



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Gebärdensprachliche versus lautsprachliche Erziehung von Gehörlosen: Konsequenzen im Hinblick auf die berufliche Integration“

Verfasserin

Doris Hackl

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, im Mai 2009

| | |
|-----------------------------------|--------------------|
| Studienkennzahl lt. Studienblatt: | A 297 |
| Studienrichtung lt. Studienblatt: | Pädagogik |
| Betreuer: | Dr. Johannes Meyer |

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich folgenden Personen danken, die mich bei der Erstellung dieser Diplomarbeit unterstützt haben:

Zu Beginn möchte ich meinem Betreuer Dr. Johannes Meyer herzlichen Dank aussprechen, dafür dass er mir die Bearbeitung dieses Themas im Rahmen einer Diplomarbeit ermöglichte und mich durch seine konstruktive Kritik und intensive Betreuung bei der Durchführung dieser Arbeit stets bestärkt hat.

Meinen Eltern gilt ebenfalls besonderer Dank, da ich ohne sie niemals die Gelegenheit gehabt hätte dieses Studium zu absolvieren, und weil sie meinen Abschluss geduldig abwarteten und mich dennoch immer wieder motivierten, zügig in meinem Vorhaben voranzuschreiten. Meinen Geschwistern möchte ich danken, weil sie mir immer einen starken Rückhalt geben und mich in meinem Vorhaben ständig unterstützt haben.

Besonderer Dank auch an meine Studienkolleginnen und lieb gewonnenen Freundinnen Christine Brandstetter und Sandra Bachmayer, die viel Zeit dafür aufwendeten, mir Mut und Zuversicht zuzusprechen und mir mit Rat und Tat zur Seite standen. Ebenso gilt mein Dank meiner Freundin Gina Holzmann für ihre moralische Unterstützung sowie ihre motivierenden Worte.

Ein großes Dankeschön an Dr. Johann Ortner, Christine und Sandra, die durch ihr Korrekturlesen wesentlich zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen haben.

Danke auch an alle gehörlosen ProbandInnen, die sich dazu bereit erklärten an meiner Fragebogenaktion teilzunehmen sowie an die beiden Interviewpartnerinnen.

Abschließend möchte ich mich noch ganz besonders bei meinem Freund Thomas bedanken, der vermutlich am nächsten und intensivsten die Entwicklung der Diplomarbeit mit allen Höhen und Tiefen mitfühlen musste. Danke für deine Geduld, deine Unterstützung, deine Aufmerksamkeit und deine Hilfe.

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit an Eides statt, dass ich die vorliegende Diplomarbeit selbstständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und ich mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfe bedient habe. Die Diplomarbeit wurde von mir weder im In- noch Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorlegt.

