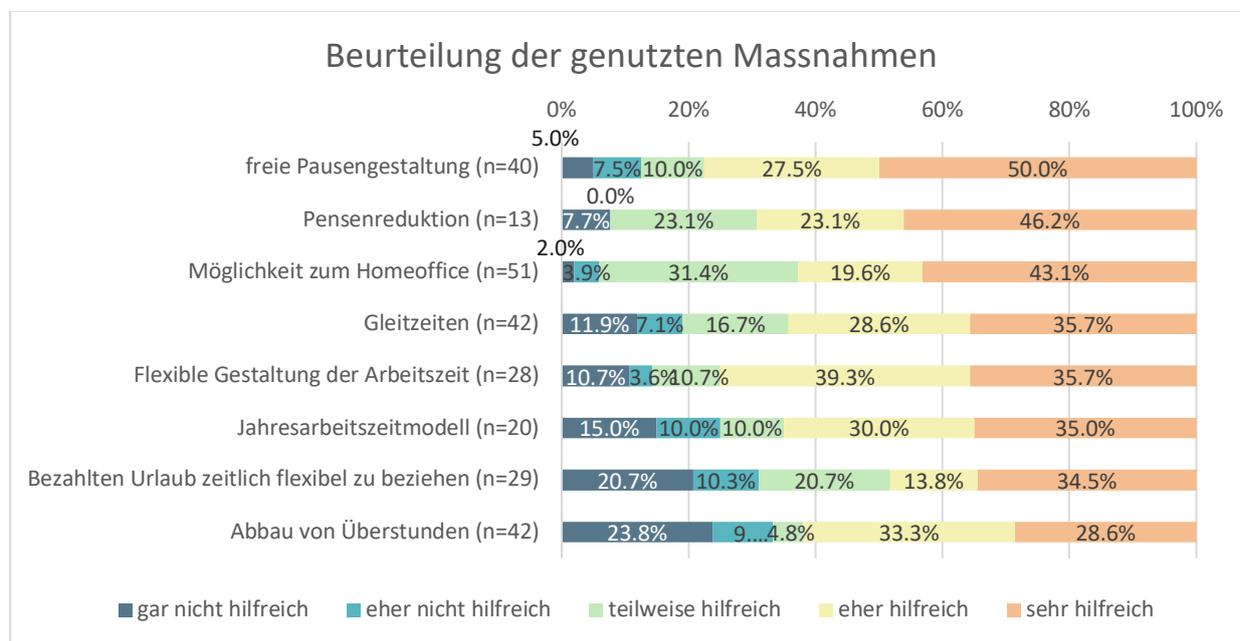


Abbildung 10: Beurteilung der genutzten Massnahmen

Von den genutzten Massnahmen werden mit Ausnahme des bezahlten Urlaubs, der zeitlich flexibel bezogen werden kann, alle von der Mehrheit als eher bis sehr hilfreich beurteilt. Insbesondere Massnahmen zur Flexibilität werden als eher bis sehr hilfreich beurteilt: freie Pausengestaltung (77.5%) und flexible Gestaltung der Arbeitszeit (75.0%). Auch ein Jahresarbeitszeitmodell (65.0%) oder die Möglichkeit zu Homeoffice (62.7%) dürften der Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung dienen. Aussagen dazu, ob Sensibilisierungen bezüglich Schwerhörigkeit für Mitarbeitende oder Vorgesetzte hilfreich waren, können nicht gemacht werden, da lediglich 3 bzw. 6 Befragte Angaben dazu machten.

Work-Life-Balance und Gesundheit

Erschöpfung durch die Erwerbsarbeit kann bei PmSH dazu führen, dass weniger Energie da ist, um private soziale Kontakte zu pflegen. So gaben fast die Hälfte (43.8%) an, in den letzten drei Monaten mehrmals pro Woche oder pro Monat zu müde gewesen zu sein, um sich um die Partnerschaft, die Familie oder Mitbewohnende zu kümmern. Knapp ein Drittel (30.4%) sagte in den letzten drei Monaten mehrmals pro Woche oder pro Monat soziale Anlässe aufgrund von Müdigkeit ab. Zudem berichteten viele, dass sie häufig (27.7% mehrmals pro Woche, 33.9% mehrmals pro Monat) nach der Arbeit zu müde sind, um sich um den Haushalt zu kümmern.

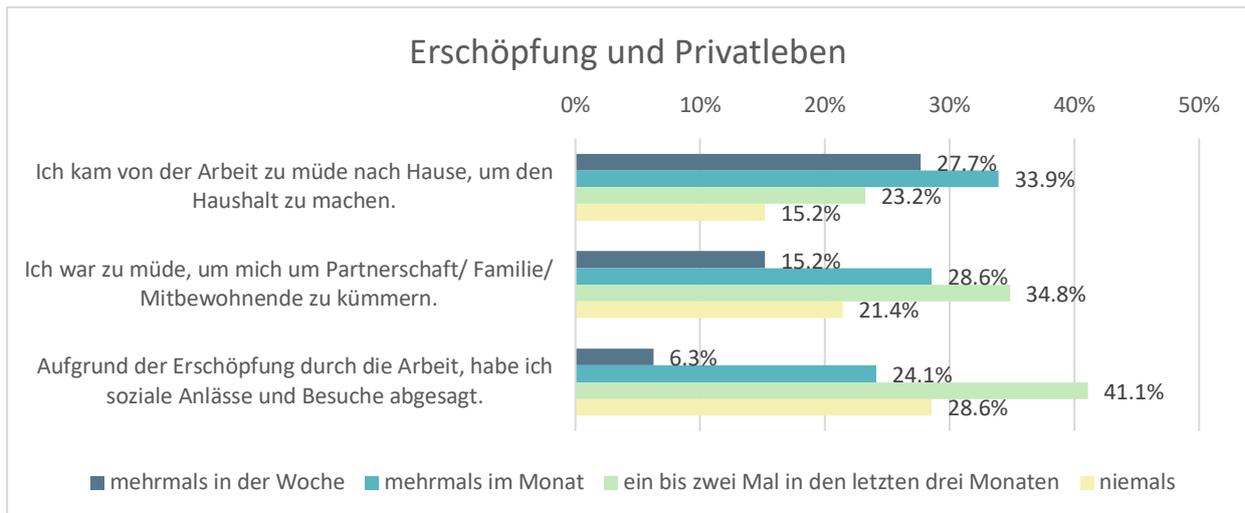


Abbildung 11: Erschöpfung und Privatleben (n=112)

Beim Umgang mit Erschöpfung aufgrund der Erwerbsarbeit trifft für PmSH eher bis ganz zu, weniger Zeit mit Freizeitbeschäftigungen verbracht (26.8%), die eigene Energie geschont (19.6%), sich weniger Zeit für sich selbst genommen (18.8%) oder täglich mehr Erholungszeit eingeplant zu haben (18.8%). Aussagen, welche Einfluss auf die Erwerbsarbeit hätten, wurden weitgehend verneint (trifft überhaupt nicht oder eher nicht zu), wie beispielsweise weniger Arbeitsstunden geleistet (90.2%), mehr Absenzen gehabt (90.2%) oder weniger produktiv gearbeitet (80.1%) zu haben. Wenn bei PmSH im Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit Erschöpfungen auftauchen, kompensieren sie dies mit der Freizeit und kaum mit weniger Arbeitsleistung.

Auf Abbildung 12 ist folgendes ersichtlich: Allgemein schätzt die Hälfte (50.0%) der Befragten ihren Gesundheitszustand als gut ein, knapp ein Drittel als sehr gut (26.8%) bis ausgezeichnet (5.4%) und 14.3% als weniger gut sowie 3.6% als schlecht. Gemäss der Schweizerischen Gesundheitsbefragung von 2017 schätzten 87.8% der 15-64-Jährigen in der Schweiz ihren Gesundheitszustand als gut bis sehr gut, 9.1% als mittelmässig und 3% als schlecht bis sehr schlecht ein (BFS 2018). Obwohl diese Zahlen nicht eins zu eins miteinander verglichen werden können, da unterschiedliche Abstufungen und Bezeichnungen gewählt wurden, deuten die Ergebnisse der befragten PmSH darauf hin, dass PmSH (76.8% gut bis ausgezeichnet) ihren allgemeinen Gesundheitszustand schlechter einschätzen als der schweizerische Durchschnitt (87.8% gut bis sehr gut). Gut zwei Drittel (68.8%) der Befragten sind zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrer Gesundheit. Die Zufriedenheit mit der Qualität des Lebens (79.5%) oder die allgemeine Lebenszufriedenheit (78.6%) wird noch höher eingeschätzt.

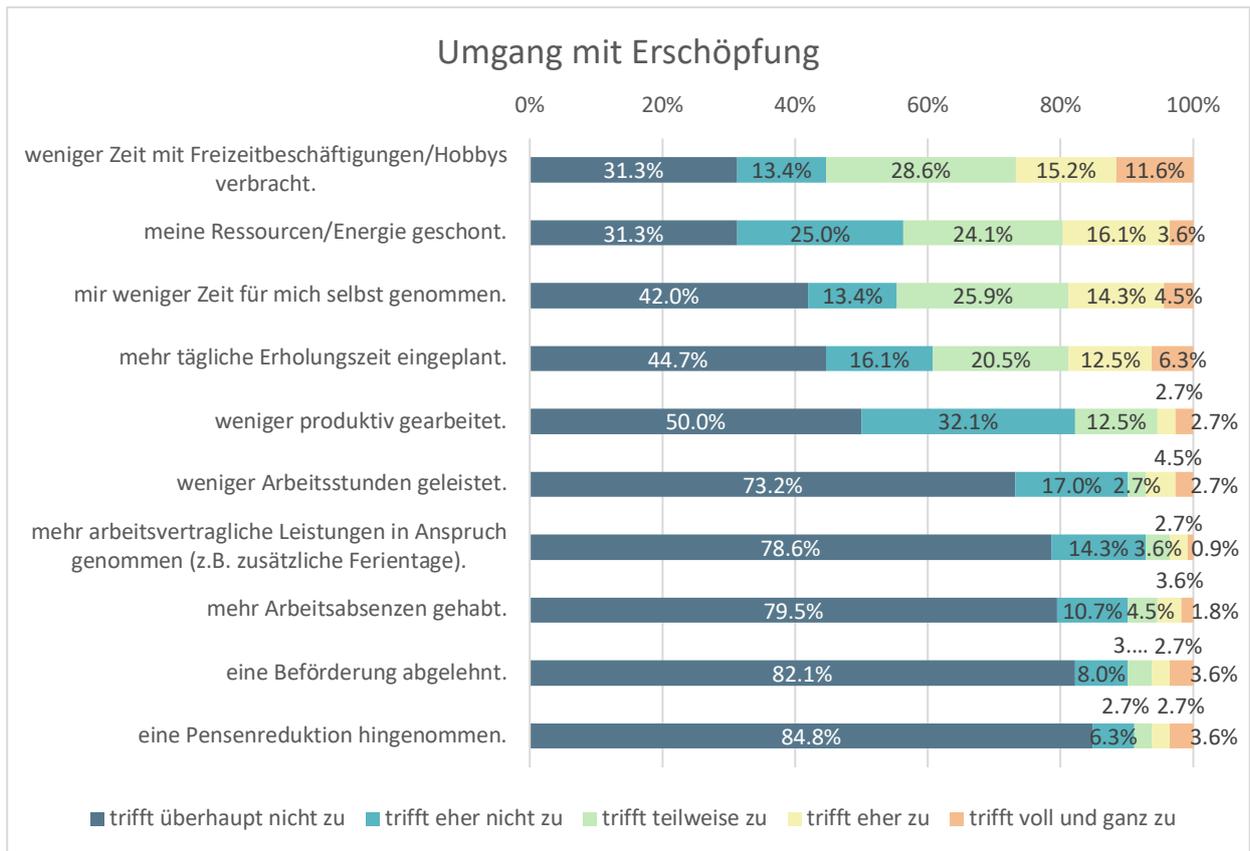


Abbildung 12: Umgang mit Erschöpfung (n=112)

Persönlicher Umgang mit Schwerhörigkeit

Für zwei Drittel der PmSH (69.6%) trifft es teilweise bis voll zu, dass sie vor unbekanntem Situationen gute Abklärungen treffen. Auch schätzen gut die Hälfte (51.8%) der Befragten, dass sie aufgrund der Schwerhörigkeit mehr arbeiten bzw. sich anstrengen und durchhalten. Um mit den Herausforderungen im (Arbeits-)Alltag besser umgehen zu können, nehmen zwei Drittel (63.4%) gelegentlich oder oft Beratung in Anspruch oder tauschen sich mit anderen PmSH (58.9%) aus. Gut ein Drittel (38.4%) nimmt gelegentlich oder oft an sozialen Anlässen nicht teil aufgrund von Herausforderungen im Zusammenhang mit der eigenen Schwerhörigkeit. Akustische Ruhepausen suchen ein Drittel (32.1%) gelegentlich bis oft, um sich erholen zu können.

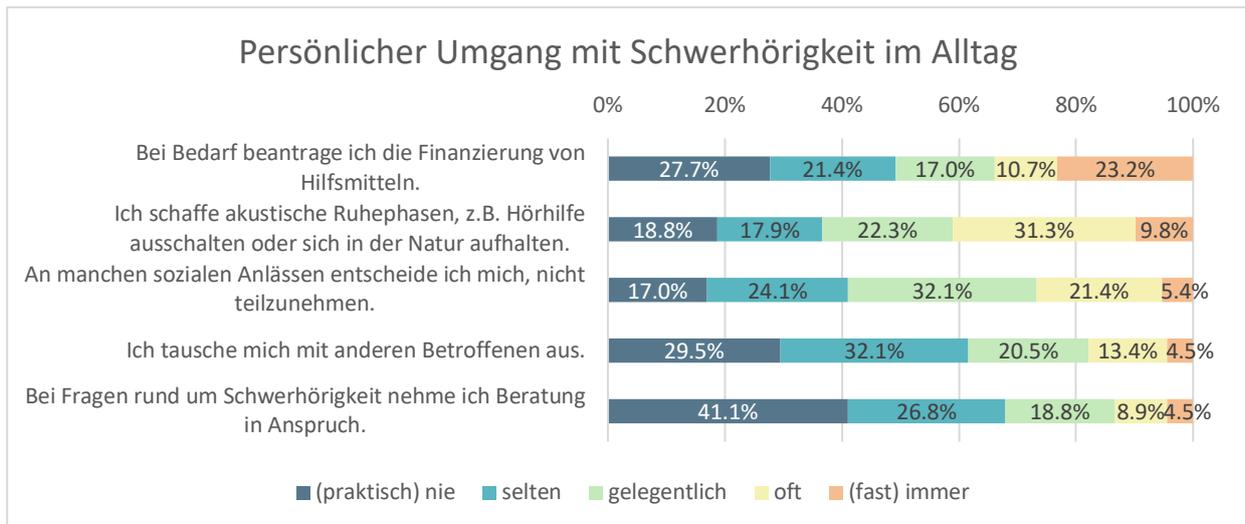


Abbildung 13: Persönlicher Umgang mit Schwerhörigkeit im Alltag (n=112)

Die allermeisten (97.3%) haben sich teilweise oder ganz mit ihrer Schwerhörigkeit abgefunden, trotzdem geben drei Befragte (2.7%) an, sich (eher) noch nicht damit arrangiert zu haben. Mit diesem Sich-Arrangieren, hängt wohl auch zusammen, dass vier Fünftel (79.4%) teilweise oder ganz zustimmen, nicht immer alles verstehen zu müssen (79.5%), oder (teilweise) die Haltung vertreten, dass sich nicht immer nur die PmSH anpassen müssen, sondern auch PoSHGL ihnen entgegenkommen könnten (67.0%). Knapp zwei Drittel (63.4%) stimmt zudem teilweise oder ganz der Aussage zu, dass Schwerhörigkeit auch Vorteile hat.

IV-Leistungen bei Schwerhörigkeit

Von den befragten Personen haben die meisten (83.9%) bereits einmal ein Hörgerät sowie knapp die Hälfte (46.4%) höhere Zuschüsse für Hörgeräte bei der IV beantragt. Cochlea Implantate wurden von 31 der Befragten (27.7%) beantragt. Andere IV-Leistungen wurden jeweils nur von wenigen der befragten PmSH beantragt.

Gesprochen wurden insbesondere Leistungen für eine erstmalige berufliche Ausbildung (90.9% vollumfänglich), wobei dies nur von 11 befragten Personen beantragt wurde. Bei einer PmSH wurde diese Leistung nicht gewährt, was eine zusätzliche Herausforderung beim Einstieg in die Arbeitswelt zur Folge gehabt haben könnte. Auch bei beantragten Cochlea Implantaten zeigt sich eine hohe Gewährung und wurde bei keiner befragten PmSH komplett abgelehnt oder ist noch in Abklärung (3.2%). Bei den beantragten Hörgeräten geben die Befragten an, die Finanzierung sei meist vollumfänglich (70.2%) oder teilweise (27.7%) zugesprochen worden. Bei den Härtefallregelungen für höhere Zuschüsse für die Hörgeräte (n=52) wurden den meisten Anträgen vollständig (80.8%) oder teilweise (11.5%) zugestimmt. Bei den 3 Befragten, bei denen der Härtefallantrag ganz abgelehnt wurde (5.8%), hatte dies wohl entweder höhere finanzielle Ausgaben oder die Wahl eines qualitativ schlechteren Hörgeräts zur Folge. Eine (Teil-)IV-Rente wurde lediglich

von 6 Befragten beantragt und die Hälfte (50.0%) erhielt einen negativen Bescheid. Zwei Personen wurde eine IV-Rente teilweise oder ganz zugestimmt.

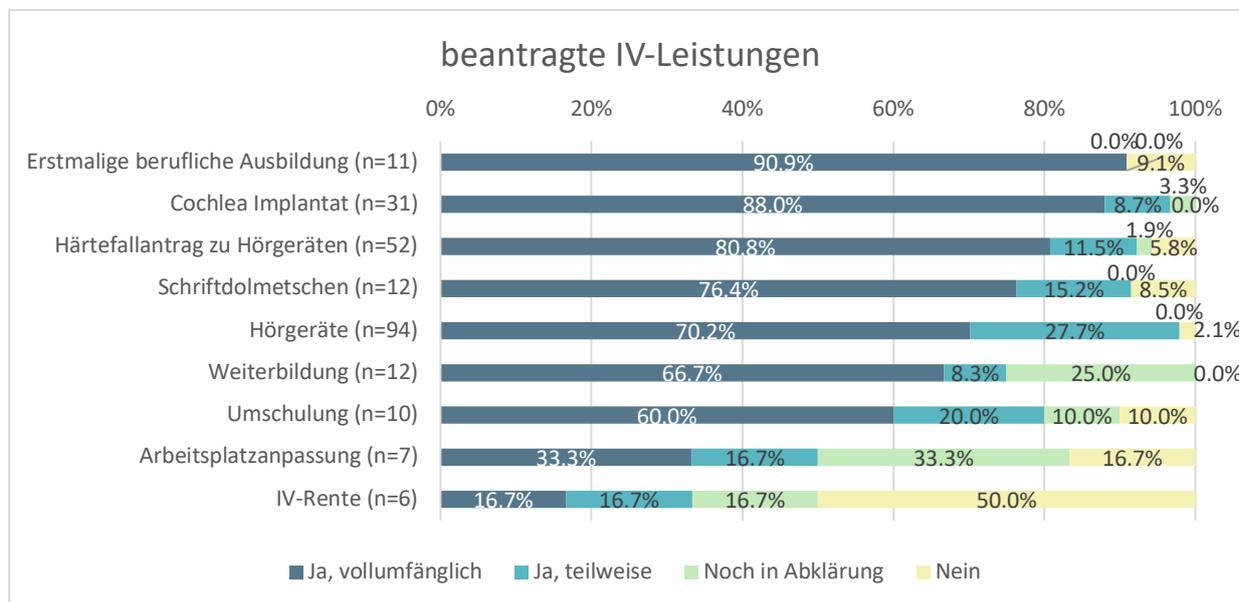


Abbildung 14: beantragte IV-Leistungen

Zusammengefasst wurden die meisten, der von den befragten PmSH beantragten IV-Leistungen rund um Schwerhörigkeit (teilweise) zugesprochen. Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass das Leistungsangebot nur sehr unterschiedlich ausgeschöpft wurde. Zu den Gründen hierfür können auf Grund der Befragung keine genaueren Angaben gemacht werden.

4.2 Gesundheit und Arbeitsproduktivität

Theoretischer Rahmen und Operationalisierung

Als Interpretationsrahmen der ausgewerteten Daten wurde das Bielefelder Sozialkapital-Unternehmensmodell nach Bernhard Badura (2013) gewählt. Sozialkapital wird definiert als eine Ressource, die dem Unternehmen zur Verfügung steht und massgeblich die Gesundheit und Produktivität der Mitarbeitenden beeinflusst. Es wird zwischen verschiedenen Formen des unternehmerischen Sozialkapitals (sog. «Treiber») unterschieden, welche einerseits die sog. «Frühindikatoren» (Gesundheit, Lebensqualität, Work-Life Balance), andererseits die «Spätindikatoren» (Arbeitsproduktivität, Qualität der Arbeit, Fehlzeiten) beeinflussen. Die hier im Modell aufgenommenen Treiber sind die

- a) *Arbeitsbedingungen* zu verstehen als *immaterielle* Arbeitsbedingungen;
- b) das *Netzwerkkapital*, das etwas über die Güte der sozialen Beziehungen unter den Mitarbeiter:innen im Betrieb aussagt;

- c) das *Führungskapital*, welches das Verhältnis der Vorgesetzten mit den untergebenen Mitarbeitenden beschreibt und u.a. die Anerkennung von Leistungen, Förderung der Mitarbeitenden und Rückmeldung an die Mitarbeitenden beinhaltet;
- d) das *Überzeugungs- und Wertekapital*, das auf gemeinsamen Überzeugungen, Grundwerten und Spielregeln beruht, die Menschen aneinander und ans Unternehmen bindet sowie das Vertrauen der Beteiligten untereinander fördert und die Zusammenarbeit erleichtert.

Die mit dem Fragebogen erhobenen Items messen diese Dimensionen. Sie entstammen Messverfahren, die bereits in früheren Studien (z.B. Kauffeldt 2017) verwendet wurden. Neben den Skalen, die für die Dimensionen des Sozialkapital-Modells verwendet wurden, wurden weitere Skalen gebildet. Diese betreffen erstens Skalen zu den «Frühindikatoren» *Gesundheit (psychisch und somatisch)*, *Lebensqualität und Work-Life Balance*. Unter Frühindikatoren versteht Badura «Signale, die darauf hinweisen, ob sich Prozesse in die gewünschte Richtung entwickeln oder das Eintreten unerwünschter Ereignisse wahrscheinlich wird» (Badura 2013, S. 56). Zweitens gibt es Skalen zur *wahrgenommenen Arbeitsproduktivität*, die im Badura-Modell den «Spätindikatoren» zugeordnet werden. Hierunter versteht Badura «Betriebsergebnisse, die angestrebt werden, oder die es zu vermeiden gilt» (Badura 2013, S. 58). Zu diesen gehören u.a. Skalen zur *Qualität der Arbeitsleistung* und zur *subjektiven Arbeitsleistung*. Drittens werden spezifische Skalen zur *Schwerhörigkeit* mit einbezogen. Letztgenannte messen u.a. den Umgang von PmSH mit der eigenen Schwerhörigkeit und die Rücksichtnahme und Unterstützung seitens der vorgesetzten Person und seitens der Kolleg:innen.

Tabelle 9, 10 und 11 im Anhang enthalten eine Kurzbeschreibung der gebildeten Skalen, die Anzahl der Items, ein Beispielitem und die Anzahl der Antwortausprägungen. Zur Bildung einer Skala wurden die Mittelwertscore der Items verwendet. Bei einigen Skalen, etwa solche, die bei den Antwortmöglichkeiten Häufigkeiten in ungleichen Zeitabständen wie eine Woche, Monat etc. bezeichnen, wurden die Häufigkeiten pro Antwortmöglichkeit in einen schätzbaren Wert umgerechnet.

Analyse der Skalen

Zunächst wurden die Mittelwerte (M) und Standardabweichungen (SD), sowie das Cronbach's Alpha, das ein Schätzwert für die interne Konsistenz der Items darstellt, berechnet. Die vollständigen Ergebnisse sind im Anhang (Tabellen 12, 13 und 14) aufgeführt. Zusammenfassend kann Folgendes festgehalten werden:

Bei den *Arbeitsbedingungen* wird die «Rollenklarheit» am höchsten (M = 4.14, SD = 0.67), während die «zeitlichen Anforderungen» am tiefsten bewertet werden, auch wenn es interindividuell sehr unterschiedlich ist, was sich an der relativ hohen Standardabweichung zeigt (M = 3.21, SD = 0.94). Je höher die Standardabweichung, desto höher ist die Streuung in den Daten, so dass auf hohe interindividuelle Unterschiede geschlossen werden kann. Hoch bewertet wird beim

Netzwerkkapital die «Qualität der interkollegialen Kommunikation»; auch andere Subdimensionen wie «Sozialer Fit» und «Soziale Unterstützung» seitens der Kolleg:innen werden eher positiv bewertet. Beim *Führungskapital* fällt die Bewertung der «Sozialen Kontrolle» etwas tiefer aus, während die Werte beim *Überzeugungs- und Wertekapital* mit Mittelwerten zwischen $M = 3.65$ und $M = 3.80$ sich im normalen Bereich bewegen.

Weiterhin zeigt sich, dass die Stichprobe im Schnitt ihre eigene *Gesundheit* als gut bewertet ($M = 4.16$, $SD = 0.87$) und über ein gutes Selbstwertgefühl ($M = 4.18$, $SD = 0.73$) verfügt. Im Durchschnitt berichtet jede Person etwas mehr als zwei somatische Beschwerden ($MW = 2.17$, $SD = 0.68$). Die durchschnittliche *Lebensqualität* der Befragten ist gut ($M = 3.92$, $SD = 0.84$). Der Employment Change Index, der das Ausmass bezeichnet, in welchem eine Person zu Änderungen in der Arbeitstätigkeit veranlasst wurde, um die Arbeitsanforderungen bewältigen zu können (z.B. durch weniger Arbeitsstunden zu leisten oder eine Beförderung abzulehnen), fällt mit einem Mittelwert von 1.46 relativ tief aus, während der Employee Change Index, der die eigenen Verhaltensänderungen beschreibt, mit einem Mittelwert von 2.39 etwas höher als der Employment Change Index ausfällt. Offenbar verändern Mitarbeitende häufiger das persönliche Verhalten, als dass sie die Arbeitsbedingungen ändern. Bei der *Wahrgenommenen Arbeitsproduktivität* fällt auf, dass die Qualität der Arbeitsleistung im eigenen Betrieb (also nicht nur die eigene Leistung) relativ einstimmig als gut beurteilt wird ($M = 4.16$, $SD = 0.48$). Auch die Subjektive Leistung, die die eigene Arbeitsfähigkeit beschreibt, wird als gut beurteilt ($M = 3.96$, $SD = 0.77$).

Die *Schwerhörigkeitsskalen* wurden aus den Items aus der Umfrage zum Thema Schwerhörigkeit gebildet. Die verschiedenen Dimensionen wurden mittels Faktorenanalyse überprüft. Bei den Schwerhörigkeitsskalen zeichnet sich eine hohe Akzeptanz der Schwerhörigkeit ab ($M = 4.25$, $SD = 0.85$) und die durchschnittliche Unterstützung seitens der vorgesetzten Person in Hinblick auf die berufliche Entwicklung erweist sich als gut ($M = 4.00$, $SD = 0.67$).

Analyse der direkten Zusammenhänge

Bei der Analyse der direkten Zusammenhänge geht es um die Frage, wie die Dimensionen des Badura-Modells (Treiber, Früh- und Spätindikatoren) und den Schwerhörigkeitsskalen genau zusammenhängen. Dafür wurden die Skalen zu den *Treibern Arbeitsbedingungen*, *Netzwerkkapital*, *Führungskapital* und *Überzeugungs- und Wertekapital*, dazu die Skalen zu den *Frühindikatoren* und den *Spätindikatoren* (s. oben) mit den Schwerhörigkeitsskalen korreliert. Darüber hinaus wurden auch die Korrelationen zwischen diesen Skalen sowie die Dauer und der Grad der Schwerhörigkeit bestimmt. Wegen dem explorativen Charakter dieser Auswertungen wurde eine sog. Bonferroni-Korrektur angewendet. Mit dieser Korrektur dürfen statistisch signifikante Ergebnisse auch dann interpretiert werden, wenn keine spezifische Hypothese vorliegt. Die Menge an Zahlen mag auf den ersten Blick überwältigend erscheinen, jedoch lassen sich in den Ergebnissen einige Muster erkennen, die im Folgenden zusammenfassend beschrieben werden.

Was als Erstes auffällt, ist, dass es im Allgemeinen weder Zusammenhänge gibt zwischen der Dauer, dem Grad der Schwerhörigkeit noch dem Alter, in dem die Schwerhörigkeit begann. Ausnahme ist eine schwache signifikante positive Korrelation ($r = 0.20$, $p < .05$) zwischen der gelebten Unternehmenskultur und dem Schwerhörigkeitsgrad. Es könnte somit einen schwachen Zusammenhang darin geben, dass Personen mit einer hochgradigen Schwerhörigkeit eher in Betrieben mit einer offeneren Unternehmenskultur tätig sind. Auch gibt es eine schwache positive Korrelation zwischen der Dauer der Schwerhörigkeit und der Anzahl der somatischen Beschwerden ($r = 0.25$, $p < .01$) und der subjektiven (allgemeinen) Gesundheit ($r = 0.21$, $p < .05$). Es zeigt sich somit, dass es einen gewissen Zusammenhang gibt, dass mit zunehmender Dauer der Schwerhörigkeit auch die Anzahl somatischer Beschwerden zunimmt und die eigene Gesundheit besser/schlechter eingeschätzt wird. Dies könnte jedoch auch damit zusammenhängen, dass mit zunehmender Dauer der Schwerhörigkeit auch das Lebensalter zunimmt und deshalb mehr gesundheitliche Probleme auftauchen können. Anders sieht es bei den Schwerhörigkeitsskalen aus (Tabelle 11). Was als erstes auffällt, sind die Zusammenhänge mit der Akzeptanz der Schwerhörigkeit. Bei den Arbeitsbedingungen zeigen sich signifikante bis hochsignifikante positive Korrelationen mit den Skalen «Zeitliche Anforderungen», «Sinnhaftigkeit der Aufgabe» und «Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen».

Tabelle 12 zeigt die Korrelationen zwischen den Badura-Dimensionen (bzw. Skalen), die psychosoziale Gesundheit, Lebensqualität und Wahrgenommene Produktivität einerseits und den Skalen oder Items zum Umgang mit der eigenen Schwerhörigkeit: "Nicht-Anpassung", "Abklären und Durchhalten", "Akzeptanz Schwerhörigkeit" (Einzelitem), "Metakommunikation", "Schriftliche Kommunikation" und "Verstecken (der eigenen) Schwerhörigkeit". Von diesen Skalen zeigt das Einzelitem "Akzeptanz der Schwerhörigkeit" die meisten signifikanten Zusammenhänge auf. Der wörtliche Text dieses Items lautet: *"Ich habe mich mit der Schwerhörigkeit abgefunden/arrangiert"*. Es gibt schwache bis mittelhohe Korrelationen mit einigen Subskalen der *Arbeitsbedingungen* ("Zeitliche Anforderungen (meistern)" ($r = 0.39$, $p < 0.01$), "Sinnhaftigkeit der Aufgabe" ($r = 0.36$, $p < 0.05$) und "Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen" ($r = 0.49$, $p < 0.001$)). Beim *Netzwerkkapital* gibt es sehr signifikante Zusammenhänge der "Akzeptanz der Schwerhörigkeit" mit der Sozialen Unterstützung im Betrieb ("Social Support", $r = 0.42$, $p < 0.01$), Vertrauen ($r = 0.42$, $p < 0.01$) und weiter schwächere Zusammenhänge mit der Gruppenkohäsion und der Kommunikation (im Team) (beide $r = 0.36$, $p < 0.01$). Im Bereich der Gesundheit gibt es eine hochsignifikante Korrelation ($r = 0.51$, $p < 0.001$) mit dem "Selbstwertgefühl". Mit der *Wahrgenommenen Produktivität* gibt es mittlere Korrelationen mit der "Qualität der Arbeitsleistung" und die "Subjektive Arbeitsleistung" ($r = 0.36$, $p < 0.05$ bzw. $r = 0.37$, $p < 0.05$). Sich abfinden mit der eigenen Schwerhörigkeit wirkt sich auf den ersten Blick günstig auf die Gesundheit und die Produktivität aus und führt zu einer höheren Bewertung der Arbeitsbedingungen, wobei die Kausalität auch in

die umgekehrte Richtung interpretiert werden könnte, nämlich das günstige Arbeitsbedingungen es den PmSH erleichtern, sich mit der eigenen Schwerhörigkeit abzufinden. Als eine weitere wichtige Variable erweist sich das "Verstecken der Schwerhörigkeit". Zum Beispiel lautet ein Frageitem aus dieser Skala: *"Ich verhalte mich so, dass es nicht auffällt, wenn ich etwas nicht verstanden habe"*. Ein hoher Wert auf dieser Skala kann möglicherweise auch auf eine gewisse Resignation bezüglich der eigenen Schwerhörigkeit hinweisen, zum Beispiel weil die Person erlebt, dass die Schwerhörigkeit nicht wahrgenommen oder vom Umfeld nicht akzeptiert wird. Diese Skala korreliert vor allem mit gesundheitlichen Variablen, etwa eine hohe Korrelation ($r = 0.50$, $p < 0.001$) mit der Anzahl der somatischen Beschwerden. Weiter gibt es bei dieser Variable negative Korrelationen mit "Allgemeinem Wohlbefinden" ($r = -0.39$, $p < 0.05$) und Selbstwertgefühl ($r = -0.36$, $p < 0.05$). Ansonsten gibt es positive, mittlere Korrelationen mit den Variablen "Role Overload" und "Erschöpfung" ($r = 0.36$, $p < 0.05$ bzw. $r = 0.42$, $p < 0.01$). Diese Ergebnisse suggerieren, dass das "Verstecken der Schwerhörigkeit" als Bewältigungsstrategie sich eher ungünstig auf die Gesundheit und die körperliche Verfassung auswirkt, wobei nicht auszuschliessen ist, dass es auch Auswirkungen in die umgekehrte Richtung geben könnte.

Tabelle 13 enthält die Zusammenhänge von den Badura-Treibern, dazu von den gesundheitlichen Variablen, Lebensqualität und Produktivität mit den Schwerhörigkeitsskalen zur Unterstützung seitens der vorgesetzten Person, "Rücksichtnahme seitens Kolleg:innen" sowie die "Ausgestaltung der Arbeit". Insbesondere erweisen sich die Skalen zur Unterstützung der vorgesetzten Person als sehr wichtig. Sie sind mit Abstand diejenigen Variablen, die die meisten signifikanten Korrelationen mit den genannten Dimensionen aufweisen. In der Tabelle 14 sind sowohl die Korrelationen der Gesamtskala "Unterstützung der/s Vorgesetzten insgesamt" als auch die der Subskalen "Abwertung Vorgesetzte:r", "Unterstützung bei beruflicher Weiterentwicklung" und "Rücksichtnahme der vorgesetzten Person" festgehalten. Diejenige Variable (Subskala), die an dieser Stelle die meisten signifikanten Zusammenhänge aufweist, ist die "Abwertung seitens der vorgesetzten Person" (*Beispielitem: Ich denke, dass mich meine Vorgesetzten komisch finden, weil ich mich aufgrund der Schwerhörigkeit anders verhalte*). Die stärksten (negativen) Zusammenhänge gibt es bei der "Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen" und "Gruppenkohäsion". Das heisst, je mehr Abwertung eine PmSH seitens der vorgesetzten Person erfährt, desto tiefer ist die Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen und desto weniger Gruppenkohäsion gibt es im Betrieb. Im Bereich *Gesundheit* geht die Abwertung mit mehr depressiven Verstimmungen ($r = 0.56$, $p < 0.001$) einher, während es bei den Spätindikatoren negative Korrelationen mit der "Subjektiven Arbeitsleistung" und dem "Commitment" gibt, was suggeriert, dass die Abwertung seitens der vorgesetzten Person auch die Arbeitsproduktivität beeinträchtigen kann. Ähnliche Zusammenhänge, allerdings in die umgekehrte Richtung, gibt es bei der "Unterstützung bei der beruflichen Entwicklung" bei den Arbeitsbedingungen und dem Netzwerkkapital. (*Beispielitem: Meine*

Vorgesetzten unterstützen mich, um mich beruflich weiterzuentwickeln). Während eine Abwertung mit weniger Partizipation und weniger Zufriedenheit, und einer höheren Neigung zum Stellenwechsel ("Commitment Intent to Turnover") einhergeht, ist die Unterstützung der beruflichen Weiterentwicklung diesen gerade förderlich. Diese Haltung der vorgesetzten Person passt in einem Betrieb, wo die Mitarbeiterorientierung hoch ist ($r = 0.59$, $p < 0.001$). Die gelebte Unternehmenskultur trägt zudem dazu bei, dass die Bedürfnisse von PmSH seitens der Vorgesetzten berücksichtigt werden ($r = 0.42$, $p < 0.001$). Die Gesamtskala der Unterstützung seitens der vorgesetzten Person weist entsprechend ebenfalls hochsignifikante Zusammenhänge in allen Bereichen auf. Zudem zeigt sich bei der "Rücksichtnahme der Kolleg:innen" einen deutlichen Zusammenhang mit der Lebensqualität der PmSH ($r = 0.42$, $p < 0.01$).

4.3 Zusammenfassung

Die Stichprobe der Untersuchung ($n=112$) stellt eine sehr heterogene Gruppe dar, was den Grad oder die Dauer der Schwerhörigkeit betrifft, aber auch was soziodemografische Daten angeht. Aufgrund des überdurchschnittlich hohen Anteils an Personen mit Tertiärabschluss und einer sehr grossen Gruppe an Personen mit einer hochgradigen Schwerhörigkeit bis Gehörlosigkeit ist davon auszugehen, dass die Stichprobe nicht repräsentativ ist. Bei den befragten Personen hatte die Schwerhörigkeit meistens keinen grossen Einfluss auf den beruflichen Werdegang, trotzdem scheint beispielsweise die berufliche Weiterentwicklung dadurch erschwert zu sein, dass der Besuch einer Weiterbildung eine Herausforderung darstellen kann und nicht alle eine entsprechende Unterstützung durch Vorgesetzte erhalten. Im Arbeitsalltag stellen insbesondere Situationen, in denen mehrere Personen durcheinandersprechen, eine grosse Herausforderung dar, die zudem bei vielen fast täglich vorkommt. Während die einen aktiv auf ihre Bedürfnisse hinweisen, versuchen andere ihre Schwerhörigkeit möglichst zu verstecken, um nicht aufzufallen. Obwohl direkt diskriminierendes Verhalten von den wenigsten PmSH erlebt wurde, sehen sich doch einige damit konfrontiert, dass ihnen von Arbeitskolleg:innen oder Vorgesetzten aufgrund der Schwerhörigkeit weniger zugetraut wird. Während viele PmSH angeben, dass die Erwerbsarbeit zu zusätzlicher Erschöpfung führt aufgrund der besonderen Herausforderungen bei der Kommunikation, stecken die Befragten lieber im Privaten zurück, als weniger Arbeitsleistung zu zeigen. Als besonders unterstützend werden betriebliche Massnahmen erachtet, welche eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeiten erlauben. Sensibilisierungen von Arbeitskolleg:innen und Vorgesetzten wäre eine betriebliche Massnahme, welche in Zukunft verstärkt eingesetzt werden könnte. Die quantitative Untersuchung konnte aufzeigen, dass sich das Abfinden mit der eigenen Schwerhörigkeit positiv auf die Gesundheit und die Produktivität auswirkt und zu einer höheren Bewertung der Arbeitsbedingungen führt, wobei die Kausalität auch in die umgekehrte Richtung interpretiert werden könnte, nämlich das günstige Arbeitsbedingungen es den PmSH erleichtern, sich mit der

eigenen Schwerhörigkeit abzufinden. Auch das Verhalten von Vorgesetzten kann sich positiv oder negativ auf die Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen und der Gruppenkohäsion im Betrieb auswirken.

5. Die Situation von Beschäftigten mit Schwerhörigkeit im Betrieb

Im Rahmen des qualitativen Teils der vorliegenden Studie wurden erwerbstätige PmSH befragt, mit welchen Herausforderungen sie in der Arbeitswelt auf Grund ihrer Schwerhörigkeit konfrontiert sind und wie sie damit umgehen. Die Ergebnisse werden nachfolgend vorgestellt und diskutiert.

An den Fokusgruppensitzungen nahmen 13 Frauen und 12 Männer teil. Bei den Einzelinterviews waren es jedoch 11 Frauen und nur 3 Männer. Die Altersspanne lag bei den Teilnehmenden zwischen 24 und 63 Jahren und war über die gesamte Bandbreite ähnlich verteilt (Durchschnitt 46.3 Jahre). Die Verteilung nach Alter deckt daher in etwa das Erwerbsleben der Bevölkerung ab. Nur wenige der Teilnehmenden haben angegeben, dass ihre Hörbeeinträchtigung geringgradig (n=1) sei (vgl. hierzu auch Kapitel 4.1). Die meisten haben eine mittel- (n=10) bis hochgradige (n=18) Hörbeeinträchtigung oder eine vollständige Ertaubung/Gehörlosigkeit (n=9), welche alle unter anderem oder ausschliesslich über Lautsprache kommunizieren. Bis auf eine Person verwenden alle Hörhilfen, wobei Hörgeräte häufiger sind als Implantate. Bei der Zusammensetzung der Fokusgruppen wurde zudem darauf geachtet, möglichst Personen mit einer Schwerhörigkeit seit Geburt und Personen, welche erst seit kürzerer Zeit schwerhörig sind, zu mischen. An den Interviews nahmen 13 Personen teil mit einer langen Dauer der Schwerhörigkeit, welche seit Geburt (n=5) oder im Vorschulalter bis 5 Jahre (n=8) auftrat. Bei den übrigen Teilnehmenden begann die Schwerhörigkeit im Schulalter (n=8), zwischen dem 16. und 29. Lebensjahr (n=7), zwischen dem 30. und 39. Lebensjahr (n=6) und zwischen dem 40. und 50. Lebensjahr (n=4). Die Dauer seit dem Auftreten der Schwerhörigkeit beträgt zwischen 2 und 56 Jahren, wobei nur bei wenigen die Diagnose unter 10 Jahre zurück liegt (n=4) und der Mittelwert bei 30 Jahren liegt. Die meisten Interviewteilnehmenden arbeiten 80-100% (n=29), wenige 50-70% (n=8) und eine Person darunter (n=1). Die Mehrheit der befragten Personen hat eine Position ohne Kaderfunktion (n=20), ein paar sind im unteren Kader (n=11) und wenige im mittleren (n=5) bis oberen (n=2) Kader, was mit der Forschungsfrage der vorliegenden Studie zusammenhängt, die auf Arbeitnehmende und nicht auf Führungskräfte fokussiert.

5.1 Herausforderungen und Umgangsweisen

Normalität und (Un-)Sichtbarkeit

Während ein Teil der befragten Personen bereits seit Geburt schwerhörig ist, trat sie bei anderen schleichend, zum Beispiel durch eine Krankheit oder plötzlich, von einem Tag auf den anderen, oder durch einen Unfall auf, wobei dies auf einem Ohr oder beidseitig sein kann. Während es Personen gibt, die «nichts anderes kenne[n]» (FG07, 54)⁸, als schwerhörig zu sein, sind andere «noch ganz am Anfang bei diesem Prozess», dass sie «das überhaupt anspreche[n]» (FG07, 60).

Viele der befragten Personen möchten möglichst «normal» leben und sehen die Hörbeeinträchtigung eher als körperliches Merkmal, das für sie einfach dazugehört, und nicht als zentrales Identitätsmerkmal (FG05, 93). Sie haben daher auch vielfach Schwierigkeiten, sich dieser Realität zu stellen und die Beeinträchtigung anzuerkennen:

Der Arzt hat zu mir gesagt, der Spezialist: 'Sie sind wirklich schwerst hörbehindert', das war für mich ganz schlimm zu hören, weil ich mich ja nicht so empfunden habe (lacht), bei einem normalen Leben, ich habe alles gemacht, ich habe nicht das Gefühl, ich bin beeinträchtigt. (EI10, 45)

Der Versuch, das eigene Leben so «normal» wie möglich zu gestalten, gerät vor allem in Konflikt mit der Wahrnehmung von Schwerhörigkeit in der Gesellschaft. Häufig erwähnt wurde, dass PmSH nicht mehr gut wahrgenommen werden können, dass sie unsichtbar werden in der Gesellschaft, beispielsweise indem Hörgeräte immer kleiner werden und viele Menschen mit Kopfhörern im öffentlichen Raum unterwegs sind. Einige der befragten PmSH waren daher der Meinung, dass die Diskussion über Schwerhörigkeit stärker angestossen werden müsste.

Die Gehörlosen Community ist enorm laut und das finde ich, ist auch in vielen Sachen berechtigt, aber wenn man die Zahlen anschaut, ist fast eine Million in der Schweiz schwerhörig, natürlich sehr viel altersbedingt. Aber das ist vergleichsweise eine ruhigere Truppe und oft wird es gemeinsam in einen Topf hineingeworfen. (FG01, 81)

Fast alle Personen haben von Situationen berichtet, bei denen sie im privaten oder geschäftlichen Umfeld als weniger kompetent wahrgenommen wurden. Vermehrtes Nachfragen wurde dabei vom Gegenüber nicht als akustisches Nicht-Verstehen, sondern als inhaltliches Nicht-Verstehen interpretiert. Dies führt zum Teil dazu, sich zurückzuziehen, weniger nachzufragen und sich mit der Situation abzufinden, dass sie weniger verstehen.

Es ist eine körperliche Behinderung, es ist nichts Kognitives. Ich glaube, das ist das, was ich merke, wo immer wieder Leute so überrascht sind – 'ah ja, du kannst ja etwas. Ich hätte nie gedacht, dass du schwerhörig bist.' Und man oft merkt, es schwingt vielleicht auch ein wenig mit, dass man wie das Gefühl hat, eben, man hat weniger Kompetenzen.

⁸ Die Zitate sind jeweils mit der Interviewart (Einzelinterview EI oder Fokusgruppendifkussion FG) mit Interviewnummer und dem Abschnitt im Interview referenziert. Die ausgewählten Zitate sind sprachlich geglättet.

Zwar wird von PmSH auch ein gewisser Wandel in der Gesellschaft wahrgenommen. Für diesen Wandel hin zu mehr Verständnis müsse jedoch sowohl auf gesellschaftlicher als auch auf individueller Ebene gekämpft werden.

Ich glaube früher hat man es eher noch versucht zu verstecken, mehr als dass man es heute macht und ich glaube auch, das Verständnis und so die Sensibilität in der Gesellschaft ist gestiegen, dass es halt Leute gibt, die andere Bedürfnisse haben, also es ist alles so ein bisschen integrativ oder inklusiver geworden, als es früher war. (EI05, 56)

Die meisten Personen sehen jedoch weiterhin grossen Bedarf zur Sensibilisierung der Gesellschaft.