Datum

Unterschrift

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Vorwort | 1 |
| 1 Einleitung | 2 |
| 1.1 <i>Problemstellung</i> | 2 |
| 1.2 <i>Forschungsvorhaben</i> | 3 |
| 1.3 <i>Skizzierung der Fragestellung</i> | 4 |
| 1.4 <i>Themenbegründung und Motivation</i> | 5 |
| 1.5 <i>Arbeitsschritte</i> | 6 |
| 2 „Hörschädigung“ und „Gehörlosigkeit“ – Versuch einer Begriffsbestimmung | 9 |
| 2.1 <i>„Hörschädigung“</i> | 9 |
| 2.2 <i>„Taubstumm“</i> | 11 |
| 2.3 <i>„Gehörlosigkeit“</i> | 12 |
| 2.4 <i>Eingrenzung der Zielgruppe auf gehörlose Menschen</i> | 13 |
| 2.5 <i>Zusammenfassung</i> | 14 |
| 3 Der Methodenstreit in der Gehörlosenpädagogik..... | 15 |
| 3.1 <i>Allgemeine Einführung in den Methodenstreit</i> | 15 |
| 3.2 <i>Zur Wichtigkeit von Sprache und Kommunikation</i> | 17 |
| 3.2.1 <i>Die Bedeutung der Sprache für die emotionale und soziale Entwicklung</i> | 18 |
| 3.3 <i>Aufgaben und Ziele der Gehörlosenpädagogik</i> | 20 |
| 3.4 <i>Lautsprache</i> | 21 |
| 3.4.1 <i>VertreterInnen der oralen Methode</i> | 22 |
| 3.4.2 <i>Probleme und Folgen der lautsprachlichen Kommunikation Gehörloser</i> | 26 |
| 3.5 <i>Die Gebärdensprache</i> | 28 |
| 3.5.1 <i>Der lange Weg bis zur Anerkennung der ÖGS</i> | 31 |
| 3.5.2 <i>LBG – Lautsprachbegleitendes Gebärden</i> | 32 |
| 3.5.3 <i>Modell der Zweisprachigkeit</i> | 33 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 3.5.4 | Das Fingeralphabet..... | 35 |
| 3.6 | Zusammenfassung | 37 |
| 4 | Berufliche Integration Gehörloser..... | 38 |
| 4.1 | Zur Definition des Begriffs „Integration“ | 38 |
| 4.1.1 | „Berufliche Integration“ | 39 |
| 4.1.2 | Kriterien für eine erfolgreiche berufliche Integration Gehörloser | 41 |
| 4.2 | Gehörlosigkeit und Beruf..... | 42 |
| 4.2.1 | Berufsausbildung Gehörloser | 43 |
| 4.2.2 | Berufliche Situation von gehörlosen Menschen in Österreich..... | 46 |
| 4.2.3 | Probleme am Arbeitsplatz | 48 |
| 4.2.3.1 | Kommunikation..... | 48 |
| 4.2.3.2 | Informationsdefizite | 50 |
| 4.2.3.3 | Fort- und Weiterbildung..... | 51 |
| 4.2.3.4 | Fehlverhalten | 54 |
| 4.3 | Arbeitsassistenz..... | 54 |
| 4.4 | Schema des Integrationsverlaufs..... | 55 |
| 4.5 | Allgemeine Beschreibung der Tätigkeit der Arbeitsassistenz in Österreich am Beispiel WITAF – Arbeitsassistenz für Gehörlose | 58 |
| 4.5.1 | Funktionsbereiche der Arbeitsassistenz | 58 |
| 4.5.1.1 | Arbeitsplatzvermittlung..... | 59 |
| 4.5.1.2 | Arbeitsplatzerhaltung | 59 |
| 4.5.1.3 | Beratung im Betrieb | 60 |
| 4.5.1.4 | Qualifikationsprofil der ArbeitsassistentInnen..... | 60 |
| 4.6 | Zusammenfassung | 61 |
| 5 | Empirische Untersuchung | 63 |
| 5.1 | Methodische Vorgehensweise | 63 |
| 5.1.1 | Erhebungsmethode und InterviewpartnerInnen | 63 |
| 5.1.1.1 | Interviews | 63 |
| 5.1.1.2 | Anmerkungen zu den Interviewsituationen..... | 64 |
| 5.1.1.3 | Fragebogen | 65 |
| 5.1.1.4 | Anmerkungen zur Fragebogenaktion | 65 |