Übergang von der Schule zum Beruf

Etwa die Hälfte der Befragten hat mindestens einen Teil der Schulzeit in Sonderschulen für Kinder mit einer Schwerhörigkeit oder Gehörlosigkeit verbracht. In den Interviews wurden häufig Vor- und Nachteile von «separativem» und «integrativem» Schulsystem angesprochen. Personen, welche die Regelschule absolviert haben, berichteten von sehr unterschiedlichen Erfahrungen. Zufriedenstellend war der Besuch der Regelschule für viele dann, wenn sie jeweils spezielle Unterstützung von Lehrpersonen und weiteren Fachpersonen erhalten haben:

Ich bin auch in der Regelschule, also in der Volksschule in die Schule gegangen, und glaube dort war meine Audiopädagogin sehr eine gute - eine wichtige Begleitung, weil sie für mich wie ein wenig eingestanden ist und mir so ein wenig gezeigt hat, wie ich das kommuniziere, was sind meine Bedürfnisse. Wo man als Schüler noch gar nicht so Ahnung hat je nachdem, was man alles braucht. Wo ich so gewisse Strategien, die sie gewählt hat, um die anderen Schüler zu informieren, heute noch brauche, gerade mit der offenen Kommunikation. (FG01, 94)

Bei den Interviews gab es auch skeptische Aussagen gegenüber der Integration in Regelschulen. Häufig wurde argumentiert, dass die Lehrpersonen in der Regelschule zu wenig ausgebildet sind für die Arbeit mit hörbeeinträchtigten Kindern. Auch PmSH, die heute selbst im Lehrberuf sind, teilen diese Einschätzung. Neben den Lehrpersonen haben jedoch auch die Mitschülerinnen und Mitschüler einen Einfluss auf das Wohlbefinden der Kinder mit Hörbeeinträchtigung. Dort, wo das «Verständnis absolut nicht vorhanden war» (EI08, 2), kann dies mit Ausgrenzungs- und Einsamkeitserfahrungen verbunden sein:

Also, da ist es für mich schon schwieriger gewesen. Ich meine, in der Schule war ich immer die Einzige, die nicht gut gehört hat. Ja und ich meine zu der Zeit, es war für mich noch eine schwierige Situation. Ich habe die normale Schule weitergemacht und trotzdem wollte ich nicht immer die Aussenseiterin sein. Ich habe immer geschaut, dass ich dabei bin, trotz meiner Schwerhörigkeit, aber ich bin eigentlich immer allein gewesen. (FG03, 70)

Der Besuch einer Sonderschule kann zusätzlich stigmatisierend wirken. Gerade mit Blick auf den Bewerbungsprozess fürchten einige Betroffene auch, benachteiligt zu werden:

Aber wo ich mich wie frage, ob das für die Berufswelt oder für die Leute, die Betriebe haben, einen Unterschied macht. Dort auch die Sensibilisierung, 'hey, es ist wie ein Setting, das ihnen das Lernen erleichtert, aber die Leistung ist die gleiche.' Nur weil ich in der Volksschule war,

habe ich nicht eine bessere Ausbildung in der Schulzeit gehabt oder bessere Voraussetzungen. Ich hatte einfach mehr Kontakt mit hörenden Menschen, genau. (FG01, 96)

Die Berufswahl in der letzten Phase der Schulzeit ist sowohl für Jugendliche mit als auch ohne Hörbeeinträchtigung eine herausfordernde Zeit. Bei den meisten Personen verlief diese Zeit relativ problemlos und hatte keinen grossen Einfluss auf die Berufswahl (EI11, 27). Unterstützung erhielten sie vor allem durch ihre Eltern (FG06, 90). PmSH, die die Berufsfachschule für Lernende mit Hör- oder Kommunikationsbehinderungen in Oerlikon besucht haben, berichten nur von positiven Erfahrungen. Anders als bei denjenigen Kindern, die die Regelschule besucht hatten, war Stigmatisierung hier kein Thema. Allerdings wurde das begrenzte Angebot an Berufsausbildungen, insbesondere bei der höheren Berufsbildung, als einschränkend wahrgenommen (FG04, 21).

Vereinzelt wurde jedoch auch von negativen Erfahrungen bei der Lehrstellensuche berichtet. So konnte eine PmSH beispielsweise keine Lehrstelle als Schreiner finden, weil die Lehrbetriebe der Ansicht waren, dass eine Hörbeeinträchtigung in der Schreinerei ein Sicherheitsrisiko darstelle. Dies, obwohl die Berufsfachschule für Menschen mit Hörbehinderung in Oerlikon auch eine Schreiner Ausbildung anbietet. Auch bei weiteren Berufswünschen wurde davon abgeraten:

Und ich habe dann noch weiter geschaut, was es sonst noch gibt. Und bin dann einmal auf den Polygraphen gekommen. Ich habe das auch dem Berufsberater gesagt, dass ich das gerne machen möchte. Und er hat mir dann gesagt, so ein bisschen wie ein Deckel, das kannst du nicht. Sprache ist beim Polygraphen sehr wichtig. Da habe ich mich dann aber geweigert und habe dann trotzdem eine Schnupperlehre gemacht als Polygraf in einem kleineren Betrieb in der Nähe vom Elternhaus. (EI08, 6)

Insgesamt entsteht hier der Eindruck, dass es dort, wo PmSH auf Hindernisse bei der Berufswahl stossen, nicht nur um den Fachbezug und die grundsätzliche Eignung der Person geht. Vielmehr scheinen negative Urteile bei der Berufswahl und Ablehnungen bei der Lehrstellensuche auch auf fehlende Kenntnisse der konkreten Bedürfnisse von PmSH zurückgeführt werden, die dann zu Fehleinschätzungen von Arbeitgebenden oder Berufsberatenden führen können. Andererseits kann es sich hierbei auch um Formen von Diskriminierung handeln, etwa wenn die Schwerhörigkeit mit einer Einschränkung kognitiver Fähigkeiten verknüpft wird – was vielfach von den an der Studie beteiligten Personen berichtet wurde.

Kommunikation bei der Stellensuche

Fast alle befragten PmSH haben schon mehrere Bewerbungsverfahren absolviert. Die Erfahrungen dabei sind nicht grundsätzlich unterschiedlich zu PoSHGL. Allerdings zeigen sich hier Besonderheiten im Zusammenhang mit der Schwerhörigkeit, die sich positiv auswirken können. So berichtet eine PmSH beispielsweise darüber, dass es in der Informatik meistens Männer waren, mit denen sie gesprochen habe, «und diese Stimme ist halt einfach ein bisschen tiefer. Und durch das ist es für mich besser verständlich» (EI11, 47). Die meisten Bewerbungsverfahren, von

welchen berichtet wurde, wurden als fair empfunden. Bei einzelnen Arbeitgebenden scheinen jedoch Vorbehalte gegenüber PmSH (und generell gegenüber Menschen mit einer Beeinträchtigung) vorhanden zu sein. Häufig wird hier bei gleicher Qualifikation eine PoSHGL bevorzugt.

Also ich habe mich 2-mal um eine Stelle beworben. Bei der ich die Stelle nicht bekommen habe und beim anderen Mal nicht einmal zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen worden bin und im Nachhinein erfahren habe, das meine Behinderung ein Mitgrund war. (FG05, 74)

Bei einem Arbeitgebenden bestand die Vermutung, dass die Hörbehinderung allenfalls mit anderen gesundheitlichen Problemen in Zusammenhang stehen könnte und daher die Gefahr von zusätzlichen Absenzen befürchtet wurde (EI07, 67). Häufig werden die Prozesse bei grösseren Unternehmungen als transparenter wahrgenommen und das Ziel der Inklusion von Menschen mit einer Behinderung oder Beeinträchtigung ist dort durch Diversity-Beauftragte klarer positioniert. Allerdings wird dieses Ziel auch in grossen Betrieben nicht immer konsequent gelebt. Auch hier würden sich «gewisse Unternehmen scheuen» Bewerbende mit Behinderung einzustellen (FG02, 124).

Die Strategien von PmSH im Bewerbungsverfahren sind sehr unterschiedlich. Die einen kommunizieren ihre Hörbehinderung bereits im Bewerbungsschreiben (FG04, 58). Andere teilen dies allenfalls im Bewerbungsgespräch mit und wieder andere erst nachdem sie die Stelle angetreten haben.

Also ehrlich gesagt, während dem Bewerbungsprozess kommuniziere ich das nicht, meine Behinderung, dann behalte ich es für mich. Wenn ich die Stelle habe - ich warte im Prinzip so lange, bis mich der Vorgesetzte hat unterrichten sehen, und dann kommuniziere ich es. Denn es ist schon noch eine gewisse Angst von Vorurteilen vorhanden. (EI05, 40)

Bei einer offenen Kommunikation besteht die Sorge, dass das eigene Dossier möglicherweise wegen der Hörbeeinträchtigung nicht mit entsprechender Aufmerksamkeit behandelt wird. Eine offene Kommunikation wird vor allem von Personen mit höherer Bildung gepflegt, insbesondere in Bereichen mit einem eher ausgetrockneten Arbeitsmarkt. Sie gehen weniger häufig davon aus, dass die Beeinträchtigung ein relevantes, sich möglicherweise nachteilig auswirkendes Kriterium bei der Personalrekrutierung darstellt. Für die PmSH, die offen über ihre Beeinträchtigung kommunizieren, hat die Offenheit auch eine positive Wirkung, denn sie gehen unbeschwerter in ein Vorstellungsgespräch und können dort bereits allfällige Bedürfnisse, die sich aus der Schwerhörigkeit ergeben, kommunizieren.

Akustik und Räumlichkeiten

Eine sehr häufig erwähnte Herausforderung stellen (Büro-)Räumlichkeiten dar. Dabei wurden insbesondere drei Faktoren erwähnt: (1) grosse Räume mit zu vielen Personen, was häufig zu einem konstanten Geräuschpegel führt, (2) schlecht schallabsorbierende Räume, wobei es in Räumen ohne Vorhänge und ohne Deckenverkleidung häufig störend hallt, (3) schlechte Raumaufteilung, neben Büroräumlichkeiten auch Sitzungszimmer mit einer herausfordernden Akustik.

Ich habe häufig grosse Sitzungen. Da komme ich manchmal ans Limit, vor allem Sitzungen mit mehr als zwei, drei Personen, da haben wir bei uns in der [Firma X] leider Sitzungszimmer mit relativ schlechter Akustik. [...] sobald es ein bisschen hallt, wird es extrem schwierig. (FG08, 47)

Eine Sitzposition im Zentrum ist oft nicht ideal. Besser ist ein Ort, an welchem die PmSH den Überblick bewahren. Geräusche, welche von hinten kommen, können schlecht identifiziert werden:

Es ist meine Idealbedingung, dass ich 70% verstehe. Dann habe ich wie 100% von meinen 70% Hörvermögen, aber sobald es dunkel ist, sobald jemand undeutlich spricht, Nebengeräusche, Rücken zugewendet, Müdigkeit von meiner Seite, es gibt sehr viele Faktoren, die beim Gehör wie mitspielen. (FG01, 67)

Eher positiv schätzen die Befragten die Möglichkeit ein, Sitzungen online durchzuführen. Dies hat sich bereits bei der Vereinbarung der Interviewtermine gezeigt. Die meisten Teilnehmenden bevorzugten einen Termin online. Bei Online-Sitzungen sind die Gesichter frontal zur Kamera, das heisst die Mundpartie ist gut sichtbar. Die Sprechenden Personen können herangezoomt werden. Die Endgeräte wie Computer lassen sich über Bluetooth direkt mit dem Hörgerät verbinden, was eine Schallübertragung in hoher Qualität garantiert. Einzelne haben auch schon probiert, sich das Gesprochene mit Untertiteln anzeigen zu lassen, was Hochdeutsch einigermaßen funktioniert. Ein wichtiges Argument für Online-Sitzungen ist die Disziplin der Teilnehmenden. Während bei Sitzungen mit physischer Präsenz häufig durcheinandergesprochen wird, so spricht bei Online-Sitzungen jeweils nur eine Person. Trotzdem fanden einige Personen, dass für sie Online- oder hybride Sitzungen anstrengender seiend: «Dort ist klar, dass ich die Personen, die digital zugeschaltet sind, die verstehe ich einfach nicht. Also da bekomme ich einfach nicht alles mit.» (FG07, 7) Die befragten Personen haben einige Strategien entwickelt, wie sie mit der räumlichen Situation umgehen. Am häufigsten wird die Sitzposition so gewählt, dass die Person den Raum gut im Überblick hat und Lippenlesen möglich ist.

Ich bin sehr stark darauf angewiesen, dass ich von den einzelnen Leuten von den Lippen lesen kann. Das heisst, ich muss in einem Raum auch immer strategisch gut sitzen, sprich, das Licht im Rücken haben, kein Gegenlicht, weil sonst sehe ich die Lippen der Leute, die dort im Gegenlicht sitzen, nicht. Das habe ich gemacht, das habe ich auch in der Vergangenheit gemacht, in grossen Gremien und bei Protokollführungen. Es geht, aber es ist unglaublich anstrengend. (FG07, 162)

Die meisten der Befragten können auf die eine oder andere Form von Unterstützung durch Arbeitgebende oder Vorgesetzte zählen. Meistens ist diese Unterstützung jedoch punktuell und deckt nicht sämtliche Bedürfnisse ab. Eine wichtige Forderung von Befragten in Bürotätigkeiten ist, dass sie in einem Einzelbüro arbeiten können (EI04, 32). Wenn ein Einzel- oder Zweierbüro nicht möglich ist, so ist es wichtig, dass weitere Räume vorhanden sind, welche Hörpausen zulassen. Zumindest phasenweise möchten viele sich zurückziehen können:

Aber ich muss ehrlich sagen, ich habe bis jetzt Glück. Ich finde nicht, dass es mich gross einschränkt, weil wir eine grosse Flexibilität im Job haben und ich wirklich auch meine Settings so auswählen kann, wie ich möchte. Ich kann mich hinsetzen, wo ich möchte im Büro. Ich kann mich zurückziehen in einen ruhigen Raum, wenn ich das möchte. Das ist kein Problem, um auch fokussiert zu arbeiten, wenn es mal laut ist bei uns im Grossraumbüro. (FG07, 58)

Büros mit mehreren Personen können zusätzlich durch bauliche Massnahmen oder Einrichtungen akustisch optimiert werden (FG08, 74). Aber auch bereits die eigenständige Wahl des Arbeitsplatzes innerhalb eines Grossraumbüros kann Abhilfe schaffen:

Also bei mir ist es so, dass ich gerade kürzlich im Grossraumbüro zum Glück den Arbeitsplatz zügeln konnte. Jetzt ist es so, dass ich niemanden mehr im Rücken habe. Denn das war für mich immer sehr unangenehm. Weil wenn jemand von hinten an mich heranläuft, nehme ich diesen nicht wahr und erschrecke. (FG08, 107)

Ermüdung und Hörpausen

Fast alle befragten Personen berichteten vom Hauptproblem der Ermüdung. Vor allem bei kommunikativen Tätigkeiten, wie langen Sitzungen, ist es für PmSH anstrengend, sich permanent auf das Gesagte zu konzentrieren und allenfalls Lippen zu lesen:

Ich brauche viel mehr Energie für mein Berufsleben. Ich bin viel mehr müde. Also wenn ich am Morgen gearbeitet habe, bin ich windelweich, muss ich ehrlich sagen und ich bin froh, wenn ich sofort das Essen auf dem Tisch habe. (FG02, 111)

Beim Problem der Ermüdung sind die Betroffenen meist auf sich allein gestellt. Sie entwickeln Strategien, um mit dieser Müdigkeit umgehen zu können. Eine Strategie ist dabei, ein tieferes Arbeitspensum zu wählen:

Ja ich glaube, das erleichtert es mir sehr. Und ich arbeite Teilzeit, 65 %. Einerseits, weil ich nicht 100 % arbeiten will, und andererseits aber auch, weil ich merke, dass ich auch noch etwas Erholung brauche. Oder ich merke, wenn ich jetzt voll arbeiten würde, ich glaube ich wäre voll kaputt. (FG03, 25)

Einige Personen haben aufgrund der Müdigkeit ihre Arbeitsstellen gewechselt, hin zu Tätigkeiten mit weniger Kommunikation. Dies wurde vor allem im Pflegebereich erwähnt, beispielsweise mit einem Wechsel vom Tag- in den Nachtdienst oder von der stationären Pflege zur Spitex.

Ich erhoffe mir, dass ich weniger müde bin vom Arbeiten. Nicht mehr so viel reden zu müssen, hören, also es ist ja mehr in der Nacht. Ist ja auch das Ziel, dass man Ruhe reinbringt, also auch wenn alte Menschen nicht mehr gut schlafen oder nicht mehr viel, aber da sucht man ja nicht aktiv, weiss ich was für Gespräche. (EI02, 73)

Bei Personen, welche ihr Pensum nicht reduzieren wollen oder können, leidet manchmal die Freizeit. Die Erholungszeit, welche zusätzlich notwendig ist, reduziert die nutzbare Freizeit. Eine weitere Strategie ist es, über Mittag schlafen zu gehen (EI06, 17) und wo möglich, weitere kurze Pausen zu machen. Dies kann beispielsweise dadurch geschehen, dass man sich kurz zurückzieht oder einer ganz anderen Tätigkeit nachgeht (FG04, 61).

Das konzentrierte Zuhören ist für die meisten PmSH nur für eine begrenzte Zeit möglich. Wenn Sitzungen aber lange dauern, ist eine mögliche Strategie, sich auf das Wesentliche zu fokussieren und Unwesentliches beiseitezulassen. «Dort muss man wie für sich so ein bisschen herausfinden, ja wie wichtig ist jetzt das, dass ich jetzt da alles 1:1 verstehe, oder nehme ich mir jetzt mal das Recht raus, mal nicht so gut zuzuhören» (EI04, 64). Die Gesprächssituationen während der Arbeit sind zwar für viele anstrengend, jedoch sind die Diskussionen häufig strukturiert und formalisiert. Wenn nicht mehrere Personen gleichzeitig sprechen, ist die Ermüdung geringer. Viele haben erzählt, dass vor allem die informellen Situationen sehr schwierig sind. Dies können Pausensituationen, das Feierabendbier oder Firmenanlässe sein. Bei diesen Situationen folgen die Gespräche nicht einer klaren Struktur und der Geräuschpegel ist oft höher. Eine häufige Strategie ist, diesen Situationen auszuweichen, das heisst nicht daran teilzunehmen (EI12, 23). Dies führt aber auch dazu, dass man von einem Teil des beruflichen Soziallebens ausgeschlossen ist (FG09, 69). Eine PmSH beschreibt diese Strategie wie folgt:

Müde bin ich viel abends. Sehr müde. Restaurants, Mittag- oder Geschäftsessen sind für mich sehr schwierig. Ich kann mich, also ich kann mich nicht mehr unterhalten, da bin ich eigentlich nur noch nebenan. Das ist manchmal das Problem, oder auch an Festen, wenn viele Leute da sind, mit Musik, Betriebsausflüge, Weihnachtessen. Wenn sie nachher auch noch so Events machen wollen, wie mit in so Räumen drin und so Sachen machen, dann ist es für mich halt schwierig, aber ja mit dem lebe ich halt und dann gehe ich einfach nicht und voilà. (FG10, 38)

Beim Thema der Ermüdung wurde wesentlich seltener positiv über Unterstützungen durch Arbeitgebende berichtet als beispielsweise bei Fragen zur Infrastruktur. Mögliche Unterstützungen sind flexible Arbeitszeiten oder die Rücksichtnahme auf Wünsche bezüglich Schichtdienst (EI02, 46). Müdigkeit und fehlende Energie scheinen aber grundsätzlich stark persönliche Themen zu sein, zu welchen dadurch auch persönliche Strategien gesucht werden. Es wurden jedoch einige Wünsche formuliert, wie beispielsweise Verständnis für die Situation, spezielle Pausenregelungen oder Ruheräume am Arbeitsplatz (FG02, 181).

Kommunikation der eigenen Bedürfnisse

Die Strategien bei der Kommunikation der eigenen Bedürfnisse sind sehr unterschiedlich. Während die einen aktiv Unterstützung oder Rücksichtnahme einfordern, sind andere zurückhaltender. Als Argumente für eine aktive Kommunikation der Bedürfnisse wird genannt, dass man dann sicherer ist, alles verstanden zu haben und dass man häufig bei Arbeitskolleginnen und -kollegen auf Verständnis stösst.

Ich spreche meistens nur mit ein oder zwei Personen zusammen und da klappt es besser, dass man miteinander Hochdeutsch spricht. Wenn sie das nicht machen, dann melde ich ziemlich laut: Hallo, bin auch noch da. Dann wachen sie auf, ich muss es manchmal mit Humor machen. Manchmal bin ich auch sauer, das kommt auf meinen Zustand an. (FG04, 44)

Das Verständnis ist jedoch nicht immer bei allen vorhanden (FG10, 85). Die Bedürfnisse immer wieder zu kommunizieren und nachzufragen, wenn man etwas nicht verstanden hat, ist für viele auch ermüdend (EI09, 72). Dies führt dazu, dass diese Personen sich daran gewöhnen, mit «Lücken» oder unbefriedigten Bedürfnissen zu leben.

Ja, es braucht einfach für Leute, die eine Hörbehinderung haben, Mut, um nachzufragen oder zum Sagen, ich habe es nicht verstanden. Ab und zu ist es schwierig, wenn man es zwei Mal sagt. Dann sagt man einfach ja, aber man hat es immer noch nicht verstanden. (EI03, 50)

Personen berichteten noch von der Angst vor Peinlichkeiten oder von Scham: «Nämlich die Situation, wenn man merkt, man ist am Thema vorbei oder vom Thema weg, dann empfindet man das als peinlich» (FG07, 52). Ein anderes Thema ist, den anderen nicht zur Last fallen zu wollen und Mühe zu haben, «einzufordern, dass ich auf einem Platz am Tisch sitzen darf, der für mich besser ist oder nicht. Ich möchte nicht eine Bürde sein für andere Leute.» (FG07, 142). Damit einher geht auch das Gefühl als inkompetent betrachtet zu werden, welche sie dazu verleiten, zurückhaltend zu sein.

Weil eigentlich ist es unser gutes Recht, zu sagen, diese Arbeit können wir schlicht nicht. Das hat nichts mit Verweigerung zu tun, sondern mit Unvermögen. Diesen Mut hatte ich bis jetzt noch nie. Ich habe mich bis jetzt noch nie getraut, wirklich zu sagen, diese Aufgabe kann ich nicht bewältigen, aufgrund meiner Hörbehinderung. (FG07, 124)

Dies geht so weit, dass selbst Aufgaben übernommen werden, welche mit Schwerhörigkeit schwierig zu erledigen sind, wie beispielsweise das Schreiben von Protokollen. «Eigentlich wäre es vielleicht wirklich noch schön, ich würde noch ein wenig dicker meinen Platz nehmen, das dürfte ich auch. Ich mache mich jetzt dünn, dass ja nichts Auffallendes an mir ist» (FG02, 192).

Zusammenarbeit mit Arbeitskolleg:innen

Die Herausforderungen in der Arbeitswelt durch die Schwerhörigkeit unterscheiden sich für die meisten der Befragten nicht grundsätzlich von den Herausforderungen in anderen gesellschaftlichen Bereichen. In der Arbeitswelt können diese aber schwerwiegendere Folgen haben, etwa wenn sie sich auf den Erwerb von Qualifikationen und auf die Laufbahnplanung auswirken. In der Zusammenarbeit mit Arbeitskolleg:innen haben die meisten PmSH eher gute Erfahrungen gemacht. Sie geben an, dass Verständnis für ihre Situation vorhanden ist (EI09, 19), dass sie Sicherheit im Team finden und «nie das Gefühl» haben, «dass das jemand stört oder für jemand schwierig ist» (FG02, 107). Für PmSH ist es im Arbeitsalltag auch wichtig, bei Bedarf um Unterstützung nachfragen zu können.

Wenn ich Sprachnachrichten bekomme, die ich vielleicht nicht ganz höre, wo es noch Hintergrundgeräusche hat, darf ich noch schnell jemand fragen, ob sie mir das rasch hören können und dann sagen, was drin vorkommt, was ich nicht verstanden habe. Genau, ja. Aber ist eben es ist ein sozialer Beruf bei mir, wenn ich in einem Büro oder in einem Betrieb arbeiten würde, müsste ich die eine oder andere Hilfsmethode nutzen, ja genau (FG01, 20)

Wünschenswert wäre für einige der Befragten auch, dass Arbeitskolleginnen und -kollegen von sich aus Schritte unternehmen, dass «nicht die ganze Verantwortung bei den betroffenen Personen liegt» (FG05, 137). Obwohl dies oft nicht der Fall ist, gibt es auch positive Beispiele:

Also, aber am meisten bin ich unterstützt, wenn Leute kommen und sagen: 'Aha das geht nicht, warte, was gibt es für eine Lösung damit es funktioniert. Was können wir machen, dass du die Sitzung verstehst, was können wir machen, dass du nicht zusammenklappst oder so. Wie können wir machen, dass du dabei bist.' Ich kann zwar die Fragen nicht alle beantworten, weil ich zum Teil selber nicht weiss, was ich brauche, aber dass Menschen mit dem umgehen können, dass das funktioniert, und auf das eingehen können. Das ist einfach das Coolste. Also das ist wirklich das, was mich am meisten unterstützt einfach. (EI06, 35)

Oftmals ist das Verständnis zwar vorhanden und die Kontakte im Betrieb sind gut, aber ein wirkliches Interesse an der Situation der betroffenen Person fehlt. Dies zeigt sich insbesondere darin, dass das Umfeld die Schwerhörigkeit immer wieder vergisst und immer wieder daran erinnert werden muss und man «kann nicht der ganzen Welt erklären, wie sie deutlich reden müssen, ein Teil kapierts nicht, der andere Teil vergisst es nach fünf Minuten.» (EI07, 56)

Ich habe da auch wo wir die Maskenpflicht war, die alle so toll fanden, konnte ich wie sagen: 'Hey, ich kann nicht an der Sitzung dabei sein, das schaffe ich gar nicht, das geht nicht.' Und da hat man es verstanden und hat aber da auch nicht mehr gemacht. (EI06, 23)

Vereinzelt wurde auch von effektiver Ablehnung durch Arbeitskolleginnen und -kollegen berichtet. Diese kann, muss jedoch nicht immer, im Zusammenhang mit der Schwerhörigkeit stehen. In einem Fall kam es bei der betrieblichen Rücksichtnahme im Zusammenhang mit der Schwerhörigkeit zu heftigen Diskussionen im Betrieb:

[D]as hat eine Riesendiskussion ausgelöst im Team. Weil ein Arbeitskollege ist [Freizeitaktivität]⁹ und er hätte mega gerne eineinhalb Stunden Mittag gehabt, damit er [die Freizeitaktivität ausüben] konnte. Und das hat er nicht bekommen und ich habe die eineinhalb bekommen und das ist so gell, man kann sagen es ist gerechtfertigt und gleich, es ist etwas da, das in dem Moment hohe Wellen geworfen hat. (EI06, 19)

Offensichtlich wurde die konkrete Unterstützungsmassnahme für eine PmSH von anderen Mitarbeitenden als Bevorteilung bewertet. Andere sollten daher auch die Möglichkeit haben ihre Mittagspause auszuweiten und für ihre Interessen nutzen zu können. Da der Betrieb dies nicht zulies wurde die für die PmSH gefundene Lösung als Sonderregelung empfunden, die in der Folge sowohl für Kolleg:innen als auch für die betroffene Mitarbeiter:in zur Belastung wurde.

Vorgesetzte und Betriebe

Mit den Arbeitgebenden¹⁰ hat ein Grossteil der Befragten gute Erfahrungen gemacht und es wird ihnen meist grosses Verständnis entgegengebracht:

⁹ Die Angabe «Freizeitaktivität» ist eine Anonymisierung, sie entspricht nicht der im Interview angegebenen Tätigkeit.

¹⁰ Unter Arbeitgebende werden Personen in Betrieben mit Leitungsfunktionen verstanden, hierzu gehören beispielsweise Betriebsleitende und Vorgesetzte.

Also, vom Vorgesetzten schon, ich werde wahrscheinlich eine CI-Operation machen und er hat auch gesagt, er unterstützt das und soll das auf jedenfall machen und mir die Zeit nehmen, die ich brauche (EI07, 24)

Während eine solche Form der auf Bedarfe von Beschäftigten bezogenen, reaktiven Unterstützung, häufig von den befragten PmSH angesprochen wurde, haben sie proaktive Formen der Unterstützung von Seiten der Betriebe eher vermisst. Lediglich vereinzelt wurde von Betrieben und Vorgesetzten berichtet, welche beispielsweise für PmSH auf der höchsten Führungsebene «einen Götti [zur Verfügung stellt und] eine Veranstaltung [plant], bei der sämtliche Führungspersonen von der [Firma Y] auf das Thema sensibilisiert werden» (FG06, 71). Von den PmSH wird eine proaktive Form der Unterstützung durch Arbeitgebende sehr geschätzt:

Auch beim Arbeitgeber muss ich sagen, ich habe sehr, wirklich sehr gute Erfahrungen gemacht. Ich werde immer wieder gefragt beziehungsweise immer wieder darauf hingewiesen, dass sie davon ausgehen, dass, wenn ich mich nicht melde, dass dann für mich alles in Ordnung ist. Denn sie können sich ja nicht in mich hineinversetzen. Sie wissen nicht, wo ich Bedürfnisse habe. Und ich finde, solange für mich der Arbeitsalltag so gut funktioniert, habe ich auch nicht Handlungsbedarf, um etwas zu ändern. Trotzdem werde ich immer wieder gefragt: 'Ja können wir noch etwas anders, können wir etwas besser machen?' Und das ist wirklich sehr - ich finde das sehr zuvorkommend (FG08, 87)

Neben der erfahrenen Unterstützung durch Arbeitgebende wurde aber auch über eine mangelnde Sensibilität im Umgang mit den Bedürfnissen von PmSH berichtet:

Die Pandemie ist vorbei und was macht unser Arbeitgeber, er pflanzt uns in Grossraumbüros. Also ich dachte echt, dass man nach Corona merkt, es sei keine gute Idee. Aber die Menschheit muss halt immer wieder die gleichen Fehler machen. (EI07, 39)

Teilweise wurde von Benachteiligungen, beispielsweise von Pensenkürzungen, bei Beförderungen, der Zuweisung von insbesondere für PmSH schwierigen Aufgaben, oder generell von aus Sicht der betroffenen Personen unverständlichen Entscheidungen berichtet:

[D]ann haben sie gesagt, ja eben auf Grund von meiner Schwerhörigkeit möchten sie mir oder geben sie mir keine neue Klasse mehr. Also haben sie mir die Klassenlehrerfunktion entziehen wollen. Und für mich ist dort eine Welt zusammengebrochen. [...] Ich habe dann gesagt, ich merke doch zuerst, wenn es im Schulzimmer nicht mehr geht. Ich möchte eigentlich wie wissen, warum darf ich keine neue Klasse haben? Da kam die Antwort, ich hätte einmal ein Klopfen im Lehrerzimmer nicht gehört, oder eben es ermüdet mich. [...] Aber eben es sind nicht alle Schulen so offen, obwohl man halt Kinder mit allen Handicaps immer integriert oder, und wir haben auch an der alten Schule [...] hatten wir auch Kinder, die nicht gut gehört haben, man hatte ein Headset, das Kind hat man integriert und bei mir wurde das plötzlich zum Problem. (EI01, 29)

PmSH berichten auch von Handlungsweisen von Vorgesetzten, die sie als unangebracht oder entwürdigend wahrnehmen. Beispielweise wurde erzählt, dass eine PmSH jeweils das Gesagte wiederholen musste, damit die vorgesetzte Person sicher sein konnte, dass die PmSH alles verstanden hatte. Auch andere erzählten von Erlebnissen, bei denen sie sich abgewertet oder diskriminiert fühlten:

[M]ein Chef hatte mich gesehen, irgendwie am anderen Ende vom Gang und hat mich glaube ich zuerst gerufen, und ich hatte das nicht gehört, weil ich gerade noch mit jemandem im Gespräch war, und dann hat er gepfiffen und Pfeifen höre ich sehr gut, hohe Tone nehme ich sehr gut wahr [...]. Und dann waren da noch andere, und dann (sagte er) so: 'weisst du, man muss ihr pfeifen, weil sie hört das so besser.' Und das ist mir dann irgendwie so eingefahren [...]. Ich bin mir vorgekommen wie ein Hund. Statt dass er auf mich zugekommen wäre: 'Hey, [Name] ich wäre froh, ich möchte gern etwas mit dir besprechen, kannst du schnell kommen?' (EI04, 59)

Insgesamt wünschen sich betroffene Personen mehr Offenheit von Arbeitgebenden für ihre Situation. Offenheit bedeutet für sie, dass sie eine aktivere Position einnehmen und Informationen, welche ihnen über PmSH zugänglich sind, besser nutzen. Dies würde betroffene Personen davon entlasten selbst immer wieder informieren sowie Unterstützung und Rücksicht auf ihre Beeinträchtigung einzufordern zu müssen. Darüber hinaus sollten Vorgesetzte auch Mitarbeitende besser informieren. Neben diesen weitgehend auf die Interaktion zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten ausgerichteten Massnahmen, sollten Arbeitgebende aber auch dazu beitragen, dass die Arbeitsplätze von PmSH möglichst optimal gestaltet werden können und sich dabei auch finanziell engagieren:

Also für mich könnte man einfach generell die Informationen unter den Arbeitgebenden mehr streuen, welcher Prozentsatz von Angestellten Hörprobleme hat. Und was diese für Bedürfnisse habe, seien das ein Einzelbüro, sei es eventuell spezielle Telefone, eventuell Hilfsmittel bei Sitzungen oder so. (EI07, 56)

Vereinzelt wurde von Personen aus grösseren Betrieben darauf hingewiesen, dass es in den letzten Jahren Fortschritte beim Thema Schwerhörigkeit gegeben hat. Bei einzelnen Firmen gibt es Diversity- oder Inklusionsbeauftragte, «die hat dann wirklich irgendwie gesagt: 'Hey, jetzt müssen wir aber wirklich einmal dahinter gehen. Das kann nicht sein, dass irgendwie ein Hörbeeinträchtigter so lange kämpfen muss, bis er irgendwie halbwegs eine Telefonanlage bekommt, damit er telefonieren kann'» (FG06, 78). Die Beauftragten haben die Möglichkeit individuell auf Probleme einzugehen, aber sie können auch generell zum Thema Schwerhörigkeit sensibilisieren.

Hörhilfen und Invalidenversicherung

Fast alle befragten Personen nutzen Hilfsmittel. Zum einen sind dies direkte Hörhilfen, wie Hörgeräte und Implantate, zum anderen sind dies indirekte, welche der Übertragung von Tönen dienen, wie beispielsweise Richtmikrofone, Telefone mit Bluetooth-Übertragung auf die Hörgeräte, Mikrofone für Referierende oder Vibrationswecker. Diese technischen Hilfsmittel sind für PmSH von zentraler Bedeutung, sowohl für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit als auch insgesamt für die gesellschaftliche Integration. Die Befragten weisen langjährige Erfahrungen mit den Hilfsmitteln auf und die allermeisten sind mit der aktuellen Ausstattung zufrieden.

Die Finanzierung, vor allem der Hörgeräte, ist allerdings für fast alle PmSH mit grossen Hürden verbunden. Auf Unverständnis stösst vor allem das vorgeschriebene Antragsverfahren für die

Finanzierung eines Gerätes, das alle PmSH unabhängig von der Dauer ihrer Schwerhörigkeit durchlaufen müssen. Kritisiert wird dabei vor allem, dass wieder ein neuer Antrag gestellt und bei jedem Antrag auch ärztlich immer wieder neu festgestellt werden muss, dass eine Schwerhörigkeit vorliegt (EI14, 78). Demgegenüber besteht bei PmSH auch die Auffassung, dass ausgehend vom IV-Ansatz «Eingliederung vor Rente» die Finanzierung einer Hörhilfe wesentlich einfacher sein sollte, um weiterhin im Erwerbsleben bleiben zu können. Ein weiteres Problem ist für viele auch die Finanzierung einer Hörhilfe, da die Kostenübernahme der IV bei einigen Personen nur einen geringen Anteil der Anschaffungskosten abdeckt. Dies kann dazu führen, dass ein qualitativ schlechteres Gerät angeschafft wird oder dass der eigene Finanzierungsanteil das persönliche Budget stark belastet: «Ich weiss einfach, ich muss alle sechs Jahre 9'-10.000 Franken auf der Seite haben, damit ich mir neue Geräte kaufen kann» (EI13, 92). Wenn nach ein paar Jahren ein neues Gerät angeschafft werden muss, beginnt der gesamte Prozess wieder von vorne:

Hey Sie, jetzt bin ich irgendwie seit 1966 bin ich jetzt unterwegs, also da wird nichts mehr besser also, da können Sie genau das gleiche wie letztes Mal können Sie einfach zahlen. Nein, jedes Mal gibt es wieder einen riesigen Papierkrieg, der durchgeführt wird, und sie wollen es nicht beschleunigen. Und eben, ich muss ja das Hörgerät muss ich ja im Vorfeld bezahlen. Eben wenn ich ja ein besseres Phonak Hörgerät haben möchte, dann zahle ich das, ich bekomme 1.000 Franken, 1.200 Franken bekomme ich. Das bringt nichts. (FG06, 100)

Grundsätzlich besteht aus Sicht der befragten PmSH dringender Handlungsbedarf bei der finanziellen Unterstützung von Hörhilfen.

Beratungsstellen, Erfahrungsgruppen und Freizeitangebote

Für die meisten der Befragten ist der Austausch unter PmSH sehr wichtig. Dieser kann informell im Freundeskreis, «so emotionaler Support aus dem näheren Umfeld» (EI04, 56) oder formalisiert in spezialisierten Organisationen stattfinden.

Aber es gibt so viele kleine Ecken, wo die Leute, die mehr Austausch haben, ohne dass sie es wirklich bewusst merken, sich gegenseitig Hilfestellung geben, austauschen oder man einfach mit diesem Gefühl lebt, ich bin irgendwie nicht der Einzige auf der Welt, der jetzt irgendwie damit ein Problem hat, da jetzt gerade, und zwar mit dieser Sache gerade. (FG05, 118)

Befragte PmSH haben jedoch auch erzählt, dass sie auf privater Ebene kaum andere Menschen mit einer Hörbehinderung kennen. Beratungsstellen, Erfahrungsgruppen und Freizeitangebote könnten aus ihrer Sicht das Gefühl lindern, mit der Schwerhörigkeit allein zu sein:

Einfach auch mal unter seinesgleichen, das schätz ich schon immer wieder. Ich merk's, wenn ich dann irgendein Treffen unter Hörbehinderten oder Gehörlosen habe, wo, ach einfach alles klar ist und selbstverständlich zum noch hundertsten Mal gefragt ist, bevor es los geht, ob alle alles verstehen und so. Ja das sind dann schon, die schönen Momente ja. Einfach anders schön, nicht anstrengend. (FG04, 66)

Organisationen wie Pro Audio, Schwerhörigenvereine und Zeitschriften wie das Dezibel wurden oft als hilfreich erwähnt. Jedoch wird Schwerhörigkeit nicht nur in der Gesellschaft vielfach als Altersphänomen wahrgenommen und in den Organisationen von PmSH sind es vor allem ältere

Personen, die bestehende Angebote in Anspruch nehmen: «Ich bin mit Abstand die Jüngste, die dort hin geht. Die anderen sind alle 60, 80 Jahre alt» (FG09, 26). Jüngere PmSH sehen sich daher in den Angeboten nicht ausreichend gut repräsentiert:

Ich finde, wenn ich das Dezibel anschau oder die Angebote des Audioclubs, ich fühle mich unterrepräsentiert. Es richtet sich häufig nicht an Leute wie mich. Es sind ältere Leute, nicht diejenigen, die noch im Berufsalltag sind. (FG05, 102)

Eine weitere wichtige Funktion der Organisationen von PmSH ist die Fachberatung. Mehrfach wurde erwähnt, dass es schwierig ist bei all den medizinischen, technischen, rechtlichen und finanziellen Fragen den Überblick zu bewahren:

Ich habe das Dezibel ja auch abonniert, weil ich im Verein X Mitglied bin und ich lese das wirklich auch. Ich denke, man muss immer schauen, ob etwas für dich vielleicht mal interessant ist. Könnte das mal ein weiteres Hilfsmittel sein? Also für mich habe ich das Gefühl, ich nehme noch nicht so viel in Anspruch. Es ist auch noch nicht so eine starke Hörbeeinträchtigung, aber es wird ja nicht besser, wenn ich älter werde. Ich finde es einfach wichtig. (FG05, 84)

Darüber hinaus werden Öffentlichkeitsarbeit und Lobbying auf gesellschaftlicher und politischer Ebene als wichtige Ansatzpunkte für Organisationen von PmSH angesehen, um auf ihre Situation aufmerksam machen und Verbesserungen erreichen zu können.

5.2 Wünsche und Handlungsempfehlungen

In diesem Kapitel werden die von den interviewten PmSH angegebenen Wünsche und Handlungsempfehlungen zusammengestellt, die aus ihrer Sicht zu einer Verbesserung ihrer Situation im Betrieb beitragen könnten, zusammenfassend in den nachfolgenden Tabellen aufgelistet. Vier Perspektiven werden dabei berücksichtigt: Arbeitgebende, Kolleg:innen, schwerhörige Kolleg:innen, sowie die Gesellschaft.

| Perspektive Arbeitgebende | |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Diskriminierung vermeiden</i> | Schwerhörigkeit hat nichts mit einer kognitiven Beeinträchtigung zu tun und sie führt auch nicht zu einer verminderten Leistungsfähigkeit. <ul style="list-style-type: none"> - PmSH als leistungsfähige Mitarbeitende wahrnehmen - Im Betrieb über Schwerhörigkeit aufklären |
| <i>Chancen zulassen</i> | Insbesondere im Rekrutierungsprozess sind PmSH mit Hürden konfrontiert. <ul style="list-style-type: none"> - gleiche Chancen im Rekrutierungsverfahren - angepasste Arbeitsplätze schaffen, um Leistungsfähigkeit zu erhalten |
| <i>Informiert sein und informieren</i> | Personalverantwortliche, Diversity-Beauftragte und Führungskräfte <ul style="list-style-type: none"> - informieren sich aktiv zum Thema Hörbeeinträchtigung am Arbeitsplatz, beispielsweise bei Beratungsstellen - und informieren in der Abteilung zum Thema Hörbeeinträchtigung ggf. zusammen mit PmSH im Betrieb |

| | |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Unterstützung aktiv anbieten</i> | <p>PmSH fühlen sich in der Arbeitswelt oft alleingelassen. Immer wieder über die eigene Situation zu informieren, die eigenen Bedürfnisse zu formulieren und Verständnis einzufordern, strengt an. Wohingegen das aktive Anbieten von Hilfestellungen auch als eine Form der Wertschätzung wahrgenommen wird.</p> <ul style="list-style-type: none"> - aktiv nachfragen, wo sie unterstützen können - mögliche Überforderungen erkennen und ansprechen |
| <i>angepasstes Arbeitsumfeld schaffen</i> | <p>Wichtigste Voraussetzungen für PmSH ist ein passendes Arbeitsumfeld, das vor Reizüberflutung schützt und Verstehen begünstigt. Zudem erleichtert schriftliche Dokumentation PmSH die Kommunikation. Von hörfreundlicher Umgebung profitieren sowohl PmSH als auch PoSHGL.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geräuschpegel reduzieren, indem das Raumangebot entsprechend gestaltet wird, zum Beispiel kleine Büros - Akustische Ruheräume schaffen - Zu Bedingungen beitragen, dass gewünschte Hilfsmittel genutzt werden können - Akustik der Arbeitsräume verbessern, was oft mit geringem Aufwand möglich ist und bei Neubauten auf die Akustik achten - PmSH ihren Arbeitsplatz nach Möglichkeit so wählen lassen, dass Kolleg:innen für sie sichtbar sind, was auch für Sitzungen gilt - Gespräche und Sitzungen schriftlich dokumentieren |
| <i>gemeinsame Gesprächskultur entwickeln und leben</i> | <p>Gesprächssituationen an Sitzungen mit vielen Personen sind für PmSH oft anstrengend.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Klare Kommunikationsregeln definieren, wie nur eine Person spricht, bevor zu einem nächsten Traktandum übergegangen wird, kurze Zeit zum nachzudenken und nochmaliger Wortmeldung geben. |
| <i>Verständnis für Verhalten</i> | <p>Besonders informelle Gesprächssituationen, wie Gespräch zwischen Tür und Angel, Pausensituationen, Firmenfeste oder Kund:innenessen, sind sehr anstrengend für PmSH. Die Kommunikation verläuft hier selten geregelt. Die Vermeidung dieser Situationen haben nicht mit Desinteresse zu tun.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verständnis haben, wenn PmSH diese Situationen eher meiden. |
| <i>Stellenprofile flexibel definieren</i> | <p>PmSH sind genauso leistungsfähig wie PoSHGL. Es gibt jedoch Tätigkeiten, welche besonders herausfordernd sind (z.B. das Schreiben von Protokollen).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wo dies möglich ist, sollen Aufgaben kompetenzorientiert umverteilt werden. |

Tabelle 4: Wünsche und Handlungsempfehlungen: Perspektive Arbeitgebende

| Perspektive Kolleg:innen ohne Schwerhörigkeit | |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Verständnis aufbringen | <ul style="list-style-type: none"> - Verständnis für Kolleg:innen mit Schwerhörigkeit und ihre Herausforderungen aufbringen. |
| vollwertige Teammitglieder sein | <p>Schwerhörige Kolleg:innen möchten durch die angepasste Kommunikation weder besonders auffallen, noch eine Sonderrolle einnehmen, sondern Teil des Teams sein.</p> <ul style="list-style-type: none"> - PmSH als vollwertige Teammitglieder anerkennen - Keine Sonderrolle zuweisen |
| Unterstützung anbieten | <p>PmSH sind bei der Arbeit auf gewisse Unterstützung angewiesen. Dies immer wieder einzufordern strengt an.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kolleg:innen mit Schwerhörigkeit aktiv Unterstützung anbieten. |
| Kommunikation besser gestalten | <p>Schwerhörigkeit beeinträchtigt die Kommunikation.</p> <ul style="list-style-type: none"> - in der Kommunikation Rücksicht auf die Bedürfnisse von PmSH nehmen - PmSH nicht von hinten ansprechen und falls dies beobachtet wird, die Person darauf hinweisen - eine geeignete Sitzordnung mit PmSH finden - nicht durcheinandersprechen |
| Rückzug und Hörpausen einlegen | <p>Auf Grund akustischer Herausforderungen, bedürfen PmSH mehr Rückzugmöglichkeiten, weshalb sich PmSH teilweise in Pausen zurückziehen oder Firmenanlässe vermeiden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rückzug nicht als Desinteresse interpretieren - Darauf achten, dass Hörpausen gut wahrgenommen werden können |

Tabelle 5: Wünsche und Handlungsempfehlungen: Perspektive Kolleg:innen ohne SH

| Perspektive Kolleg:innen mit Schwerhörigkeit | |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| einstehen für die eigenen Bedürfnisse | <p>PmSH geben an, dass es wichtig ist, sich für seine Bedürfnisse einzusetzen und dies im betrieblichen Rahmen auch tun zu können</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schwerhörigkeit offenlegen - immer wieder auf die Hörbeeinträchtigung hinweisen - konkrete Ratschläge geben, was hilfreich ist und welche Rücksichtnahmen passend sind - einen gewissen Satz vorbereiten, um auf die eigene Schwerhörigkeit hinzuweisen, Informationen schriftlich zu verlangen, statt Telefongespräche persönliche Gespräche zu führen oder über Chatnachrichten zu kommunizieren, etc. - den Mut haben, Arbeitgebende zu fragen, ob sie sich zum Beispiel finanziell an einem Hilfsmittel beteiligen können |
| Schwerhörigkeit akzeptieren | <p>Der proaktive Weg ist nicht die einzige Möglichkeit zur Entlastung.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Schwerhörigkeit akzeptieren, nicht immer 100% verstehen zu müssen und sich so auf das wesentliche fokussieren zu können - es auch einmal mit Humor zu nehmen, wenn beispielweise ein kommunikatives Missverständnis entsteht. |
| Beratungsstellen in Anspruch nehmen | <p>Es gibt Beratungsstellen, die für verschiedene Themen rund um Schwerhörigkeit konsultiert werden können (technische Hilfsmittel, Umgang mit IV, Kommunikationsstrategien, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Passende Beratung in Anspruch nehmen |
| Austausch mit anderen PmSH | <p>Der Austausch mit anderen PmSH hilft dabei, sich nicht alleine zu fühlen mit den Herausforderungen rund um Schwerhörigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Austausch mit anderen PmSH suchen |
| auf Erholungsbedarf achten | <p>Durch die zusätzliche Höranstrengung ist für PmSH ausreichend Erholung besonders wichtig.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Passende Erholungsstrategien wie Mikropausen, Pensenreduktion, sich in der Natur aufhalten, soziale Anlässe meiden, etc. entwickeln |