| | | |
|-----------|--|-----|
| 5.1.2 | Materialaufbereitung und Auswertungsverfahren..... | 66 |
| 5.1.2.1 | Interviews | 66 |
| 5.1.2.2 | Auswertung der Fragebögen | 67 |
| 5.1.3 | Interviewleitfaden, Fragebogen und Fragekategorien..... | 67 |
| 5.2 | <i>Beschreibung der Institutionen Witaf Arbeitsassistenz und Equalizent.....</i> | 69 |
| 5.2.1 | Witaf – Arbeitsassistenz für Gehörlose in Wien und Niederösterreich | 69 |
| 5.2.2 | Equalizent – Schulungs- und Beratungs GmbH..... | 70 |
| 5.3 | <i>Auswertung der Ergebnisse.....</i> | 73 |
| 5.3.1 | Kategorie 1: Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt – Probleme und Lösungsmöglichkeiten | 73 |
| 5.3.1.1 | Sprache und Kommunikation..... | 73 |
| 5.3.1.2 | Bildungsfaktor | 75 |
| 5.3.1.3 | Kündigungsschutz | 76 |
| 5.3.1.4 | Finanzielle und technische Fördermöglichkeiten..... | 77 |
| 5.3.2 | Kategorie 2: Berufs- und arbeitsplatzbezogene Informationen aus Sicht der Gehörlosen | 78 |
| 5.3.2.1 | Momentaner Beruf und erlernter Beruf/Wunsch nach Berufswechsel | 79 |
| 5.3.2.2 | Gründe für die Berufswahl bzw. für die derzeitige Berufsausübung..... | 82 |
| 5.3.2.3 | Anforderungen am Arbeitsplatz..... | 83 |
| 5.3.2.4 | Zufriedenheit am Arbeitsplatz..... | 84 |
| 5.3.3 | Kategorie 3: Erworbene (Sprach-)Kompetenzen der Gehörlosen vor dem Berufseinstieg..... | 86 |
| 5.3.3.1 | Höchste abgeschlossene Ausbildung | 86 |
| 5.3.3.2 | Kommunikation während der Schulausbildung | 87 |
| 5.3.3.3 | Umgang mit bzw. Förderung der unterschiedlichen (sprachlichen) Kompetenzen..... | 89 |
| 5.3.3.4 | Ausbildungssituation | 90 |
| 5.3.4 | Kategorie 4: Kommunikation..... | 91 |
| 5.3.4.1 | Basisinformationen der FragebogenteilnehmerInnen hinsichtlich Kommunikation..... | 91 |
| 5.3.4.2 | Kommunikation am Arbeitsplatz | 95 |
| 5.3.4.3 | Gebärdensprache vs. Lautsprache aus Sicht der Expertinnen..... | 100 |
| 5.3.4.3.1 | Sicht der Expertinnen | 100 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 5.3.4.3.2 | Sicht der Betroffenen | 102 |
| 5.3.4.4 | Anerkennung der Österreichischen Gebärdensprache | 103 |
| 5.3.5 | Kategorie 5: Zusammenarbeit mit anderen Organisationen und Projekten | 106 |
| 5.3.5.1 | Equalizent..... | 106 |
| 5.3.5.2 | Witaf Arbeitsassistentz..... | 108 |
| 5.3.6 | Kategorie 6: Verbesserungswünsche | 110 |
| 5.3.6.1 | Wünsche und Anregungen der Gehörlosen..... | 110 |
| 5.3.6.2 | Wünsche und Anregungen der ExpertInnen | 112 |
| 5.4 | Zusammenfassung | 112 |
| 6 | Conclusio | 115 |
| 6.1 | <i>Problemfelder der beruflichen Integration Gehörloser</i> | 115 |
| 6.2 | <i>Beantwortung der Forschungsfrage</i> | 116 |
| 7 | Verzeichnisse | 120 |
| 7.1 | <i>Abkürzungsverzeichnis</i> | 120 |
| 7.2 | <i>Abbilungsverzeichnis</i> | 121 |
| 7.3 | <i>Literaturverzeichnis</i> | 122 |
| | Anhang A: | 129 |
| | Anhang A1: | 131 |
| | Anhang B: | 133 |
| | Anhang B1: | 140 |
| | Anhang C: | 148 |
| | Anhang D: | 156 |
| | Anhang E: | 157 |
| | LEBENS LAUF | 158 |

Vorwort

In meinem Studium der Pädagogik hat sich für mich – inspiriert durch den Besuch eines Gebärdensprachkurses am Sprachenzentrum der Universität Wien – schon früh der Interessenschwerpunkt „Gehörlosenpädagogik“ herauskristallisiert.

Mein Gebärdensprachlehrer, der selbst gehörlos ist, erzählte über die Kommunikationsschwierigkeiten, mit denen Gehörlose in Österreich täglich konfrontiert sind. Egal ob beim Arzt, bei Behördenwegen oder bei Bankangelegenheiten – gehörlose Menschen stehen aufgrund der Kommunikationsproblematik oft schwierigen Situationen gegenüber. Ebenso waren die Benachteiligungen in den Bereichen Bildung und Beruf Teil seiner Erzählungen. Mit welchen Schwierigkeiten und Problemen Gehörlose bei der beruflichen Integration konfrontiert sind, wurde mir zusätzlich durch die Lehrveranstaltung von Mag. Helene Jarmer – Präsidentin des Österreichischen Gehörlosenbund – vor Augen geführt. Die wenigen Studien, die bezüglich dieser Problemstellung durchgeführt wurden, sowie mein Interesse für die Gehörlosengemeinschaft haben mich dazu veranlasst, im Rahmen meiner Diplomarbeit mich mit dieser Thematik ausführlich zu beschäftigen.