Tabelle 6: Wünsche und Handlungsempfehlungen: Perspektive Kolleg:innen mit SH

| Perspektive Gesellschaft | |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Unsichtbares sichtbar machen | <p>Eine Hörbeeinträchtigung ist nicht direkt sichtbar, dies wird von befragten Personen als Problem angesehen, da es für sie mit einem erhöhten Rechtfertigungsbedarf verbunden ist.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schwerhörigkeit durch Massnahmen der Sensibilisierung in der Gesellschaft sichtbar machen. - Massnahmen gegen Diskriminierung aktiv ergreifen |
| schulische Bildung integrativ gestalten | <p>Es existieren Sonderschulen für Kinder/Jugendliche mit einer Hörbeeinträchtigung. Ein Grossteil der PmSH besucht aber Regelschulen. Momentan besteht die Gefahr, dass Kinder in Sonderschulen im Arbeitsmarkt diskriminiert werden, da Arbeitgebende oft nicht wissen, dass in den Schulen für hörbeeinträchtigte Schüler:innen keine Unterschiede zu Regelklassen bestehen. Das kann sich negativ auf die Ausbildung und berufliche Laufbahn von Schüler:innen auswirken. In den Regelschulen sind Lehrpersonen häufig schlecht informiert über die Bedürfnisse von Kindern mit einer Hörbeeinträchtigung. Dies erschwert die Integration von Kindern in Regelschulen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Wahl der Schule sollte für Kinder und ihre Eltern frei und den Bedürfnissen der Kinder entsprechend stattfinden können - Arbeitgebende über Ausbildungsmöglichkeiten von PmSH schulen. - Lehrpersonen von hörbeeinträchtigten Kindern gezielt, beispielsweise im Rahmen von Weiterbildungen zum Thema Schwerhörigkeit ausbilden |
| Finanzierung von Hörhilfen vereinfachen | <p>Der Prozess zur Finanzierung von Hörhilfen wird insgesamt als mühselig beschrieben. Nach dem Grundsatz «Eingliederung vor Rente» sollte die Finanzierung nicht zu einer suboptimalen Wahl der Hörhilfen führen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Finanzierungsprozess für Hörhilfen vereinfachen - Bei Neu beurteilung, wenn ärztlich attestiert keine Chance auf spontane Verbesserung des Hörvermögens vorhanden ist, das Verfahren erleichtern - Hörhilfen zu einem grösseren Anteil finanzieren. |

| | |
|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Psychische Gesundheit thematisieren | Bei Schwerhörigkeit geht es häufig um medizinische oder technische Lösungen. Psychische Aspekte, beispielsweise wenn es um eine Operation für ein Implantat geht, werden kaum thematisiert und Unterstützung ist nur gering vorhanden. - Bewusstsein zum Zusammenspiel von Schwerhörigkeit und psychischer Gesundheit durch passende Angebote, Kampagnen stärken |
| Angebote für verschiedene Zielgruppen | Viele PmSH besuchen spezifische Angebote für PmSH nicht, da die Durchführungszeiten (während dem Arbeitstag) oder das Alter der anderen Teilnehmenden wenig auf erwerbstätige Personen ausgerichtet sind. - neue Formate für zielgruppenspezifische Bedürfnisse entwickeln, beispielsweise für erwerbstätige Menschen |
| Erwerbsarbeit mit Schwerhörigkeit stärker thematisieren | Befragte waren sich vielfach nicht bewusst, dass Erwerbsarbeit bei den Organisationen für PmSH ein Thema ist. Es wurde bislang noch kaum bewirtschaftet, obwohl das Thema allen wichtig scheint. - Kooperationen mit Verbänden aus dem Nicht-Behinderten-Bereich prüfen, wie Berufsverbände (KV etc.) oder Organisationen aus dem Gesundheitsbereich (Gesundheitsförderung Schweiz etc.) |
| Öffentlichkeits- und Lobbying-Arbeit fördern | In der Gesellschaft und in der Politik wird das Thema Schwerhörigkeit nur wenig thematisiert. Für Organisationen in diesem Bereich - Diskussion vermehrt anstossen - in den Meinungsbildungsprozess eingreifen |

Tabelle 7: Wünsche und Handlungsempfehlungen: Perspektive Gesellschaft

5.3 Zusammenfassung

Die interviewten PmSH sehen sich im Spannungsverhältnis zwischen Normalität und Unsichtbarkeit; sie wollen möglichst ein normales Leben führen und keine Sonderrolle im Betrieb einnehmen, gleichzeitig sind sie damit konfrontiert, dass eine Hörbeeinträchtigung kaum oder nicht sichtbar ist, weshalb ihre Bedürfnisse wenig berücksichtigt werden oder immer wieder darauf hingewiesen werden muss. Ob bei einem Bewerbungsverfahren bereits vorgängig, im ersten Gespräch oder erst nach Antritt einer neuen Stelle auf die eigene Schwerhörigkeit hingewiesen wird, wurde von den Befragten sehr unterschiedlich gehandhabt und erlebt. Im Arbeitsalltag sind neben technischen Hilfsmitteln insbesondere die Akustik und die Räumlichkeiten von besonderer Bedeutung, welche das Verstehen erleichtern oder erschweren können. Damit verbunden ist auch die empfundene Erschöpfung aufgrund der erhöhten Aufmerksamkeit in Gesprächen, um das Gegenüber verstehen zu können. Sowohl Vorgesetzte als auch Teamkolleg:innen können eine zusätzliche Unterstützung sein, wenn auf die Bedürfnisse der PmSH möglichst gut Rücksicht genommen wird. Belastend können diese zwischenmenschlichen Kontakte sein, wenn Verhaltensweisen gezeigt werden, welche PmSH als diskriminierend oder wenig wertschätzend erleben. Im Umgang mit der eigenen Schwerhörigkeit berichten viele, dass Beratungen in Anspruch genommen werden, um beispielsweise einen Härtefallantrag bei der IV zu stellen, oder dass der Austausch mit anderen PmSH als sehr hilfreich angeschaut wird.

6. Diskussion der Ergebnisse

In der Schweiz sind ca. 500'000 PmSH über die gesamte Alterspanne hinweg erwerbstätig (Hille et al. 2020: 23). Neben dem Grad der Schwerhörigkeit – leicht, mittel, stark – unterscheiden sie sich vor allem im Hinblick auf das Alter beim Eintreten der Schwerhörigkeit, dem plötzlichen oder schleichenden Auftreten der Hörprobleme und der Betroffenheit auf einer oder beiden Seiten. In der vorliegenden Studie hatten rund zwei Drittel (65.2%) der befragten PmSH die Diagnose einer hochgradigen Schwerhörigkeit bis Gehörlosigkeit, 8% gaben eine geringgradige Schwerhörigkeit an. 67% der befragten Personen erhielt die Diagnose Schwerhörigkeit bei der Geburt bzw. in den ersten 20 Lebensjahren, also vor oder zu Beginn einer Erwerbsarbeit. Schwerhörigkeit ist somit kein reines Altersphänomen, obwohl der Anteil an PmSH mit steigendem Alter zunimmt (ebd.). Die befragten PmSH finden sich in allen Branchen und auf allen Qualifikationsstufen. Insgesamt ist die Gruppe der PmSH damit ausgesprochen heterogen. Aus verschiedenen internationalen Studien geht hervor, dass PmSH am Arbeitsmarkt gut vertreten sind, dass sie vielfach in einem hohen Teilzeitpensum tätig sind (Stam et al. 2013: 217). Ein Vergleich zwischen den 112 teilnehmenden PmSH dieser Studie mit dem schweizerischen Durchschnitt zeigt, dass die Befragten weniger häufig in geringprozentiger, aber häufiger in hochprozentiger Teilzeitarbeit sind sowie deutlich seltener als im schweizerischen Durchschnitt einer Vollzeitarbeit nachgehen (BFS 2023c). Darüber hinaus weisen Personen mit einem schlechteren Hörvermögen gemäss Stam et al (2013: 217) seltener ein höheres Bildungsniveau auf und erzielen damit auch nicht entsprechend hohe Einkommen. Am stärksten zeigt sich der Zusammenhang von Bildung und Einkommen bei PmSH mit geringerer Bildung und in der Gruppe der 56- bis 64-jährigen (ebd.: 215). In der vorliegenden Studie ist diese spezifische Zielgruppe kaum vertreten und der Anteil an PmSH, welche über einen Tertiärabschluss verfügen, ist überdurchschnittlich hoch. Die Befragten sind hier am häufigsten sozial unterstützend (42%) und in der Kommunikation (39%) tätig. Ein Drittel führt Tätigkeiten im Bereich Bewirtschaften und Verwalten oder Managen aus. Nur wenige sind in einer körperlichen (21%) oder wissenschaftlichen Arbeit (16%), technischen (13%), handwerklichen (6%) oder künstlerischen Tätigkeit (5%). Mit Blick auf bildungsschwache PmSH und auf einfache sowie auf handwerkliche Tätigkeiten, besteht daher eine erhebliche Forschungslücke. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund von Bedeutung, dass Personen in niedrig qualifizierten Tätigkeiten meist nur geringe Gestaltungsspielräume in ihren Tätigkeiten haben. Hingegen wird von höher qualifizierten PmSH aber gerade die Möglichkeit einer weitgehend selbstbestimmten Arbeitsgestaltung als wichtig angesehen, um gut mit der Hörbeeinträchtigung umgehen zu können. In der Schweiz wurde eine drei- bis viermal höhere Arbeitslosenquote von PmSHGL festgestellt (Hille et al. 2020: 23), Studien in anderen Ländern bestätigen diesen Befund ebenfalls. PmSHGL sind im Durchschnitt auch bis zu einem Jahr länger auf Arbeitssuche (Stam et al. 2013: 217). In der vorliegenden Befragung waren 82% der Befragten nicht von Arbeitslosigkeit im

Zusammenhang mit der Schwerhörigkeit betroffen, lediglich 6.8% waren wegen ihrer Schwerhörigkeit erwerblos. Allerdings bestätigten 38.4% teilweise bis ganz, dass sie aufgrund der Schwerhörigkeit bei der Arbeitssuche benachteiligt waren. Dies verweist darauf, dass Hörbeeinträchtigte am Arbeitsmarkt Diskriminierungen ausgesetzt sind, zu denen aber bislang noch wenig spezifische Erkenntnisse über Formen, Umfang und Umgangsweisen vorliegen, insbesondere bei PmSH in der Phase der beruflichen Orientierung und des Berufseinstiegs, in Phasen der Arbeitslosigkeit oder beim Zugang zum Arbeitsmarkt nach einer beruflichen Neuorientierung. PmSH in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen sind offenbar auf Grund ihrer Hörbeeinträchtigung weniger von Diskriminierung betroffen. Als Erfolgsfaktoren bei der Integration von PmSH in den Arbeitsmarkt werden neben Fachkenntnissen insbesondere soziale und personale Kompetenzen angegeben (Hintermair et al. 2018: 32). Vermutlich spielt hierbei aber auch die Möglichkeit einer freien Wahl der beruflichen Tätigkeit eine wichtige Rolle. Nur knapp ein Fünftel (18.7%) haben in der Befragung angegeben, dass sie aufgrund der Schwerhörigkeit nicht ihren Wunschberuf erlernen konnten. Allerdings stimmt gut ein Drittel (38.4%) teilweise bis ganz zu, dass die Schwerhörigkeit einen negativen Einfluss auf ihre berufliche Karriere und das Erreichen einer höheren Position hatte.

Arbeitsumgebung und Lärmbelastungen

Herausforderungen entstehen für PmSH insbesondere durch die Arbeitsumgebung und Lärmbelastungen, was Folgen für die Arbeitsleistung und die Arbeitssicherheit hat. Personenbezogene Schutzmassnahmen, beispielsweise ein Gehörschutz, hat für PmSH gegenteilige Effekte, da es die Kommunikation, das Erkennen der Richtung der Schallquelle und die Fähigkeit zur Überwachung der Umgebung einschränkt und erschwert (Chalupka 2009: 348, Morata et al. 2005: 529). In der vorliegenden Studie konnten im Rahmen der qualitativen Erhebung insgesamt drei Raumfaktoren herausgearbeitet werden, die für PmSH eine Herausforderung darstellen: (1) grosse Räume mit zu vielen Personen, was häufig zu einem konstant hohen Geräuschpegel führt, (2) schlecht schallabsorbierende Räume, wobei es in Räumen ohne Vorhänge und ohne Deckenverkleidung häufig störend hallt, (3) schlechte Raumaufteilung, neben Büroräumlichkeiten auch Sitzungszimmer mit einer herausfordernden Akustik. Diese Faktoren beziehen sich vor allem auf Räumlichkeiten, wie sie sich im Dienstleistungssektor wiederfinden, handwerkliche und industrielle Bereiche konnten auf Grund des vorliegenden Befragungssamples nicht weiter spezifiziert werden. Allerdings kann davon ausgegangen, dass hier vergleichbare Faktoren von Bedeutung sind. Im Umgang mit einem bestehenden Raumangebot zeigt sich, dass vor allem mit den betroffenen PmSH gemeinsam nach guten Lösungen am Arbeitsplatz gesucht werden sollte, damit ihren (Hör-)Bedürfnissen möglichst gut Rechnung getragen werden kann.

Zusammenarbeit und Kommunikation

Bei Zusammenarbeit und Kommunikation handelt es sich um zentrale Kompetenzen, die überhaupt erst eine Teilhabe am Beruf gewährleisten, soziale Beziehungen am Arbeitsplatz entstehen lassen, und sowohl für den Berufseinstieg als auch für die berufliche Entwicklung von entscheidender Bedeutung sind. Hier zeigt die vorliegende Studie, dass die Mehrheit der Befragten ihre Schwerhörigkeit offen legen (80.4% eher oder voll) und gut die Hälfte (52.7%) auch aktiv an Pausengesprächen teilnimmt. Allerdings gibt es auch einen relevanten Teil der in der Studie befragten PmSH (18.8%), welche sich selten bis nie an einem informellen Austausch beteiligen. Hier bestünden daher noch Potentiale für proaktives betriebliches Handeln. Eine gelingende Kommunikation und Interaktion hat einen hohen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit (Sachsenhauser 2009: 34). Wenn die Kommunikation nicht gelingt, kommt es vielfach zu einer negativen Selbsteinschätzung bei den betroffenen Personen, die sich auch auf ihre fachlichen Fähigkeiten auswirkt (ebd.). In der vorliegenden Studie hat sich gezeigt, dass die mit Abstand grösste Herausforderung für PmSH Situationen darstellen, in denen mehrere Personen durcheinandersprechen (90.2%). Weitere Herausforderungen stellen Sitzungen oder Diskussionen mit mehr als drei Teilnehmenden dar (48.2%), unterwartet angesprochen zu werden (40%), die Konzentration bei Nebengeräuschen (41.2%) und Telefongespräche (39.4%). Protokolle sind für PmSH zwar eine Hilfe, um Besprechungsverläufe nochmals nachsehen zu können, können aber dann zur Belastung werden, wenn PmSH diese selbst anfertigen müssen. In der vorliegenden Studie stimmen sie der Aussage teilweise (23.1% bzw. 41.2%) oder ganz zu (23.1% bzw. 23.5%), dass dies für sie aufgrund der Schwerhörigkeit schwierig ist, obwohl sie täglich oder wöchentlich Protokolle schreiben müssen. In der qualitativen Erhebung zeigt sich, dass die Strategien bei der Kommunikation der eigenen Bedürfnisse im Rahmen der Zusammenarbeit am Arbeitsplatz sehr unterschiedlich sind. Einerseits wird von einem Teil der befragten PmSH eine pro-aktive Unterstützung und Rücksichtnahme eingefordert, andererseits sind einige PmSH hier zurückhaltender. Bei einer aktiven Kommunikation der Bedürfnisse versprechen sich PmSH mehr Sicherheit darüber, alles verstanden zu haben, und auch, das Kolleg:innen mehr Verständnis für ihre Situation aufbringen. Dabei geht es zum Teil auch darum Peinlichkeiten und Scham zu vermeiden, wenn PmSH am Thema vorbeiredet oder den falschen Ton trifft, weil sie nicht alles gut verstanden hat. Trotz dieser Herausforderungen in der Kommunikation geben die meisten der interviewten PmSH an, dass sie in der Zusammenarbeit mit Kolleg:innen gute Erfahrungen gemacht haben. Getragen wird diese offensichtlich durch ein Verständnis für ihre Situation (EI09, 19), dass sie Sicherheit im Team finden und «nie das Gefühl» haben, «dass das jemand stört oder für jemand schwierig ist» (FG02, 107). Für einen gelingenden Arbeitsalltag ist es für PmSH auch wichtig, bei Bedarf um Unterstützung bitten zu können. Neben diesen positiven Erfahrungen, werden vereinzelt auch negative Erlebnisse berichtet. Was für PmSH allerdings ein wichtiges Anliegen darstellt, ist ihr

Wunsch nach verstärkter Anerkennung und Respekt. Dies zeigt sich etwa darin, dass sie «wirkliches» Interesse an ihrer Situation zum Teil vermissen und eine stärker proaktive Haltung gegenüber ihrer Hörbeeinträchtigung einfordern.

Ermüdung und Mehraufwand

Ein weiteres Bündel an Herausforderung bilden Ermüdung und Mehraufwand. Schwerhörigkeit ist generell mit erhöhter Aufmerksamkeit in sozialen Situationen verknüpft und stellt an die PmSH Anforderungen hinsichtlich der (Mit-)Gestaltung des sozialen Settings, um möglichst gute Voraussetzungen für eine gelingende Kommunikation zu schaffen. Dies zeigt sich darin, dass PmSH oftmals im Alleingang kontinuierlich und aktiv für gute Rahmenbedingungen für Kommunikation und Zusammenarbeit sorgen müssen. Daher besteht hier vielfach wachsender Erholungsbedarf. Interessant ist auch hier, dass bessere Qualifikationen zu geringeren Belastungen führen, offenbar weil es PmSH dann besser gelingt, ihre Erwerbstätigkeit stärker selbstbestimmt zu gestalten und weil sie über bessere Kommunikationskompetenzen verfügen. In der vorliegenden Studie gaben die befragten PmSH an, dass weniger Energie da ist, um private soziale Kontakte zu pflegen. Fast die Hälfte (43%) gab an, in den letzten drei Monaten mehrmals pro Woche oder pro Monat zu müde gewesen zu sein, um sich um Partnerschaft, Familie oder Mitbewohnende zu kümmern. Auch sagten knapp ein Drittel (30%) in den letzten drei Monaten mehrmals pro Woche oder pro Monat soziale Anlässe aufgrund von Müdigkeit ab. Viele berichteten auch, dass sie häufig (27.7% mehrmals pro Woche, 33.9% mehrmals pro Monat) nach der Arbeit zu müde sind, um sich um den Haushalt zu kümmern. Die Kompensation der Ermüdung erfolgt offensichtlich vor allem in der Freizeit, die Arbeitszeit wird hingegen kaum reduziert. Auch wurde ein Einfluss der Ermüdung auf die Erwerbsarbeit weitgehend verneint (trifft überhaupt nicht oder eher nicht zu), wie beispielsweise weniger Arbeitsstunden geleistet (90.2%), mehr Absenzen gehabt (90.2%) oder weniger produktiv gearbeitet (80.1%) zu haben. Die erwerbstätigen PmSH beurteilten ihren Gesundheitszustand ebenfalls mehrheitlich als zufriedenstellend. Gut zwei Drittel (68.8%) sind zufrieden oder sehr zufrieden, die Lebensqualität (79.5%) oder die allgemeine Lebenszufriedenheit (78.6%) werden noch höher eingeschätzt. Ein Vergleich der Angaben mit der Allgemeinen Gesundheitsbefragung (BFS 2018) deutet allerdings darauf hin, dass PmSH (76.8% gut bis ausgezeichnet) ihren allgemeinen Gesundheitszustand schlechter einschätzen als der schweizerische Durchschnitt (87.8% gut bis sehr gut). Bei der Frage nach der Umgangsweise mit der Schwerhörigkeit am Arbeitsplatz geben gut die Hälfte (51.8%) der in der Studie befragten PmSH an, dass sie aufgrund der Schwerhörigkeit mehr arbeiten bzw. sich anstrengen und durchhalten, um mit den Herausforderungen im (Arbeits-)Alltag besser umgehen zu können. Hierzu nehmen zwei Drittel (63.4%) Beratung in Anspruch oder tauschen sich mit anderen PmSH (58.9%) aus. Gut ein Drittel (38.4%) nimmt aufgrund von Herausforderungen im Zusammenhang mit der eigenen Schwerhörigkeit an sozialen Anlässen nicht teil, weiter werden von etwa einem

Drittel (32.1%) akustische Ruhepausen gezielt gesucht, um sich erholen zu können. In den Ergebnissen aus den qualitativen Interviews bestätigen sich diese Befunde weitgehend. Fast alle befragten Personen berichten, dass die Ermüdung während der Arbeit für sie eines der Hauptprobleme darstellt. Dies gilt vor allem bei kommunikativen Tätigkeiten, die eine kontinuierlich hohe Konzentration der PmSH erfordern und neben dem Hören teilweise auch Lippenlesen als aktive Tätigkeit mit einschließt. Im Gegensatz zu den Ergebnissen der quantitativen Befragung, finden sich hier neben den Strategien, die Belastung in der Freizeit zu kompensieren und soziale Anlässe zu reduzieren, auch die Reduktion der Arbeitszeit und der Stellenwechsel als Umgangsweisen mit der Ermüdung. Auch wurde von den befragten PmSH angegeben, dass sie bei der Frage der Ermüdung nur wenig Unterstützung von ihren Arbeitgebenden erhalten und dass sie sich eher als alleingelassen mit dieser Problematik wahrnehmen. Als mögliche Unterstützungsmassnahmen sehen sie vor allem mehr Ruhezeiten während der Arbeitszeit durch spezielle Pausenregelungen und in der Bereitstellung von Ruheräumen.

Diskriminierende Verhaltensweisen und Hemmungen

Unter diskriminierenden Verhaltensweisen können eine Vielzahl von Handlungsweisen gefasst werden, etwa die Bagatellisierung der Schwerhörigkeit, niedrigere Entlohnung, Benachteiligung in Anstellungsprozessen oder eine fehlende oder unzureichende berufliche Förderung aufgrund der Schwerhörigkeit. PmSH sind darüber hinaus vielfach mit dem Stigma konfrontiert intellektuell beeinträchtigt und weniger leistungsfähig zu sein, was sich ebenfalls negativ auf die Zusammenarbeit und auf die berufliche Entwicklung auswirken kann. In der vorliegenden Studie geben 75.9% an, keine diskriminierenden Verhaltensweisen in ihrem Arbeitsalltag erlebt zu haben. Allerdings geben 18 Personen (16.1%) an, dass ihnen zumindest gelegentlich aufgrund der Schwerhörigkeit von den Arbeitskolleg:innen weniger zugetraut wird, oder Sprüche gemacht werden, wenn etwas falsch verstanden wurde. 10 befragte Personen (8.9%) sehen sich gelegentlich mit diskriminierenden Äusserungen aufgrund der Schwerhörigkeit konfrontiert. In der qualitativen Erhebung haben fast alle PmSH von Situationen berichtet, bei denen sie im privaten oder geschäftlichen Umfeld als weniger kompetent wahrgenommen wurden. Dies zeigte sich vor allem darin, dass vermehrtes Nachfragen als inhaltliches Nicht-Verstehen interpretiert wurde (FG01, 49). Dies zeigt, dass PmSH einen Unterschied zwischen Diskriminierung und Abwertung machen. Auf beides reagieren PmSH vielfach mit Rückzug, das heisst vor allem, dass sie Hemmungen haben und deshalb weniger nachfragen und sich schneller mit der Situation abfinden, dass sie weniger verstehen. Damit verbunden ist auch, anderen nicht zur Last fallen zu wollen und deshalb zurückhaltend zu sein bei der Bitte um Unterstützung. Insgesamt wird in den Interviews mit PmSH auch ein starker Wunsch nach Sichtbarkeit der Schwerhörigkeit und Normalität zum Ausdruck gebracht. Dies kann auch als Reaktion auf Diskriminierungserfahrungen

interpretiert werden, da mit der Diskriminierung auch die Konstruktion von «Nicht-Normalität» einhergeht, die zu Stigmatisierung führen kann (vgl. Goffman 1975). Der Zusammenhang von Sichtbarkeit und Normalität von PmSH ist aber auch unter dem Gesichtspunkt einer zunehmenden Unsichtbarkeit von Schwerhörigkeit in der Öffentlichkeit von Bedeutung. Häufig erwähnt wurde beispielsweise, dass PmSH nicht mehr gut wahrgenommen werden können, weil Hörgeräte immer kleiner werden und viele Menschen mit Kopfhörern im öffentlichen Raum unterwegs sind. Damit ist die Ambivalenz von Normalität und Sichtbarkeit einer Beeinträchtigung angesprochen, die PmSH im Alltag zu bewältigen haben. Denn einerseits haben Normalisierungsprozesse von Hörbeeinträchtigung in der Gesellschaft ein Sichtbarmachen der «invisible disability» Hörbeeinträchtigung zur Folge, andererseits steht dies sowohl im Gegensatz zur Technikentwicklung als auch zu Strategien von PmSH, die ihre Beeinträchtigung verschleiern und verstecken, um Normalität im Alltag besser leben zu können. Hierzu gehört auch, dass sie sich durch die Strategie des «Verstecken» gegen eine potenzielle Diskriminierung wegen ihrer Hörbeeinträchtigung schützen wollen. Die qualitativen Interviews zeigen auch, dass rückblickend sowohl die schulische Situation als auch der Übergang von der Schule in den Beruf für PmSH vielfach kritisch betrachtet wird, insbesondere in Bezug auf mangelnde Unterstützung, und dass die Schule auch als Ort der Diskriminierung erfahren wurde. Dies gilt auch für die Phase der Stellensuche und damit für den Übergang in den Beruf. Für PmSH stellt sich hier die Frage, ob sie offen über ihre Hörbeeinträchtigung sprechen können und sollen. Viele der befragten PmSH haben hier die Sorge, dass bei einer offenen Kommunikation das eigene Dossier nicht mit entsprechender Aufmerksamkeit behandelt wird. Dies ist allerdings nicht bei allen befragten PmSH der Fall, so pflegen insbesondere Personen mit einer höheren Bildung meist eine offene Kommunikation, insbesondere in Arbeitsmarktbereichen mit Fachkräftemangel. Sie machen sich offenbar weniger Sorgen, dass sich ihre Hörbeeinträchtigung als nachteilig bei der Personalrekrutierung auswirkt. Diese Offenheit wirkt sich auch positiv auf die Haltung der PmSH aus. PmSH, die offen über ihre Beeinträchtigung kommunizieren, gehen unbeschwerter in ein Vorstellungsgespräch und können bereits dort allfällige Bedürfnisse kommunizieren, die sich aus der Schwerhörigkeit ergeben. Diskriminierung erfahren PmSH auch am Arbeitsplatz. So berichten sie beispielsweise von Handlungsweisen von Vorgesetzten, die sie als unangebracht oder entwürdigend wahrnehmen. So wurde etwa erzählt, dass eine PmSH jeweils das Gesagte wiederholen musste, damit die vorgesetzte Person sicher sein konnte, dass die PmSH alles verstanden hatte. Auch andere erzählten von Erlebnissen, bei denen sie sich abgewertet oder diskriminiert fühlten von Vorgesetzten und Kolleg:innen.

Betriebsinterne Unterstützungsmassnahmen

In Bezug auf Formen der Unterstützung von PmSH können zunächst einmal betriebsinterne Unterstützungsmassnahmen angesprochen werden. Dabei handelt sich einerseits um räumliche Anpassungen, die vor allem auf die Minderung von Lärmemissionen ausgerichtet sind, und um technische Hilfsmittel, die PmSH am Arbeitsplatz unterstützen. Darüber hinaus handelt es sich auch um Massnahmen, die die Kommunikation im Betrieb klarer strukturieren, etwa in Bezug auf den Sitzungsablauf, Traktandenlisten oder die Verschriftlichung von Sitzungen, oder dass das Bewusstsein dafür geschärft wird, dass eine gut sichtbare Positionierung gegenüber PmSH für eine Ansprache von Vorteil ist. Die vorliegende Studie zeigt, dass bei unklarer Kommunikation bei der Person nachgefragt (82.1%) und Missverständnisse rasch aufgeklärt (63.4%) werden können, oder dass das Gesagte im Gespräch wiederholt wird (26.8%) um sicherzustellen, dass es richtig verstanden wurde. Darüber hinaus werden auch Informationen aus Sitzungen nachträglich im Protokoll schriftlich angeschaut (35.7%) oder man lässt sich das Gesagte aufschreiben (6.3%). Die vorliegende Studie bestätigt somit, dass PmSH auf gewisse betriebsinterne Unterstützung angewiesen sind. Gut die Hälfte (55.4%), der PmSH schätzen zwar, dass ihre Schwerhörigkeit sofort oder nach einer gewissen Zeit vom Gegenüber wahrgenommen wird. Allerdings sagen ein Drittel (33.9%) der Befragten, dass andere Personen ihre Schwerhörigkeit nicht bemerken würden, also dass sie unsichtbar ist. Mehrheitlich (88.4%) werden die ganze Zeit Hörhilfen benutzt. Der hohe Anteil an unsichtbarer Hörbeeinträchtigung legt die Schlussfolgerung nahe, dass vor allem bei dieser Gruppe eine proaktive Unterstützung von betrieblicher Seite hilfreich wäre, um Rückzugstendenzen der betroffenen Personen vermeiden zu können. Dies nicht zuletzt auch, um zu verhindern, dass PmSH beginnen zu raten was gesagt wurde (28.6% oft bis immer), sich so verhalten, dass es nicht auffällt, etwas nicht verstanden zu haben (18.8% oft bis immer) oder innerlich abschalten und passiv werden (8.9% oft), da dies die innerbetriebliche Kommunikation beeinträchtigen kann. Unterstützung erhalten PmSH auch von ihren Vorgesetzten. In der vorliegenden Studie geben zwei Drittel (62.5%) an, dass Vorgesetzte oft bis immer Rücksicht auf ihre Bedürfnisse nehmen, die sich aus der Schwerhörigkeit ergeben. Noch etwas besser sieht die Unterstützung in Bezug auf die berufliche Weiterentwicklung aus (70.5%). Dies zeigt, dass PmSH insgesamt einen guten Rückhalt in den Unternehmen haben und sich auf ihre Vorgesetzten verlassen können. Allerdings kann angesichts der vorliegenden Beurteilung in Bezug auf das Vorgesetztenhandeln auch davon ausgegangen werden, dass über Sensibilisierungsmassnahmen die Position von PmSH im Betrieb weiter gestärkt und verbessert werden kann. Die Sensibilisierung im Betrieb für hörbeeinträchtigte Personen wird von PmSH als sehr wichtig angesehen. Dies zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Studie. Zu den drei wichtigsten betrieblichen Massnahmen mit Schwerhörigkeit gehören nämlich Homeoffice (42.0%), Sensibilisierungen bezüglich Schwerhörigkeit für Mitarbeitende (41.1%) und Vorgesetzte (40.2%). Gleichzeitig

geben die Befragten an, dass Sensibilisierungen in ihrem Betrieb als Massnahme nur wenig angewendet wird (für Mitarbeitende 13.4%, für Vorgesetzte 11.6%). Darüber hinaus werden Massnahmen zur Flexibilität im Betrieb von PmSH als hilfreich für die Bewältigung ihres Arbeitsalltags beurteilt, hierzu gehören unter anderem eine freie Pausengestaltung (77.5%) und die flexible Gestaltung der Arbeitszeit (75.0%), ein Jahresarbeitszeitmodell (65.0%) oder die Möglichkeit zu Homeoffice (62.7%). Aus der Analyse der qualitativen Interviews wird ersichtlich, dass für das Gelingen der betrieblichen Unterstützung das Commitment des Arbeitgebenden und eine proaktive Haltung von Vorgesetzten und Kolleg:innen von den befragten PmSH als eine wichtige Gelingensbedingung angesehen wird.

Betriebsexterne Unterstützungsmassnahmen

Betriebsexterne Unterstützungsmassnahmen, welche angesprochen werden, reichen von beruflichen Rehabilitationsmassnahmen, über das Instrument «berufliches Befähigungsprotokoll VEP» (nur in Deutschland), dass auf die Erstellung eines Befähigungsplans zielt, bis hin zu einer Arbeitsassistenz. Diese Massnahmen können jedoch nur dort realisiert werden, wo national entsprechende rechtliche Voraussetzungen gegeben sind und konkrete Ansprüche für PmSH hierfür bestehen. In den Befragungen der vorliegenden Studie wird unter anderem auch die Unterstützung bei Hilfsmitteln durch die Invalidenversicherung thematisiert. Dabei wird einerseits im Rahmen der quantitativen Befragung deutlich, dass die von den befragten PmSH gestellten Anträge auf Hilfsmittel meist bewilligt wurden. Andererseits wird das Verfahren der Beantragung von Hilfsmitteln in der qualitativen Befragung aber stark kritisiert. Für befragte PmSH ist vor allem die Finanzierung von Hörgeräten mit hohen Hürden verbunden, etwa in Bezug auf das Antragsverfahren. Auch wird der von den PmSH zu leistende Eigenfinanzierungsteil als zu hoch empfunden, insbesondere bei Hörgeräten, da es sich bei diesen um kontinuierlich wiederkehrende Kosten in erheblichem Umfang handelt. Weitere Unterstützung erhalten PmSH vor allem auch informell im Freundeskreis, «so emotionaler Support aus dem näheren Umfeld» (EI04, 56) oder formalisiert in spezialisierten Organisationen. Dieser Austausch mit Fachpersonen in Beratungsstellen, in Erfahrungsgruppen und im Freundeskreis ist für die betroffenen Personen sehr wichtig und leistet einen wichtigen Beitrag zu Sicherheit und Stabilität in ihrem sozialen Umfeld und am Arbeitsplatz. Darüber hinaus werden auch Öffentlichkeitsarbeit und Lobbying auf gesellschaftlicher und politischer Ebene als wichtige Ansatzpunkte für Organisationen von PmSH angesehen, um auf ihre Situation aufmerksam machen und Verbesserungen erreichen zu können. Auch diese Aktivitäten werden als hilfreich und unterstützend für die eigene berufliche Situation erfahren.

7. Fazit und Schlussfolgerungen

Die vorliegende Studie zeigt, dass PmSH mit vielfältigen Herausforderungen am Arbeitsplatz konfrontiert sind und vor allem auch das starke Bedürfnis nach Normalität im Arbeitsalltag sichtbar wird. Da es sich bei der Hörbeeinträchtigung um eine unsichtbare Beeinträchtigung handelt, geht es von Anfang an auch um die Frage der Sichtbarkeit und der Sichtbarmachung der Beeinträchtigung. Dies wird von verschiedenen betrieblichen Akteuren und auch von den betroffenen Personen zum Teil unterschiedlich bewertet. Allerdings zeigen die vorliegenden Studienergebnisse auch, dass vor allem Transparenz und Offenlegung der subjektiven Bedürfnisse aller beteiligten Akteure entscheidend sind, um bestehende Herausforderungen für PmSH erfolgreich bearbeiten zu können. Dass bei den verschiedenen betrieblichen Akteuren hierzu mehrheitlich die Bereitschaft vorhanden ist, zeigt die vorliegende Studie, die sich ausschliesslich mit der Perspektive der betroffenen PmSH befasst hat. Gleichzeitig werden gewisse Verhaltensweisen von Vorgesetzten und Kolleg:innen von PmSH als unangebracht oder diskriminierend empfunden, wobei diese von den PmSH oft im Zusammenhang mit fehlendem Wissen oder Sensibilisierung zu Hörbeeinträchtigung in Verbindung gebracht werden. Zugleich zeigt vorliegende Studie aber auch erhebliche Forschungslücken auf. So fehlt es etwa an Informationen zu konkreten sozialen Praxen im Umgang mit Hörbeeinträchtigungen in Betrieben, die nur mit Hilfe komplexerer Forschungsdesigns untersucht werden können, etwa im Rahmen von Betriebsfallstudien. Darüber hinaus sollte auch im Rahmen von international vergleichenden Studien herausgearbeitet werden, inwieweit bestehende sozialstaatliche Regelungen und Massnahmen wirksam sind und wo allenfalls noch Lücken identifiziert werden können. Beispiel hierfür ist etwa die Möglichkeit eines gesetzlichen Zusatzurlaubs für schwer hörbeeinträchtigte Personen in Deutschland. Hier stellt sich neben der Frage der Wirksamkeit unter anderem die Frage, ob dieses Mittel auch für andere sozialstaatliche Kontexte erfolgreich angewendet werden könnte.

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der vorliegenden Studie können folgende Handlungsempfehlungen gegeben werden:

Arbeitgebende sollten in der Zusammenarbeit mit PmSH dafür sorgen, dass

- eine gute Sensibilisierung von Vorgesetzten und Mitarbeitenden in den Teams der PmSH stattfindet, so dass eine gemeinsame Gesprächskultur entstehen und gelebt werden kann;
- den Bedürfnissen der PmSH 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;

- für PmSH 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 PmSH darauf achten, dass

- sie die Fähigkeiten und Kompetenzen von PmSH anerkennen und wertschätzen; gleichzeitig aber auch Verständnis für ihre Herausforderungen im Betrieb sowie für ungewöhnliche Reaktionen zeigen;
- sie Unterstützung anbieten und auf eine angepasste und störungsfreie Kommunikation achten;
- die Bedürfnisse von PmSH 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 PmSH suchen;
- sich aktiv für ihre Bedürfnisse einsetzen und in den betrieblichen Aushandlungsprozessen versuchen mit Vorgesetzten und Kolleg:innen gemeinsam gute Lösungen zu finden.

Politik, Gesellschaft und Organisationen für Schwerhörige sollten dafür sorgen, dass

- die Diskriminierung von PmSH und anderen Beeinträchtigungen bekämpft und Chancengleichheit gefördert wird;
- der Zugang zu sowie die Finanzierung von Hilfsmitteln für PmSH einfacher wird;
- die Unsichtbarkeit der Hörbeeinträchtigung sichtbar gemacht wird;
- Angebote für erwerbstätige PmSH verbessert werden.

8. Literatur

- Audeoud, Mireille/Hintermair, Manfred/Reiser, Tanja (2010). Emotionale Belastung schwerhöriger Menschen in Beruf und Freizeit. In: Zeitschrift für Heilpädagogik. (5). S. 164–171.
- Backenroth-Ohsako, Gunnel A. M./Wennberg, Peter/Klinterberg, Britt Af (2003). Personality and work life: A comparison between hearing-impaired persons and a normal-hearing population. In: Social Behavior and Personality: an international journal. 31. Jg. (2). S. 191–204. DOI: 10.2224/sbp.2003.31.2.191.
- Badura, Bernhard/Greiner, Wolfgang/Rixgens, Petra/Ueberle, Max/Behr, Martina (2013). Sozialkapital. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Batten-Mickens, Meloyde ReNey (2007). A phenomenological exploration of deaf and hard-of-hearing technicians' perceptions of communication technologies. University of Phoenix. Ann Arbor. URL: <https://www.proquest.com/dissertations-theses/phenomenological-exploration-deaf-hard-hearing/docview/304731263/se-2> [Zugriffsdatum: 25. August 2023].
- BFS, Bundesamt für Statistik (2018). Selbst wahrgenommener Gesundheitszustand nach Geschlecht, Alter, Bildungsniveau, Sprachgebiet. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/gesundheit/gesundheitszustand/allgemeiner.assetdetail.6466030.html> [Zugriffsdatum: 25. September 2023].
- BFS, Bundesamt für Statistik (2023a). Arbeitsmarktstatus, Erwerbstätige. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbsbevoelkerung/arbeitsmarktstatus.html> [Zugriffsdatum: 06. September 2023].
- BFS, Bundesamt für Statistik (2023b). Bildungsstand der Bevölkerung. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsindikatoren/themen/wirkung/bildungsstand.assetdetail.24485179.html> [Zugriffsdatum: 28. September 2023].
- BFS, Bundesamt für Statistik (2023c). Beschäftigungsgrad nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/merkmale-arbeitskraefte/vollzeit-teilzeit.assetdetail.26505564.html> [Zugriffsdatum: 21. September 2023].
- Chalupka, Stephanie (2009). Challenges in Hearing Conservation — The Hearing-Impaired Worker. In: AAOHN Journal. 57. Jg. (8). S. 348–348. DOI: 10.3928/08910162-20090729-06.
- Clauss, Heike/Petersen, Ann-Britt (2014). Tabutema Schwerhörigkeit. In: Personalwirtschaft. (3). S. 22–23.
- Dammeyer, Jesper/Crowe, Kathryn/Marschark, Marc/Rosica, Mark (2019). Work and Employment Characteristics of Deaf and Hard-of-Hearing Adults. In: The Journal of Deaf Studies and Deaf Education. 24. Jg. (4). S. 386–395. DOI: 10.1093/deafed/enz018.
- Fok, Daniel/Shaw, Lynn/Jennings, Mary Beth/Cheesman, Margaret (2009). Towards a comprehensive approach for managing transitions of older workers with hearing loss. In: Work (Reading, Mass.). 32. Jg. (4). S. 365–376. DOI: 10.3233/WOR-2009-0849.
- Goffman, Erving (1975). Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Gussenhoven, Arjenne/Anema, Johannes/Goverts, S. Theo/Bosmans, Judith/Festen, Joost/Kramer, Sophia (2012). Cost-effectiveness of a vocational enablement protocol for employees with hearing impairment; design of a randomized controlled trial. In: *BMC Public Health*. 12. Jg. (1). S. 151. DOI: 10.1186/1471-2458-12-151.
- Gussenhoven, Arjenne/Anema, Johannes/Witte, Birgit/Goverts, Theo/Kramer, Sophia (2017). The Effectiveness of a Vocational Enablement Protocol for Employees With Hearing Difficulties: Results of a Randomized Controlled Trial. In: *Trends in Hearing*. 21. Jg. S. 1–12. DOI: 10.1177/2331216517692304.
- Gussenhoven, Arjenne/Jansma, Elise P/Goverts, Theo/Festen, Joost/Anema, Johannes/Kramer, Sophia (2013). Vocational rehabilitation services for people with hearing difficulties: A systematic review of the literature. In: *Work (Reading, Mass.)*. 46. Jg. S. 151–164. DOI: 10.3233/WOR-131743.
- Harris, Jennifer/Bamford, Claire (2001). The Uphill Struggle: Services for Deaf and hard of hearing people - issues of equality, participation and access. In: *Disability & Society*. 16. Jg. (7). S. 969–979. DOI: 10.1080/09687590120097854.
- Haynes, Scott/Linden, Maureen (2012). Workplace accommodations and unmet needs specific to individuals who are deaf or hard of hearing. In: *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*. 7. Jg. (5). S. 408–415. DOI: 10.3109/17483107.2012.665977.
- Heyko, Dar'ya/Flatla, David R. (2021). Identifying the Factors that Influence DHH Employee Success under Hearing Supervisors. In: *Designing Interactive Systems Conference 2021. Virtual Event USA: ACM*. DOI: 10.1145/3461778.3462052.
- Hille, Anina/Roos, Brigitte/Seidel, Felix/Zimmermann, Yvonne/Wanzenried, Gabriele (2020). Studie zur Arbeitsmarktsituation von gehörlosen und hörbehinderten Personen in der Schweiz. Luzern: Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ.
- Hintermair, Manfred/Cremer, Inge/Gutjahr, Anja/Losch, Antonia/Strauss, Hans Christoph (2018). Factors for Professional Success – What Deaf Education Can Learn from Deaf and Hard of Hearing People who are Successful in Their Career. In: *The Volta Review*. 117. Jg. (1–2). S. 32–61. DOI: 10.17955/tvr.117.1.2.794.
- van der Hoek-Snieders, Hanneke E. M./Boymans, Monique/Sorgdrager, Bas/Dreschler, Wouter A. (2020). Factors influencing the need for recovery in employees with hearing loss: a cross-sectional study of health administrative data. In: *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 93. Jg. (8). S. 1023–1035. DOI: 10.1007/s00420-020-01556-z.
- Höglinger, Dominic/Guggisberg, Jürg/Jäggi, Jolanda (2022). Hör- und Sehbeeinträchtigungen in der Schweiz. Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.
- Houston, Kyle/Lammers, H. Bruce/Svorny, Shirley (2010). Perceptions of the Effect of Public Policy on Employment Opportunities for Individuals Who Are Deaf or Hard of Hearing. In: *Journal of Disability Policy Studies*. 21. Jg. (1). S. 9–21. DOI: 10.1177/1044207309357428.
- Hua, Håkan/Emilsson, Magnus/Ellis, Rachel/Widén, Stephen/Möller, Claes/Lyxell, Björn (2014). Cognitive skills and the effect of noise on perceived effort in employees with aided hearing impairment and normal hearing. In: *Noise and Health*. 16. Jg. (69). S. 79–88. DOI: 10.4103/1463-1741.132085.

- Hua, Håkan/Karlsson, Jan/Widén, Stephen/Möller, Claes/Lyxell, Björn (2013). Quality of life, effort and disturbance perceived in noise: A comparison between employees with aided hearing impairment and normal hearing. In: *International Journal of Audiology*. 52. Jg. (9). S. 642–649. DOI: 10.3109/14992027.2013.803611.
- ILO, International Labour Organization (o.J.). Decent work. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm> [Zugriffsdatum: 18. September 2023].
- Kauffeldt, Henry (2017). *Sozialkapital, Work-Life-Balance und Mitarbeitergesundheit in Unternehmen: Untersuchung der Zusammenhänge der Treiber des Bielefelder Unternehmensmodells mit dem Work-to-Life Conflict und seine Auswirkungen auf die Mitarbeitergesundheit*. Universität Bielefeld. Bielefeld.
- Kramer, Sophia E. (2008). Hearing impairment, work, and vocational enablement. In: *International journal of audiology*. 47. Jg. (S2). S. S124–S130. DOI: 10.1080/14992020802310887.
- Kramer, Sophia E./Kapteyn, Theo S./Houtgast, Tammo (2006). Occupational performance: Comparing normally-hearing and hearing-impaired employees using the Amsterdam Checklist for Hearing and Work. In: *International Journal of Audiology*. 45. Jg. (9). S. 503–512. DOI: 10.1080/14992020600754583.
- Kuckartz, Udo (2014). *Mixed Methods: Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Wiesbaden: Springer VS.
- Kuckartz, Udo (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. 5., überarbeitete Aufl. Aufl. Weinheim: Beltz Juventa.
- Kuckartz, Udo/Rädiker, Stefan (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. 5., überarbeitete. Aufl. Weinheim: Beltz Juventa.
- Morata, Thais C./Themann, Christa L./Randolph, Robert F./Verbsky, Babette L./Byrne, David C./Reeves, Efrem R. (2005). Working in Noise with a Hearing Loss: Perceptions from Workers, Supervisors, and Hearing Conservation Program Managers: In: *Ear and Hearing*. 26. Jg. (6). S. 529–545. DOI: 10.1097/01.aud.0000188148.97046.b8.
- Nachtegaal, Janneke/Kuik, Dirk J./Anema, Johannes R./Goverts, S. Theo/Festen, Joost M./Kramer, Sophia E. (2009). Hearing status, need for recovery after work, and psychosocial work characteristics: Results from an internet-based national survey on hearing. In: *International Journal of Audiology*. 48. Jg. (10). S. 684–691. DOI: 10.1080/14992020902962421.
- Nebe, Katja/Weber, Andreas (2013). Barrierefreie Arbeitsplätze für hörgeschädigte Menschen — Umfragedaten als Grundlage für eine Wirkungsforschung zum SGB IX. In: *Zeitschrift für Rechtssoziologie*. 33. Jg. (2). S. 301–316. DOI: 10.1515/zfrs-2013-0208.
- Nienhaus, Sylvia/Stoltenhoff, Ann-Kathrin (2022). Doing Qualitative Mehrebenenanalyse – Theoretische, methodologische und forschungspraktische Überlegungen. In: *Forum, qualitative social research*. 23. Jg. (2). S. DOI: 10.17169/fqs-22.2.3808.
- Petticrew, Mark/Robert, Helen (2006). *Systematic Reviews in the Social Sciences*. Oxford: Blackwell.
- Popescu-Willigmann, Silvester (2014). *Berufliche Bewältigungsstrategien und ‚Behinderung‘. Undoing Disability am Beispiel hochqualifizierter Menschen mit einer Hörschädigung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

- Punch, Renée (2016). Employment and Adults Who Are Deaf or Hard of Hearing: Current Status and Experiences of Barriers, Accommodations, and Stress in the Workplace. In: *American Annals of the Deaf*. 161. Jg. (3). S. 384–397. DOI: 10.1353/aad.2016.0028.
- Punch, Renée/Hyde, Merv/Power, Des (2007). Career and Workplace Experiences of Australian University Graduates Who Are Deaf or Hard of Hearing. In: *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*. 12. Jg. (4). S. 504–517. DOI: 10.1093/deafed/enm011.
- Ringdahl, A./Brenstaaf, E./Simonsson, S./Wilroth, M./Caprin, L./Lyche, S./Wiik, H./Eriksson-Mangold, M./Andersson, G. (2001). A three-year follow-up of a four-week multidisciplinary audiological rehabilitation programme. In: *Journal of audiological medicine*. 10. Jg. (2). S. 142–157.
- Sachsenhauser, Katja (2009). Arbeitszufriedenheit junger hörgeschädigter Erwachsener. In: *Sonderpädagogische Förderung heute*. (1). S. 20–36.
- Santuzzi, Alecia M./Keating, Robert T. (2020). Managing Invisible Disabilities in the Workplace: Identification and Disclosure Dilemmas for Workers with Hidden Impairments. *The Palgrave Handbook of Disability at Work*. Cham: Springer International Publishing. S. 331–349.
- Senghaas-Knobloch, Eva (2010). "Decent Work" – eine weltweite Agenda für Forschung und Politik. In: Becke, Guido/Bleses, Peter/Ritter, Wolfgang/Schmidt, Sandra (Hg.). *„Decent Work“: Arbeitspolitische Gestaltungsperspektive für eine globalisierte und flexibilisierte Arbeitswelt*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 15–33.
- Sohn, Wolfgang/Jörgenshaus, Werner (2001). Schwerhörigkeit in Deutschland. Repräsentative Hörscreening-Untersuchung bei 2000 Probanden in 11 Allgemeinarztpraxen. In: *Zeitschrift für Allgemeinmedizin*. 77. Jg. (3). S. 143–147.
- Stam, M./Kostense, P.J./Festen, J.M./Kramer, S.E. (2013). The relationship between hearing status and the participation in different categories of work: Demographics. In: *Work*. 46. Jg. (2). S. 207–219. DOI: 10.3233/WOR-131747.
- Svinndal, Elisabeth Vigrestad/Jensen, Chris/Rise, Marit By (2020). Working life trajectories with hearing impairment. In: *Disability and Rehabilitation*. 42. Jg. (2). S. 190–200. DOI: 10.1080/09638288.2018.1495273.
- UN, United Nations (o.J.). The 17 Goals. URL: <https://sdgs.un.org/goals> [Zugriffsdatum: 18. September 2023].
- Weber, Andreas/Weber, Ulrike (2015). Älter, hörbeeinträchtigt und.... erwerbstätig! In: *Journal for Labour Market Research*. 48. Jg. (3). S. 263–270. DOI: 10.1007/s12651-015-0187-4.
- Weber, Andreas/Weber, Ulrike (2016). Erwerbstätig mit Hörschädigung in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen: Regionale Ergebnisse aus der GINKO-Studie. In: *HNO*. 64. Jg. (10). S. 743–750. DOI: 10.1007/s00106-016-0174-2.
- Weber, Andreas/Weber, Ulrike/Nebe, Katja (2016). Die Arbeitsassistentz (§102 SGB IX) – ein Instrument betrieblicher Beschäftigung? Ergebnisse einer empirischen Erhebung bei Arbeitnehmenden mit Hörschädigung. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*. 70. Jg. (4). S. 242–249. DOI: 10.1007/s41449-016-0034-7.
- WHO, World Health Organization (2023). Deafness and hearing loss. URL: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/deafness-and-hearing-loss> [Zugriffsdatum: 15. September 2023].