1 Einleitung

1.1 Problemstellung

In der Phase der beruflichen Integration ist der Großteil der gehörlosen Menschen erschweren Bedingungen ausgesetzt, da sie aufgrund mangelhafter beruflicher Ausbildungsmöglichkeiten geringen Integrationschancen am Arbeitsmarkt gegenüberstehen (Fasching 2003, 9). Grund für die erschwerte berufliche Eingliederung sind v.a. Kommunikationsschwierigkeiten mit Hörenden. Diesbezüglich wird die Hauptproblematik darin gesehen, dass Interaktionen zwischen gehörlosen und hörenden KollegInnen sowie Vorgesetzten – welche eine Notwendigkeit darstellen, um den Anforderungen in den verschiedenen Berufen gerecht werden zu können – in erster Linie lautsprachlich ablaufen und somit für viele Gehörlose ein unüberwindbares Hindernis darstellen (Breiter 2005, 134). Dennoch müssen sich gehörlose ArbeitnehmerInnen an die lautsprachliche Verständigungsform der hörenden KollegInnen anpassen, indem sie von deren Lippen ablesen, was für Gehörlose äußerst schwierig ist. Selbst für begabte und in der oralen Verständigung gut geförderte Gehörlose ist mittels Lippenablesen nur etwa ein Drittel der Informationen erfassbar (Breiter 2005, 19). Somit ist eine vollständige Informationsaufnahme arbeitsplatzbezogener und betrieblicher Inhalte nicht gewährleistet, was wiederum negative Auswirkungen auf die Arbeitsleistung und folglich auf den beruflichen Erfolg bzw. die Karrierechancen Gehörloser hat. Mangelnde Sprachkompetenz kann trotz fachlichen Könnens den beruflichen Erfolg erheblich mindern. Auch soziale Kontakte zwischen hörenden und gehörlosen ArbeitnehmerInnen, welche laut Kupke und Bungard (1995, 42) als Indikator für eine erfolgreiche berufliche Integration angesehen werden können, sind in vielen Fällen aufgrund der Kommunikationsprobleme massiv eingeschränkt.

Über Lösungsansätze bezüglich der genannten Kommunikationsproblematik gehörloser Menschen ist man sich innerhalb der Gehörlosenpädagogik nicht einig. Seit Jahrzehnten wird zwischen VertreterInnen des lautsprachlichen Ansatzes und denen der Gebärdensprache der sog. „Methodenstreit“ geführt. BefürworterInnen der Gebärdensprache sehen in ihrem sog. „bilingualen Konzept“, welches die Gebärdensprache als Erstsprache und die Lautsprache als Zweitsprache vorsieht, die einzige Möglichkeit für Gehörlose, eine umfassende sprachliche Kompetenz zu erreichen (Jarmer 2006, o.S.). Ihrer Ansicht nach ist die Gebärdensprache ein unabdingbarer Bestandteil bei deren beruflicher Integration, da durch diese Sprache

Verständnisschwierigkeiten und Missverständnisse reduziert werden können und somit arbeitsplatzbezogene Inhalte und Anforderungen besser verstanden und ausgeübt werden können. Demgegenüber plädieren BefürworterInnen der Lautsprache für eine rein lautsprachliche Förderung der Betroffenen. Nur mittels Lautsprache, so wird argumentiert, könnten von Gehörlosigkeit betroffene Menschen in die Welt der Hörenden und somit in die Arbeitswelt integrieren werden. Sie gehen davon aus, dass die als Zweitsprache vorgesehene Lautsprache im bilingualen System der BefürworterInnen der Gebärdensprache nicht ausreichend erlernt wird, um den sprachlichen Anforderungen der Berufsausbildung bzw. der Arbeitswelt zu genügen.