9. Anhang

9.1 Überblick Publikationen aus SLR

| | Publikationsart | Sprache | Land | Forschungsdesign | Hörbeeinträcht | Befragte Pers. |
|-------------------------------------|-------------------|----------|--------------|------------------|----------------|----------------|
| (Audeoud et al. 2010) | Artikel | deutsch | Deutschland | quantitativ | SH | AN |
| (Backenroth-Ohsako et al. 2003) | Artikel | englisch | Schweden | quantitativ | SH | AN |
| (Batten-Mickens 2007) | Dissertation | englisch | USA | qualitativ | SH, GL | AN |
| (Chalupka 2009) | Artikel | englisch | USA | literaturbasiert | SH, GL | - |
| (Clauss/Petersen 2014) | Artikel | deutsch | Deutschland | unklar | SH | unklar |
| (Dammeyer et al. 2019) | Artikel | englisch | Dänemark | quantitativ | SH, GL | AN |
| (Fok et al. 2009) | Artikel | englisch | Kanada | literaturbasiert | SH, GL | - |
| (Gussenhoven et al. 2017) | Artikel | englisch | Niederlanden | quantitativ | SH | AN |
| (Gussenhoven et al. 2013) | Artikel | englisch | Niederlanden | literaturbasiert | SH, GL | n |
| (Harris/Bamford 2001) | Artikel | englisch | UK | qualitativ | SH, GL | AN |
| (Haynes/Linden 2012) | Artikel | englisch | USA | mixed | SH, GL | AN |
| (Heyko/Flatla 2021) | Konferenzpapier | englisch | Kanada | mixed | SH, GL | AG, AN |
| (Hille et al. 2020) | Forschungsbericht | deutsch | Schweiz | quantitativ | SH, GL | AG |
| (Hintermair et al. 2018) | Artikel | englisch | Deutschland | qualitativ | SH, GL | AN |
| (Houston et al. 2010) | Artikel | englisch | USA | quantitativ | SH, GL | FP |
| (Hua et al. 2014) | Artikel | englisch | Schweden | quantitativ | SH | AN |
| (Hua et al. 2013) | Artikel | englisch | Schweden | quantitativ | SH | AN |
| (Kramer 2008) | Artikel | englisch | Niederlanden | quantitativ | SH | AN |
| (Kramer et al. 2006) | Artikel | englisch | Niederlanden | quantitativ | SH | AN |
| (Morata et al. 2005) | Artikel | englisch | USA | qualitativ | SH | AG, AN |
| (Nachtegaal et al. 2009) | Artikel | englisch | Niederlanden | quantitativ | SH | AN |
| (Nebe/Weber 2013) | Artikel | deutsch | Deutschland | quantitativ | SH, GL | AN |
| (Popescu-Willigmann 2014) | Diplomarbeit | deutsch | Deutschland | qualitativ | SH | AN |
| (Punch et al. 2007) | Artikel | englisch | Australien | quantitativ | SH, GL | AN |
| (Punch 2016) | Artikel | englisch | Australien | literaturbasiert | SH, GL | - |
| (Ringdahl et al. 2001) | Artikel | englisch | Schweden | quantitativ | SH | AN |
| (Sachsenhauser 2009) | Sammelbandbeitrag | deutsch | Deutschland | qualitativ | SH, GL | AN |
| (Sohn/Jörgenshaus 2001) | Artikel | deutsch | Deutschland | quantitativ | SH | AN |
| (Stam et al. 2013) | Artikel | englisch | Niederlanden | quantitativ | SH, GL | AN |
| (Svinndal et al. 2020) | Artikel | englisch | Norwegen | qualitativ | SH, GL | AN |
| (van der Hoek-Snieders et al. 2020) | Artikel | englisch | Niederlanden | quantitativ | SH | AN |
| (Weber/Weber 2016) | Artikel | deutsch | Deutschland | quantitativ | SH, GL | AN |
| (Weber/Weber 2015) | Artikel | deutsch | Deutschland | quantitativ | SH, GL | AN |
| (Weber et al. 2016) | Artikel | deutsch | Deutschland | quantitativ | SH, GL | AN |

Tabelle 8: Überblick Publikationen aus SLR

9.2 Skalen

Übersicht Skalen I: Sozialkapital

| Skala (Anzahl Frageitems) | | Beispielfrage | Kat. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Arbeitsbedingungen | | | |
| Partizipation: Ausmass der Einflussnahme im Betrieb | 1 | <i>Wenn ich eine gute Idee habe, kann ich sie in meinem Arbeitsbereich auch verwirklichen.</i> | 1-5 |
| Fachliche Anforderungen (Qualitative Anforderungen): Ausmass, in der die eigenen Fähigkeiten den Anforderungen entsprechen | 1 | <i>Meine Kenntnisse und Fähigkeiten reichen vollkommen aus, um erfolgreich arbeiten zu können.</i> | 1-5 |
| Zeitliche Anforderungen (Quantitative Anforderungen): Ausmass in der die Menge der Anforderungen den verfügbaren zeitlichen Ressourcen entsprechen | 2 | <i>Ich habe meistens ausreichend Zeit, meine Arbeit zu erledigen.</i> | 1-5 |
| Klarheit der Aufgabe/Rollen: Klarheit und Transparenz über Aufgaben, Verantwortungsbereiche, Erwartungen, Ziele | 2 | <i>Ich weiss genau, welche Dinge in meinem Verantwortungsbereich fallen.</i> | 1-5 |
| Handlungsspielraum: Autonomie, Planungs- und Entscheidungsmöglichkeiten bei der Arbeit | 2 | <i>Ich kann bei meiner Arbeit viele selbständige Entscheidungen treffen.</i> | 1-5 |
| Sinnhaftigkeit der Aufgabe: Überzeugung der Wichtigkeit, Sinn und Beitrag zum Betriebserfolg der eigenen Arbeit | 1 | <i>Ich habe fast immer das Gefühl, dass meine Arbeit wirklich wichtig ist.</i> | 1-5 |
| Zufriedenheit Rahmenbedingungen: ("wie zufrieden sind Sie..."): Ausmass der Zufriedenheit über Rahmenbedingungen | 3 | <i>Den äusseren Bedingungen Ihres Arbeitsplatzes insgesamt (z.B. Beleuchtung, Belüftung, Lärm, Raumgrösse)?</i> | 1-5 |
| Netzwerkkapital | | | |
| Gruppenkohäsion (5): Ausmass des Gefühls der Zusammengehörigkeit im Team | 3 | <i>In unserer Abteilung gehen wir zusammen durch dick und dünn.</i> | 1-5 |
| Kommunikation (2): Qualität der interkollegialen Kommunikation | 1 | <i>In unserer Abteilung redet man viel und gerne miteinander.</i> | 1-5 |
| Sozialer Fit (3): Erlebte Kollegialität | 3 | <i>Die Kolleg:innen in unserer Abteilung passen menschlich gut zusammen.</i> | 1-5 |
| Social Support (2): Soziale Unterstützung seitens Kolleg:innen | 2 | <i>Bei uns in der Abteilung ist es üblich, dass man sich gegenseitig unterstützt und hilft.</i> | 1-5 |
| Vertrauen (2): Vertrauen zwischen Kolleg:innen | 2 | <i>In unserer Abteilung ist das Vertrauen so gross, dass wir auch über persönliche Probleme offen reden können.</i> | 1-5 |
| Führungskapital | | | |
| Mitarbeiterorientierung (3): Rücksichtnahme der vorgesetzten Person auf die Bedürfnisse und Belange der Mitarbeitenden | 2 | <i>... erkennt die Leistungen der Mitarbeitenden an.</i> | 1-5 |
| Soziale Kontrolle (2): Vertrauen der Vorgesetzten Person in den Mitarbeitenden und Rückmeldung | 2 | <i>... gibt jedem Mitarbeitenden eine Rückmeldung über die geleistete Arbeit.</i> | 1-5 |
| Überzeugungs- und Wertekapital | | | |
| Gemeinsame Normen und Werte (5): Ausmass, in dem die Mitarbeitenden im Betrieb gemeinsame Überzeugungen, Normen und Werte teilen und sich bei der tagtäglichen Arbeit daran orientieren. | 1 | <i>Bei wichtigen Entscheidungen ist die Belegschaft bei uns in der Regel einer Meinung.</i> | 1-5 |
| Gelebte Unternehmenskultur (3): Ausmass, in dem sich im Betrieb eine Unternehmenskultur geteilt und gelebt wird. | 3 | <i>In unserem Unternehmen gibt es gemeinsame Visionen bzw. Vorstellungen darüber, wie sich der Betrieb weiterentwickeln soll.</i> | 1-5 |
| Gerechtigkeit und Fairness (3): Erlebte Fairness und Gerechtigkeit und Gleichbehandlung im Betrieb | 1 | <i>Bei uns werden alle Beschäftigten gleichbehandelt.</i> | 1-5 |

Tabelle 9: Übersicht Skalen I: Sozialkapital

Übersicht Skalen II: Gesundheit, Lebensqualität, Arbeitsproduktivität

| Skala (Anzahl Frageitems) | Beispielfrage | Kat. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Gesundheit | | |
| Somatische Beschwerden (7): Anzahl der somatische Beschwerden (dichotomisiert: ja/nein) | 1 <i>Wie oft hatten Sie Kopfschmerzen?</i> | 1, 4-5- > 0,1 |
| Somatische Beschwerden Index: Häufigkeit somatischer Beschwerden | 1 <i>Wie oft hatten Sie Kopfschmerzen?</i> | 1-5 |
| Gesundheit allg. (1): Allgemeine Gesundheitsfrage | 1 <i>Wie beurteilen Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustand?</i> | 1-6 |
| Depressive Verstimmungen (3): Ausmass der depressiven Verstimmungen | 1 <i>Ich konnte mich nicht so freuen wie früher.</i> | 1-5 |
| Allgemeines Wohlbefinden (4): Mass für das Wohlbefinden. | 1 <i>Ich fühlte mich voller Energie und Tatkraft.</i> | 1-5 |
| Selbstwertgefühl (7): Zufriedenheit mit sich selbst, Gefühl wertvoll zu sein, positive Einstellung sich selbst gegenüber | 1 <i>Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden.</i> | 1-5 |
| Krankheitsbedingter Ausfall: Anz. Tage/J: | 1 <i>Absentismus</i> | |
| Lebensqualität und Work-Life Balance | | |
| Lebensqualität WHOQoL (3): Lebensqualität gemessen mit dem WHO Quality-Of-Life Index (WHO 1998). Die hier gemessene Lebensqualität bezieht sich auf eine Kurzform bestehend aus drei Items. | 1 <i>Wie zufrieden sind Sie mit der Qualität Ihres Lebens?</i> | 1-5 |
| Work-Life Balance (3): Ausmass der Work-Life Balance, i.e. der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben | 1 <i>Ich kam von der Arbeit zu müde nach Hause, um den Haushalt zu machen.</i> | 1-4 |
| Employment Change Index (6): Ausmass, in dem die Arbeitnehmer:in zu Änderungen in der Arbeitstätigkeit veranlasst wurde um die Arbeitsanforderungen bewältigen zu können, bezogen auf die Arbeit. | 1 <i>(„Wenn Sie an die vergangenen 12 Monate zurückdenken, inwiefern haben Herausforderungen aufgrund der Schwerhörigkeit Sie zu folgendem Verhalten veranlasst? Ich habe...“).. weniger Arbeitsstunden geleistet.</i> | 1-5 |
| Employee Change Index (4): wie oben, aber die Verhaltensänderungen beziehen sich auf die eigene Person | 1 <i>mir weniger Zeit für mich selbst genommen.</i> | 1-5 |
| Commitment Intent to Turnover (1): Intention oder Überlegung zur Stellenkündigung | 1 <i>Wie oft haben Sie sich in den vergangenen 6 Monaten überlegt, Ihre aktuelle Organisation zu verlassen, um an einem anderen Ort zu arbeiten?</i> | 1-5 |
| Role Overload (5): Überforderung (mental und körperlich) hinsichtlich der Menge der Aufgaben | 1 <i>Ich habe mehr zu tun als ich erledigen/bearbeiten kann.</i> | 1-5 |
| Erschoepfung (3): Erschöpfung infolge der Arbeit | 1 <i>Ich kam von der Arbeit zu müde nach Hause, um den Haushalt zu machen.</i> | 1-4 |
| Wahrgenommene Produktivität | | |
| Qualität der Arbeitsleistung (3): Qualität der eigenen Arbeitsleistung, die Arbeitsleistung der Fachkräfte und die Qualität von Produkte und Dienstleistungen | 1 <i>Die Qualität meiner eigenen Arbeitsleistung.</i> | 1-5 |
| Qualitätsbewusstsein im Team (3): Bereitschaft zur Qualitätsverbesserung, Einhalten von Standards und Leitlinien | 1 <i>In meiner Abteilung verbessern wir ständig die Qualität unserer Leistungen.</i> | 1-5 |
| Subjektive Arbeitsleistung (3): Subjektiv erlebtes Durchhaltevermögen bei der Arbeit | 3 <i>Ich fühlte mich fit genug, um hart und ausdauernd zu arbeiten.</i> | 1-5 |
| Commitment (3): Ausmass der Identifikation mit dem eigenen Betrieb | 1 <i>Die Beschäftigten identifizieren sich in sehr starkem Masse mit dem eigenen Unternehmen.</i> | 1-5 |

Tabelle 10: Übersicht Skalen II: Gesundheit, Lebensqualität, Arbeitsproduktivität

Übersicht Skalen III: Items zur Schwerhörigkeit

| Skala (Anzahl Frageitems) | | Beispielfrage | Kat. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Metakommunikation (5): Kommunikation über die eigene Schwerhörigkeit und die sich ggf. daraus ergebenden Missverständnisse | 2 | <i>Ich setze mich dafür ein, Missverständnisse schnell zu klären.</i> | 1-5 |
| Schriftliche Kommunikation (2): Kommunikation über schriftliche Medien zur Ergänzung oder Ersatz mündlicher Kommunikation | 1 | <i>Ich hole mir wichtige Infos nachträglich schriftlich (z.B. aus Protokollen)</i> | 1-5 |
| Verstecken Schwerhörigkeit (1): Deutet auf eine resignierte Haltung hin bei der die Schwerhörigkeit nicht thematisiert sondern möglichst versteckt | 3 | <i>Ich verhalte mich so, dass es nicht auffällt, wenn ich etwas nicht verstanden habe.</i> | 1-5 |
| Unterstützung Vorgesetzte insgesamt (6): Gesamtskala aus drei Bereichen (Subskalen, siehe Unten): | 1 | <i>Vorgesetzte berücksichtigen meine Bedürfnisse, die sich aus der Schwerhörigkeit ergeben.</i> | 1-5 |
| Berücksichtigung Bedürfnisse seitens Vorgesetzten (1) | 1 | <i>Vorgesetzte berücksichtigen meine Bedürfnisse, die sich aus der Schwerhörigkeit ergeben.</i> | 1-5 |
| Abwertung seitens Vorgesetzten (3) | 1 | <i>Ich denke, dass mich meine Vorgesetzten komisch finden, weil ich mich aufgrund der Schwerhörigkeit anders verhalte.</i> | 1-5 |
| Berufliche Weiterentwicklung (2): Unterstützung seitens Vorgesetzte für Weiterbildung und Karriere | 1 | <i>Meine Vorgesetzten unterstützen mich, um mich beruflich weiterzuentwickeln.</i> | 1-5 |
| Nichtanpassung (3): Keine Anstrengungen sich wegen der Schwerhörigkeit (übermässig) anzupassen | 1 | <i>Ich muss nicht immer alles verstehen.</i> | 1-5 |
| Abklären/Durchhalten (2): Abklären und Durchhalten als Bewältigungsstrategien bei Schwerhörigkeit | 1 | <i>Vor einer unbekanntem Situation treffe ich gute Abklärungen.</i> | 1-5 |
| Akzeptanz Schwerhörigkeit (1) | 1 | <i>Ich habe mich mit der Schwerhörigkeit abgefunden/arrangiert.</i> | 1-5 |
| Rücksichtnahme Kolleg:innen (3) | 1 | <i>Die Menschen, mit denen ich zusammenarbeite, wissen über meine Schwerhörigkeit Bescheid.</i> | 1-5 |
| Ausgestaltung Arbeit | 1 | <i>Ich habe eine Tätigkeit gewählt, bei der ich oft in Ruhe arbeiten kann.</i> | 1-5 |

Tabelle 11: Übersicht Skalen III: Schwerhörigkeitsskalen

9.3 Korrelationen

Skalenwerte, Alter, Dauer,

Grad

| Skala (Anzahl Items) | Kennwerte und Güte | | Korrelationen | | Dauer | Grad | |
|-------------------------------------------------|--------------------|-------|---------------|-------|-------|-----------|----------|
| | M | SD | Cr.'s α | Alter | | | |
| Arbeitsbedingungen | | | | | | | |
| Partizipation (3) | 1-5 | 3.57 | 0.78 | 0.63 | 0.17 | -0.08 | 0.13 |
| Fachliche Anforderungen (3) | 1-5 | 4.04 | 0.70 | 0.61 | -0.09 | 0.17 | 0.24 * |
| Zeitliche Anforderungen (3) | 1-5 | 3.21 | 0.94 | 0.80 | 0.15 | 0.00 | -0.05 |
| Klarheit der Aufgabe/Rollenklarheit (4) | 1-5 | 4.14 | 0.67 | 0.81 | 0.03 | -0.04 | 0.06 |
| Handlungsspielraum (2) | 1-5 | 3.87 | 0.92 | 0.79 | -0.06 | -0.18 | 0.09 |
| Sinnhaftigkeit der Aufgabe (3) | 1-5 | 4.04 | 0.67 | 0.82 | 0.24 | * -0.04 | -0.02 |
| Zufriedenheit Rahmenbedingungen (6) | 1-5 | 3.80 | 0.70 | 0.80 | 0.02 | -0.03 | 0.14 |
| Netzwerkkapital | | | | | | | |
| Gruppenkohäsion (5) | 1-5 | 3.82 | 0.80 | 0.83 | 0.13 | -0.04 | 0.11 |
| Kommunikation (2) | 1-5 | 4.19 | 0.62 | 0.62 | -0.07 | -0.14 | -0.02 |
| Sozialer Fit (3) | 1-5 | 4.03 | 0.66 | 0.73 | 0.06 | -0.04 | 0.10 |
| Social Support (2) | 1-5 | 4.05 | 0.75 | 0.87 | 0.03 | -0.04 | 0.11 |
| Vertrauen (2) | 1-5 | 3.80 | 0.75 | 0.72 | 0.05 | -0.03 | 0.11 |
| Führungskapital | | | | | | | |
| Mitarbeiterorientierung (3) | 1-5 | 4.00 | 0.84 | 0.87 | -0.02 | -0.06 | 0.15 |
| Soziale Kontrolle (2) | 1-5 | 3.05 | 0.81 | 0.26 | -0.07 | 0.13 | -0.03 |
| Überzeugungs- und Wertekapital | | | | | | | |
| Gemeinsame Normen und Werte (5) | 1-5 | 3.71 | 0.56 | 0.72 | 0.00 | -0.09 | 0.16 |
| Gelebte Unternehmenskultur (3) | 1-5 | 3.65 | 0.77 | 0.65 | 0.06 | -0.08 | 0.20 * |
| Gerechtigkeit und Fairness (3) | 1-5 | 3.80 | 0.82 | 0.81 | -0.01 | 0.04 | 0.15 |
| Gesundheit | | | | | | | |
| Somatische Beschwerden (7) | 1-5 | 2.17 | 0.68 | 0.72 | 0.10 | 0.25 | ** 0.00 |
| Gesundheit allg. (1) | 1-6 | 4.16 | 0.87 | - | 0.17 | 0.21 | * 0.15 |
| Depressive Verstimmungen (3) | 1-5 | 2.36 | 0.97 | 0.87 | -0.12 | -0.06 | -0.08 |
| Allgemeines Wohlbefinden (4) | 1-5 | 3.90 | 0.74 | 0.85 | 0.23 | * 0.13 | 0.05 |
| Selbstwertgefühl (7) | 1-5 | 4.18 | 0.73 | 0.91 | -0.01 | 0.11 | 0.07 |
| Krankheitsbed. Ausfall/Anz. Tage/J | | 13.80 | 30.90 | - | -0.14 | 0.08 | -0.06 |
| Lebensqualität und Work-Life Balance | | | | | | | |
| Lebensqualität WHOQoL (3) | 1-5 | 3.92 | 0.84 | 0.85 | 0.14 | 0.15 | 0.04 |
| Work-Life Balance (3) | 1-4 | 2.60 | 0.85 | 0.84 | -0.12 | 0.00 | -0.07 |
| Employment Change Index (6) | 1-5 | 1.46 | 0.68 | 0.78 | -0.31 | *** -0.13 | 0.09 |
| Employee Change Index (4) | 1-5 | 2.37 | 1.00 | 0.79 | -0.19 | * 0.01 | 0.11 |
| Commitment Intent to Turnover (1) | 1-5 | 1.64 | 0.92 | - | -0.19 | * 0.10 | 0.04 |
| Role Overload (5) | 1-5 | 3.05 | 0.97 | 0.88 | -0.07 | -0.08 | -0.07 |
| Erschöpfung (3) | 1-4 | 2.60 | 0.85 | 0.84 | -0.19 | * -0.05 | -0.13 |
| Wahrgenommene Produktivität | | | | | | | |
| Qualität der Arbeitsleistung (3) | 1-5 | 4.16 | 0.48 | 0.78 | 0.02 | 0.00 | 0.15 |
| Qualitätsbewusstsein im Team (3) | 1-5 | 3.92 | 0.64 | 0.63 | 0.22 | * -0.10 | 0.12 |
| Subjektive Arbeitsleistung (3) | 1-5 | 3.96 | 0.77 | 0.53 | 0.17 | 0.12 | 0.08 |
| Commitment (3) | 1-5 | 3.88 | 0.75 | 0.65 | 0.19 | * -0.10 | 0.08 |
| Schwerhörigkeit | | | | | | | |
| Metakommunikation (5) | 1-5 | 3.36 | 0.75 | 0.67 | 0.01 | 0.13 | 0.05 |
| Schriftliche Kommunikation (2) | 1-5 | 2.37 | 0.90 | 0.66 | -0.09 | 0.09 | 0.20 * |
| Verstecken Schwerhörigkeit (3) | 1-5 | 2.57 | 0.79 | 0.65 | -0.11 | -0.16 | -0.07 |
| Unterstützung Vorgesetzte generell (6) | 1-5 | 4.00 | 0.67 | 0.74 | 0.00 | 0.00 | 0.11 |
| Vorgesetzte berücksichtigt Bedürfnisse (1) | 1-5 | 3.61 | 1.26 | - | 0.01 | 0.07 | 0.23 * |
| Abwertung Vorgesetzte (3) | 1-5 | 1.54 | 0.64 | 0.73 | -0.20 | * 0.00 | 0.01 |
| Unterstützung bei berufl. Weiterentwicklung (2) | 1-5 | 3.54 | 1.09 | 0.84 | -0.14 | -0.10 | 0.07 |
| Nichtanpassung (3) | 1-5 | 3.20 | 0.97 | 0.67 | -0.25 | ** 0.21 | * 0.21 * |
| Abklären und Durchhalten (2) | 1-5 | 2.92 | 1.11 | 0.49 | -0.20 | * 0.09 | 0.17 |
| Akzeptanz Schwerhörigkeit (1) | 1-5 | 4.25 | 0.85 | - | -0.10 | 0.22 | * 0.21 * |
| Rücksichtnahme Kolleg:innen (3) | 1-5 | 3.50 | 0.76 | 0.57 | 0.01 | 0.19 | 0.22 * |
| Ausgestaltung Arbeit (4) | 1-5 | 2.38 | 0.88 | 0.72 | -0.07 | 0.19 | 0.31 *** |