1.2 Forschungsvorhaben

Ich habe die zuvor erläuterte Kontroverse zwischen den BefürworterInnen der Gebärdensprache und denen der Lautsprache bezüglich der beruflichen Integration von Gehörlosen als Thema meiner Diplomarbeit gewählt. Darin untersuche ich die Situation gehörloser Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt, wobei der Schwerpunkt der Literaturrecherchen als auch der empirischen Forschung auf die Kommunikationsproblematik gelegt wird. Ich möchte in dieser Arbeit konkret erforschen, ob die gebärdensprachliche oder die lautsprachliche Erziehung für Gehörlose im Hinblick auf die berufliche Integration von Vorteil ist und inwiefern die Erfolgsquote bei der Vermittlung von Arbeitsplätzen von der jeweiligen sprachlichen Kompetenz abhängig ist. Um diese kontroverse und strittige Frage, welche sprachliche Erziehung (lautsprachliche oder gebärdensprachliche) für Gehörlose geeigneter erscheint, beantworten zu können, werden zum einen Interviews mit den Institutionen „WITAF – Arbeitsassistenz für Gehörlose“ und „Equalizent“, deren Ziel die Erlangung bzw. Erhaltung des Arbeitsplatzes Gehörloser ist, geführt. In diesem Zusammenhang wird im Besonderen auf die Maßnahme Arbeitsassistenz eingegangen, da dadurch wesentliche Problematiken der beruflichen Integration aus der Praxis erläutert werden können. Zum anderen werden Betroffene selbst als ExpertInnen in eigener Sache mittels Fragebogen zu Wort kommen, um auch deren Argumente, Standpunkte und persönlichen Erfahrungen des Arbeitsalltags in die Diplomarbeit mit einzubeziehen. Auch wenn die Arbeit aufgrund der kleinen Stichprobe (30 ProbandInnen)¹ nur bedingt

¹ Eine größere Stichprobe würde über den Forschungsauftrag meiner Diplomarbeit hinausgehen [Anm. D.H.].

repräsentativ ist, gibt sie dennoch einen Einblick in die aktuelle Situation von gehörlosen ArbeitnehmerInnen in Wien und Niederösterreich.

Anhand der Verknüpfung des aktuellen Forschungsstandes bezüglich des Methodenstreits und einer Bestandsaufnahme der Situation in Wien und Niederösterreich mittels ExpertInneninterviews und Fragebögen möchte ich in meiner Arbeit folgende Forschungsfrage beantworten:

1.3 Skizzierung der Fragestellung

Welche Art der Erziehung von Gehörlosen – gebärdensprachliche oder lautsprachliche – erweist sich im Hinblick auf die berufliche Integration als vorteilhafter?

Folgende Hypothesen dienen zur Erweiterung und Vertiefung der Hauptfragestellung:

- H1: Es gibt eine unterschiedliche Erfolgsquote bei der Vermittlung von Arbeitsplätzen. Diese Unterschiede stehen offensichtlich mit der lautsprachlichen bzw. gebärdensprachlichen Sprachkompetenz in Zusammenhang.
- H2: Mit gewissen Vorteilen der lautsprachlichen Erziehung ergeben sich auch Nachteile im Hinblick auf die berufliche Integration.
- H3: Durch Integrations- und Vermittlungsbemühungen für gehörlose SchulabgängerInnen ist es in den letzten Jahren zu einer Verbesserung der Situation beim Übertritt in das Berufsleben gekommen, da sie auf die (gebärdensprachlichen) Anforderungen des Berufslebens entsprechend vorbereitet werden.
- H4: Seit der Anerkennung der Österreichischen Gebärdensprache haben sich die beruflichen Integrationsmöglichkeiten gehörloser Menschen verbessert, weil dadurch Rahmenbedingungen geschaffen wurden, welche eine notwendige finanzielle Unterstützung für den Einsatz von GebärdensprachdolmetscherInnen bei Bedarf gewährleisten.
- H5: Die Gebärdensprache ist bei der beruflichen Integration von Gehörlosen ein unabdingbarer Bestandteil, da durch diese Sprache Verständigungsschwierigkeiten und Missverständnisse reduziert werden und somit arbeitsplatzbezogene Inhalte und Anforderungen besser verstanden und ausgeübt werden können.

1.4 Themenbegründung und Motivation

Das **persönliche Interesse** an der Thematik wurde durch die spontane Teilnahme an einem Gebärdensprachkurs am Sprachenzentrum der Universität Wien vor drei Jahren geweckt. Die Österreichische Gebärdensprache (ÖGS²) hat mich von Anfang an fasziniert und meine Motivation geweckt, diese zu lernen. Durch den daraus resultierenden vermehrten Kontakt mit gehörlosen Menschen und auch durch die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Thematik in den verschiedenen Lehrveranstaltungen an der Universität, wurde mir schnell klar, dass es hier sehr viele unterschiedliche Meinungen und Argumente bezüglich der Spracherwerbsmethode gibt, deren Vor- und Nachteile oft auf einer sehr unterschiedlichen und persönlichen Ebene diskutiert werden. Ich habe mir immer wieder die Fragen gestellt: Warum gibt man Gehörlosen in Österreich nicht die Möglichkeit, die Gebärdensprache auf Basis einer Muttersprache zu erlernen? Wie kann infolge der großteils vorhandenen schlechten kommunikativen Kompetenz eine berufliche Integration stattfinden? Diese und viele andere Fragen haben mich dazu bewegt, mich mit diesem Thema im Rahmen meiner Diplomarbeit auseinanderzusetzen.

Was die **praktische Relevanz** der vorliegenden Arbeit betrifft, lässt sich die Auswahl dieses Themas damit begründen, dass sich Menschen, die Interesse an der Verbesserung der beruflichen Integrationschancen von Gehörlosen haben, mit Hilfe der Ergebnisse meiner Arbeit ein Bild von der aktuellen Situation machen können. Weiters wird ihnen auch ein Überblick über die theoretische Diskussion geboten. Ein Überblick über weiterführende Literatur soll Interessenten die Möglichkeit bieten, eine gute Auswahl an einschlägigen Veröffentlichungen zu überblicken.

Was die **gesellschaftspolitische Motivation** der Themenwahl der Diplomarbeit anbelangt, habe ich v.a. die Absicht Aufklärungsarbeit zu leisten. Ich möchte Probleme und Schwierigkeiten Gehörloser am Arbeitsplatz bzw. bei der Suche danach aufzeigen, Vorurteile gegenüber der Gebärdensprache entkräften, sie sei keine „richtige“ Sprache, sowie Lösungsansätze bezüglich der Problematik beruflicher Integration von Gehörlosen darlegen.

Die **wissenschaftliche Relevanz der Themenwahl** sehe ich darin, dass der kontroverse Diskurs bezüglich Sprachlernmethode beim gehörlosen Kind meist nur auf die schulische Bildung bezogen ist. Diesbezüglich gibt es zahlreiche Veröffentlichungen und Stellungnahmen verschiedener Organisationen und Forschungskreise. Allerdings fehlt in

² Nachstehend wird „Österreichische Gebärdensprache“ immer mit ÖGS abgekürzt [Anm.: D.H.].

Österreich der Blick auf das Leben nach der Schule, d.h. auf den Einstieg in das Berufsleben. Diesen Bereich möchte ich durch meine Arbeit zumindest in Ansätzen beleuchten.

Die **Relevanz für die Heilpädagogik** lässt sich damit begründen, dass es in Österreich insgesamt nur wenige Untersuchungen zur Situation Gehörloser, insbesondere zu ihren Problemen sowie zu ihren besonderen Fähigkeiten und Berufswünschen, zu Fragen ihrer Berufsausbildung, Berufstätigkeiten und ihren Veränderungsbedürfnissen gibt. Weiters fehlen auch Informationen darüber, ob bzw. inwiefern die Gebärdensprache bei der beruflichen Integration von Vorteil sein kann. Die Erkenntnisse meiner Studie können insofern einen Beitrag für die Heilpädagogik liefern, als festgestellt werden kann, dass die gebärdensprachliche Erziehung für die berufliche Integration Gehörloser vorteilhaft sein kann. Dies ist in Folge wiederum für den gesamten Bildungsprozess, von der Frühförderung im Kleinkindalter bis hin zur Erwachsenenbildung sowie für die Teilhabe am sozialen Leben insgesamt von entscheidender Bedeutung.