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001 ohne Bonferroni-Korrektur

Tabelle 12: Korrelationen: Skalenwerte, Alter, Dauer und Grad der Schwerhörigkeit

Zusammenhänge der Badura-Dimensionen mit dem Umgang mit Schwerhörigkeit

| | Nicht- Anpassung | Abklären und Durch- halten | Akzeptanz Schwerhö- rigkeit | Meta-Kom- munikation | Schriftliche Kommunikation | Verstecken Schwerhörig- keit |
|---------------------------------------------|---------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| Arbeitsbedingungen | | | | | | |
| Partizipation | -0.14 | -0.02 | 0.25 | 0.12 | -0.08 | -0.22 |
| Fachliche Anforderungen | 0.17 | -0.05 | 0.09 | 0.15 | 0.15 | -0.30 |
| Zeitliche Anforderungen | -0.10 | -0.13 | 0.39 ** | 0.23 | -0.10 | -0.18 |
| Klarheit der Aufgabe/Rollen | -0.10 | -0.06 | 0.13 | -0.01 | -0.07 | -0.18 |
| Handlungsspielraum | -0.11 | 0.04 | 0.25 | 0.08 | -0.03 | -0.12 |
| Sinnhaftigkeit der Aufgabe | -0.06 | -0.05 | 0.36 * | 0.27 | -0.06 | -0.20 |
| Zufriedenheit Rahmenbe- dingungen | -0.10 | -0.15 | 0.49 *** | 0.15 | -0.16 | -0.27 |
| Netzwerkkapital | | | | | | |
| Gruppenkohäsion | -0.10 | -0.07 | 0.36 * | 0.11 | -0.20 | -0.11 |
| Kommunikation | -0.11 | -0.07 | 0.30 | 0.15 | -0.17 | -0.13 |
| Sozialer Fit | -0.03 | -0.07 | 0.36 * | 0.11 | -0.14 | -0.09 |
| Social Support | 0.02 | 0.03 | 0.42 ** | 0.17 | -0.10 | -0.22 |
| Vertrauen | -0.05 | -0.04 | 0.42 ** | 0.16 | -0.15 | -0.08 |
| Führungskapital | | | | | | |
| Mitarbeiterorientierung | -0.11 | 0.04 | 0.29 | 0.03 | -0.14 | -0.09 |
| Soziale Kontrolle | 0.09 | 0.03 | 0.09 | 0.04 | -0.11 | -0.01 |
| Überzeugungs- und Wertekapital | | | | | | |
| Gemeinsame Normen & Werte | -0.07 | -0.12 | 0.28 | 0.04 | -0.12 | -0.17 |
| Gelebte Unternehmenskul- tur | -0.22 | -0.14 | 0.27 | -0.01 | -0.13 | -0.15 |
| Gerechtigkeit und Fairness | -0.01 | -0.14 | 0.41 ** | 0.10 | -0.10 | -0.29 |
| Gesundheit | | | | | | |
| Somatische Beschwerden | 0.14 | 0.21 | -0.38 * | -0.12 | 0.31 | 0.50 *** |
| Gesundheit allg. | -0.13 | -0.25 | 0.29 | 0.18 | -0.08 | -0.21 |
| Depressive Verstimmungen | 0.05 | 0.39 ** | -0.30 | -0.12 | 0.14 | 0.32 |
| Allgemeines Wohlbefinden | 0.00 | -0.32 | 0.30 | 0.12 | -0.07 | -0.39 * |
| Selbstwertgefühl | 0.04 | -0.06 | 0.51 *** | 0.33 | -0.09 | -0.36 * |
| Krankheitsbedingter Ausfall | -0.05 | 0.01 | -0.07 | -0.07 | 0.07 | -0.12 |
| Lebensqualität und Work-Life Balance | | | | | | |
| Lebensqualität WHOQoL | -0.01 | -0.16 | 0.36 * | 0.21 | -0.02 | -0.16 |
| Work-Life Balance | 0.12 | 0.14 | -0.17 | -0.15 | 0.03 | 0.30 |
| Employment Change Index | 0.04 | 0.28 | -0.34 | -0.19 | 0.26 | 0.32 |
| Employee Change Index | 0.25 | 0.48 *** | -0.34 | 0.06 | 0.40 ** | 0.31 |
| Commitment Intent to Tur- nover | -0.16 | 0.13 | -0.21 | -0.11 | 0.05 | 0.13 |
| Role Overload | 0.07 | 0.25 | -0.21 | -0.17 | 0.14 | 0.36 * |
| Erschöpfung | 0.14 | 0.23 | -0.33 | -0.13 | 0.09 | 0.42 ** |
| Wahrgenommene Produktivität | | | | | | |
| Qualität der Arbeitsleistung | -0.04 | -0.11 | 0.36 * | 0.20 | -0.17 | -0.23 |
| Qualitätsbewusstsein Team | -0.16 | 0.01 | 0.14 | 0.18 | -0.03 | 0.01 |
| Subjektive Arbeitsleistung | -0.16 | -0.18 | 0.37 * | 0.17 | -0.15 | -0.24 |
| Commitment | -0.24 | -0.03 | 0.35 | 0.10 | -0.11 | -0.08 |

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001 nach Bonferroni-Korrektur

Tabelle 13: Zusammenhänge im Umgang mit Schwerhörigkeit

Zusammenhänge der Badura-Dimensionen mit dem Verhalten der vorgesetzten Person

| | Abwertung Vorge- setzte*r | | Unterstützung bei berufl. Weiter- entwicklung | Vorgesetzte*r berücksichtigt Bedürfnisse | Unterstüt- zung Vorge- setzte insge- samt | Rücksicht- nahme Vorge- setzte*r insge- samt | Rücksicht- nahme Vorge- setzte*r insge- samt | Arbeitsge- staltung | | | |
|---------------------------------------------|---------------------------------|-----|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------|-------|---------|-------|
| Arbeitsbedingungen | | | | | | | | | | | |
| Partizipation | -0.44 | *** | 0.44 | *** | 0.43 | ** | 0.57 | *** | 0.16 | 0.10 | |
| Fachliche Anforderungen | -0.21 | | 0.13 | | 0.23 | | 0.24 | | 0.29 | 0.34 | |
| Zeitliche Anforderungen | -0.32 | | 0.10 | | 0.19 | | 0.25 | | 0.11 | -0.05 | |
| Klarheit der Aufgabe/Rollen | -0.13 | | 0.30 | | 0.03 | | 0.22 | | 0.04 | 0.02 | |
| Handlungsspielraum | -0.23 | | 0.36 | | 0.18 | | 0.36 | | 0.12 | 0.11 | |
| Sinnhaftigkeit der Aufgabe | -0.41 | ** | 0.32 | | 0.29 | | 0.45 | *** | 0.13 | -0.05 | |
| Zufriedenheit Rahmenbe- dingungen | -0.51 | *** | 0.47 | *** | 0.37 | * | 0.61 | *** | 0.22 | 0.08 | |
| Netzwerkkapital | | | | | | | | | | | |
| Gruppenkohäsion | -0.50 | *** | 0.42 | ** | 0.36 | * | 0.57 | *** | 0.33 | -0.07 | |
| Kommunikation | -0.34 | | 0.37 | * | 0.17 | | 0.41 | ** | 0.07 | -0.15 | |
| Sozialer Fit | -0.48 | *** | 0.41 | ** | 0.29 | | 0.53 | *** | 0.29 | 0.02 | |
| Social Support | -0.35 | | 0.35 | | 0.26 | | 0.42 | ** | 0.22 | -0.08 | |
| Vertrauen | -0.29 | | 0.44 | *** | 0.24 | | 0.45 | *** | 0.18 | -0.11 | |
| Führungskapital | | | | | | | | | | | |
| Mitarbeiterorientierung | -0.35 | | 0.59 | *** | 0.39 | * | 0.61 | *** | 0.13 | -0.06 | |
| Soziale Kontrolle | -0.03 | | 0.02 | | 0.01 | | 0.04 | | 0.05 | -0.12 | |
| Überzeugungs- und Wertekapital | | | | | | | | | | | |
| Gemeinsame Normen und Werte | -0.41 | ** | 0.29 | | 0.34 | | 0.45 | *** | 0.18 | -0.11 | |
| Gelebte Unternehmenskul- tur | -0.34 | | 0.37 | * | 0.43 | *** | 0.49 | *** | 0.24 | -0.06 | |
| Gerechtigkeit und Fairness | -0.40 | ** | 0.36 | | 0.28 | | 0.47 | *** | 0.27 | -0.12 | |
| Gesundheit | | | | | | | | | | | |
| Somatische Beschwerden | 0.41 | ** | 0.23 | | -0.15 | | -0.36 | | -0.15 | 0.00 | |
| Gesundheit allg. | -0.39 | ** | 0.27 | | 0.22 | | 0.39 | * | 0.20 | -0.08 | |
| Depressive Verstimmungen | 0.56 | *** | -0.13 | | -0.09 | | -0.36 | * | -0.19 | 0.12 | |
| Allgemeines Wohlbefinden | -0.42 | ** | 0.10 | | 0.00 | | 0.24 | | 0.14 | -0.14 | |
| Selbstwertgefühl | -0.34 | | 0.25 | | 0.03 | | 0.30 | | 0.21 | -0.14 | |
| Krankheitsbedingter Ausfall | -0.04 | | -0.06 | | 0.10 | | 0.01 | | 0.14 | 0.19 | |
| Lebensqualität und Work-Life Balance | | | | | | | | | | | |
| Lebensqualität WHOQoL | -0.37 | * | 0.22 | | 0.12 | | 0.33 | | 0.42 | ** | -0.13 |
| Work-Life Balance | 0.30 | | -0.06 | | -0.21 | | -0.24 | | -0.13 | -0.01 | |
| Employment Change Index | 0.38 | * | -0.06 | | -0.14 | | -0.25 | | -0.12 | 0.09 | |
| Employee Change Index | 0.47 | *** | -0.10 | | -0.01 | | -0.26 | | -0.04 | 0.17 | |
| Commitment Intent to Tur- nover | -0.44 | *** | -0.20 | | -0.13 | | -0.35 | | -0.09 | -0.07 | |
| Role Overload | 0.40 | ** | -0.31 | | -0.36 | * | -0.47 | *** | -0.29 | -0.14 | |
| Erschöpfung | 0.37 | * | -0.17 | | -0.21 | | -0.33 | | -0.17 | -0.05 | |
| Wahrgenommene Produktivität | | | | | | | | | | | |
| Qualität der Arbeitsleistung | -0.39 | * | 0.26 | | 0.27 | | 0.41 | ** | 0.19 | 0.04 | |
| Qualitätsbewusstsein im Team | -0.22 | | 0.27 | | 0.30 | | 0.33 | | 0.04 | -0.17 | |
| Subjektive Arbeitsleistung | -0.37 | * | 0.03 | | 0.12 | | 0.23 | | 0.11 | -0.01 | |
| Commitment | -0.42 | ** | 0.37 | * | 0.34 | | 0.50 | *** | 0.20 | * -0.01 | |

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001 nach Bonferroni-Korrektur

Tabelle 14: Zusammenhänge im Umgang mit Verhalten Vorgesetzte

9.4 Leitfäden qualitative Interviews

| Leitfaden Fokusgruppendifkussion | |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Thema | Leitfragen |
| Einstieg | <ol style="list-style-type: none"> Können Sie sich bitte zunächst einmal kurz vorstellen? (Im Uhrzeigersinn) <ul style="list-style-type: none"> Name Alter Wohn- und Familiensituation Art/ Schweregrad der Schwerhörigkeit Kurz beruflicher Werdegang und aktuelle Arbeitsstelle |
| | |
| Arbeitsalltag und Herausforderungen | <ol style="list-style-type: none"> Wir interessieren uns dafür, wie der Arbeitsalltag von Personen mit Schwerhörigkeit aussieht. Können Sie uns einmal ausführlich über Ihre Erfahrungen als schwerhörige Person bei der Arbeit erzählen? <ul style="list-style-type: none"> Arbeit und Schwerhörigkeit Zusammenarbeit im Team Zusammenarbeit mit Vorgesetzten Welche schwierigen Situationen haben Sie im Arbeitsalltag schon einmal erlebt? <ul style="list-style-type: none"> Arbeitstätigkeit Arbeitsumgebung Zusammenarbeit im Team, Vorgesetzten, Kund:innen, Klient:innen, etc. Haben Sie im Arbeitsalltag Situationen erlebt, in denen Sie sich aufgrund Ihrer Schwerhörigkeit benachteiligt geföhlt haben? <ul style="list-style-type: none"> Beispiel Konkretisierung |
| Umgangsweisen | <ol style="list-style-type: none"> Sie haben darüber gesprochen, was Ihnen Mühe macht oder herausfordernd ist bei Ihrer Arbeit. Wie reagieren Sie in solchen Situationen? <ul style="list-style-type: none"> Sich selber helfen (schriftliche Infos, nachfragen, etc.) Sich für seine Bedürfnisse einsetzen (Missverständnisse klären) innerlich abschalten (sich so verhalten, dass es nicht auffällt) aktiv über Schwerhörigkeit informieren Selbstschutz (akustische Ruhephasen, an sozialen Anlässen nicht teilzunehmen) Austausch mit anderen Betroffenen Beratung und Unterstützung in Anspruch nehmen |

| | |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Unterstützung | <p>6. Können Sie uns erzählen, welche Unterstützung Sie in Bezug auf Ihre Schwerhörigkeit in ihrer Arbeitstätigkeit benötigen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Unterstützung? • Wer gibt Unterstützung? <p>7. Wer ist wichtig gewesen für Ihre berufliche Entwicklung? Beispiel: Was haben diese Personen getan?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Im Betrieb • Beratungsstellen, Sozialversicherungen • Arbeitskolleg:innen • Private Personen • Medizinisches/Psychologisches Personal • Tools/Hilfsmittel, Informelle Unterstützung, Beratung, Weiterbildung <p>8. Wenn Sie ihre bisherige berufliche Entwicklung anschauen, wo hätten Sie vielleicht noch weitere Unterstützung benötigt?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konkret: Welche Unterstützung? • Beispiel? |
| Zukunft | <p>9. Was wünschen Sie sich für ihre weitere berufliche Zukunft?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was braucht es, damit das klappt? <p>10. Wie müsste sich die Arbeitswelt generell ändern, damit es für Schwerhörige einfacher ist?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Politische Forderungen |
| Handlungsempfehlungen | <p>11. Ziel unseres Projektes ist es, Handlungsempfehlungen für Vorgesetzte, Arbeitskolleg:innen und schwerhörige Mitarbeitende zu formulieren. Was wäre wichtig, dass es aufgenommen wird?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorgesetzte • Arbeitskolleg:innen • schwerhörige Mitarbeitende |
| Schluss | <p>12. Gibt es noch weitere Anmerkungen Ihrerseits?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Über was haben wir noch nicht gesprochen? Was wäre noch wichtig zu erwähnen? |

Erwerbsbiografisches Einzelinterview

| Thema | Leitfragen |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ein- stiegs- frage | 1. Wir interessieren uns für ihren beruflichen Werdegang , können Sie einmal erzählen, wie ihr beruflicher Werdegang von Anfang an verlaufen ist? Und wie Ihr Arbeitsleben heute aussieht? |
| Immanente Nachfragen | a. Können Sie über die Zeit ... noch etwas mehr erzählen? <ul style="list-style-type: none"> • Früherer Berufswunsch • Letzte Schuljahre oder Ausbildung/Lehre • Erster Job • Jobwechsel • Biograf. Ereignisse (Kinder, Krankheit, Heirat/Partnerschaft, Migration, Arbeitslosigkeit etc.) • Berufliche Karriereschritte • Betriebl. Brüche (Umstrukturierung, Auslagerungen, Fusionen, neue Produktionsprozesse etc.) • Auftreten der Schwerhörigkeit |
| | b. Sie erwähnten vorhin wie Sie (... die Situation X), können Sie mir diese Situation einmal genau erzählen? --> Gründe für Entscheidungen |
| | c. Können Sie sich noch an eine Situation erinnern, in der...? (Beleg-Erzählung zu einem Argument) |
| Exmanente Nachfragen | 2. Wenn Sie sich an Ihre gesamte berufliche Laufbahn zurückerinnern: Welche Erfahrungen haben Sie im Zusammenhang mit ihrer Schwerhörigkeit im beruflichen Kontext gemacht? <ul style="list-style-type: none"> • Berufswahl • Stellensuche • Arbeitstätigkeit? • Firma/Organisation? • Vorgesetzten? • Team / den Mitarbeitenden? • Kriterien für die Berufswahl • Schwerhörigkeit und Berufswahl – Hindernisse und Chancen? • Arbeitsplatzwahl • Team • Berufliche Entwicklung – Einschränkungen? |
| | 3. Sie haben auf Grund ihrer Schwerhörigkeit besondere Erfahrungen im Arbeitsleben gemacht. Wie sind sie damit umgegangen? <ul style="list-style-type: none"> • Berufswahl • Stellensuche • Arbeitstätigkeit • Berufliche Entwicklung • Arbeitgebende • Team/Kolleg:innen |
| | 4. Welche Unterstützung war im Zusammenhang mit ihrer Schwerhörigkeit für Sie in Ihrem Arbeitsleben besonders wichtig? <ul style="list-style-type: none"> • Familie • Arbeitgebende • Freunde, Kolleg:innen • Ärzt:innen • Vorgesetzte • Technik |
| | |

| | |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gesellschaftlicher Wandel | <p>5. Wie nehmen Sie die technischen Entwicklungen im Bereich von Schwerhörigkeit wahr?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Denken Sie ist es heute generell einfacher oder schwieriger für Menschen mit Schwerhörigkeit im Arbeitsmarkt als zu Beginn Ihrer beruflichen Laufbahn? Was sind die Gründe? • Wie haben sich aus Ihrer Sicht die technischen Möglichkeiten seit Ihrer ersten Arbeitsstelle entwickelt? |
| Zukunft | <p>6. Was wollen Sie in den kommenden Jahren in Ihrer beruflichen Tätigkeit erreichen? Welche Rolle spielt Ihre Schwerhörigkeit dabei?</p> |
| | |
| Handlungsempfehlungen | <p>7. Unsere Studie dient auch dazu Arbeitgebenden Empfehlungen (Handreichung) im Umgang mit Menschen mit Schwerhörigkeit abzugeben. Wenn Sie sich die ideale Arbeitsstelle für eine Person mit Schwerhörigkeit vorstellen, wie müsste aus Ihrer Erfahrung diese aussehen?</p> <p>8. Sehen Sie auch Handlungsfelder für die Politik und die Gesellschaft?</p> |
| Schluss | <p>9. Wir sind nun am Schluss des Interviews. Gibt es noch weitere Anmerkungen Ihrerseits?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Über was haben wir noch nicht gesprochen? Was wäre noch wichtig zu erwähnen? |

9.5 Sampling qualitative Interviews

| Ge- schlecht | Al- ter | Höchster Abschluss | Position | Pen- sum | Diagnose | Alter bei Diagnose |
|-----------------|------------|-----------------------------------------|------------------------|-------------|---------------------------------------|-----------------------|
| Frau | 24 | BMS / Mittelschulabschluss | keine Führungsfunktion | 80 | Gehörlosigkeit | 6 Jahre |
| Frau | 26 | Universität (BA/MA) | keine Führungsfunktion | 50 | Ertaubung/ vollständig. Hörverlust | 3 Jahre |
| Mann | 28 | Fachhochschule (BA/MA) | Praktikant:in | 80 | Hochgradige SH | Bei Geburt |
| Frau | 29 | Fachhochschule (BA/MA) | keine Führungsfunktion | 65 | Hochgradige SH | Bei Geburt |
| Frau | 33 | Fachhochschule (BA/MA) | keine Führungsfunktion | 80 | Mittelgradige SH | 3 Jahre |
| Mann | 33 | Fachhochschule (BA/MA) | keine Führungsfunktion | 100 | Hochgradige SH | 16 Jahre |
| Frau | 34 | Höhere Fachschule (HF) | unteres Kader | 100 | Mittelgradige SH | 16 Jahre |
| Frau | 35 | Matura | keine Führungsfunktion | 90 | Hochgradige SH | 4 Jahre |
| Frau | 38 | Universität (BA/MA) | keine Führungsfunktion | 100 | Mittelgradige SH | 7 Jahre |
| Frau | 38 | Fachhochschule (BA/MA) | unteres Kader | 37 | Hochgradige SH | 30 Jahre |
| Mann | 38 | Fachhochschule (BA/MA) | unteres Kader | 100 | Hochgradige SH | 36 Jahre |
| Mann | 42 | Universität (BA/MA) | keine Führungsfunktion | 80 | Ertaubung/ vollständig. Hörverlust | 39 Jahre |
| Frau | 42 | Fachhochschule (BA/MA) | keine Führungsfunktion | 80 | Hochgradige SH | 6 Jahre |
| Mann | 43 | Höhere Fachschule (HF) | mittleres Kader | 100 | Ertaubung/ vollständig. Hörverlust | 5 Jahre |
| Frau | 44 | Fachhochschule (BA/MA) | mittleres Kader | 70 | Mittelgradige SH | 30 Jahre |
| Mann | 44 | Universität (BA/MA) | oberes Kader | 100 | Ertaubung/ vollständig. Hörverlust | 24 Jahre |
| Mann | 45 | Postgraduiert (Dr.) | keine Führungsfunktion | 80 | Hochgradige SH | Bei Geburt |
| Frau | 45 | Universität (BA/MA) | unteres Kader | 80 | Hochgradige SH | 3 Jahre |
| Mann | 48 | Postgraduiert (Dr.) | mittleres Kader | 100 | Hochgradige SH | 4 Jahre |
| Mann | 49 | Postgraduiert (Dr.) | keine Führungsfunktion | 70 | Ertaubung/ vollständig. Hörverlust | 5 Jahre |
| Mann | 49 | Meisterdiplom / Höhere Berufsausbildung | unteres Kader | 100 | Hochgradige SH | Bei Geburt |
| Frau | 50 | Berufslehre | unteres Kader | 100 | Ertaubung/ vollständig. Hörverlust | 22 Jahre |
| Frau | 51 | Höhere Fachschule (HF) | keine Führungsfunktion | 80 | Mittelgradige SH | 40 Jahre |
| Mann | 51 | Höhere Fachschule (HF) | mittleres Kader | 80 | Hochgradige SH | 10 Jahre |
| Frau | 52 | Fachhochschule (BA/MA) | unteres Kader | 70 | Hochgradige SH | 30 Jahre |
| Frau | 52 | Berufslehre | unteres Kader | 100 | Mittelgradige SH | 38 Jahre |
| Frau | 54 | Höhere Fachschule (HF) | keine Führungsfunktion | 80 | Geringgradige SH | 45 Jahre |
| Frau | 54 | Berufslehre | mittleres Kader | 70 | Hochgradige SH | 20 Jahre |
| Mann | 56 | Meisterdiplom / Höhere Berufsausbildung | unteres Kader | 100 | Ertaubung/ vollständig. Hörverlust | 6 Jahre |
| Mann | 56 | Fachhochschule (BA/MA) | unteres Kader | 100 | Gehörlosigkeit | Bei Geburt |
| Frau | 57 | Höhere Fachschule (HF) | keine Führungsfunktion | 65 | Hochgradige SH | 3 Jahre |
| Frau | 57 | Universität (BA/MA) | keine Führungsfunktion | 100 | Hochgradige SH | 23 Jahre |
| Mann | 59 | Meisterdiplom / Höhere Berufsausbildung | keine Führungsfunktion | 100 | Mittelgradige SH | 7 Jahre |
| Frau | 59 | Berufslehre | unteres Kader | 80 | Hochgradige SH | 12 Jahre |
| Mann | 60 | Universität (BA/MA) | oberes Kader | 120 | Mittelgradige SH | 9 Jahre |
| Mann | 60 | Universität (BA/MA) | sonstiges | 100 | Mittelgradige SH | 50 Jahre |
| Frau | 62 | Universität (BA/MA) | keine Führungsfunktion | 100 | Mittelgradige SH | 18 Jahre |
| Frau | 63 | Höhere Fachschule (HF) | keine Führungsfunktion | 60 | Hochgradige SH | 50 Jahre |

Tabelle 15: Sampling qualitative Interviews

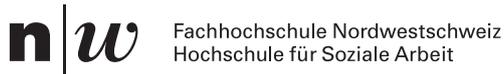
Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Hochschule für Soziale Arbeit
Von Roll-Strasse 10
CH - 4600 Olten

Institut Integration und Partizipation

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

Kontakt:
thomas.geisen@fhnw.ch,
+41 62 957 20 57

Sponsoren:



RAIFFEISEN



www.fhnw.ch/soziale-arbeit