1.5 Arbeitsschritte

Nach diesen einleitenden Erläuterungen möchte ich nun bei der Auseinandersetzung mit dem Thema folgendermaßen vorgehen:

Nach der Einleitung in Kapitel 1 beginne ich im Kapitel 2 meine Forschungsarbeit mit einer Darstellung und Erläuterung zentraler Begriffe und Themen (Hörschädigung, taubstumm und Gehörlosigkeit), die für das Verständnis der Arbeit unabdingbar sind.

Im dritten Kapitel folgt eine theoretische Auseinandersetzung mit dem sog. Methodenstreit „Lautsprache versus Gebärdensprache“ in der Gehörlosenpädagogik. Zum einen wird der Oralismus mit den unterschiedlichen Konzepten der BefürworterInnen der Lautsprache dargestellt und kritisch betrachtet und zum anderen wird die Gebärdensprache und ihre Komplexität vorgestellt. Es gilt v.a. aufzuzeigen, dass es sich dabei um ein selbstständiges Sprachsystem mit eigener Grammatik handelt. Im Zuge dieser Überlegungen werden auch das lautsprachbegleitende Gebärden (LBG) sowie das Fingeralphabet dargestellt.

Anschließend wird im vierten Kapitel untersucht, wo die Hauptproblematik Gehörloser bei der beruflichen Integration liegt und aufgezeigt, inwieweit der sprachliche und soziale Erfahrungshintergrund Gehörloser von einem problematischen Arbeitsalltag geprägt ist. Aus den verschiedenen Maßnahmeangeboten zur beruflichen Integration von Gehörlosen wird die

Arbeitsassistenten als eine weitere Form von Beratung herangezogen, da sie sich im Vergleich zu anderen Angeboten als ein geeignetes Modell erweisen könnte, um eine dauerhafte berufliche Integration für gehörlose Personen zu ermöglichen: Die Arbeitsassistenten begleiten Gehörlose auf dem Weg zur beruflichen (Re-)Integration und bieten darüber hinaus Beratung für Betriebe, für Betroffene und deren Angehörige an, damit bestehende Arbeitsverhältnisse auch gesichert werden können.

Das fünfte Kapitel beschäftigt sich mit dem Forschungsvorhaben selbst und der methodischen Vorgehensweise. Grundprinzipien qualitativer Sozialforschung und die Anwendung dieser in der vorliegenden Arbeit werden vorgestellt. Die Explikation und Deskription des genauen Forschungsvorhabens (Bearbeitung der Forschungsfragen, Vorgehensweise bei den Interviews und Fragebögen, die Auswertung der gewonnenen Daten) stehen am Beginn dieses Kapitels. Anschließend folgt eine Beschreibung der Institutionen, mit denen Interviews durchgeführt wurden – Witaf Arbeitsassistenten und Equalizent.

Im Anschluss daran folgt der empirische Teil, welcher sich mit der Auswertung der gewonnenen Daten hinsichtlich der zugrunde liegenden Forschungsfrage befasst. In einem Kategoriensystem werden die Ergebnisse meiner Studie präsentiert und dargelegt, ob und inwiefern ein Zusammenhang zwischen der gebärdensprachlichen Erziehung Gehörloser und einer erfolgreicherer beruflichen Integration besteht.

Der sechste Teil der Arbeit, die Conclusio, zeigt einerseits die Problemfelder bzw. Erkenntnisse die durch die Untersuchung gewonnen wurden auf und ist andererseits der Beantwortung der Forschungsfrage gewidmet.

Der siebente Abschnitt der Arbeit „Verzeichnisse“ beinhaltet erstens ein Literaturverzeichnis mit sämtlichen Literaturangaben, die direkt oder indirekt in dieser Arbeit zitiert werden. Zweitens enthält es ein Abkürzungsverzeichnis, das dem Nachschlagen gängiger verwendeter Abkürzungen in der Arbeit dient. Drittens ist ein Abbildungsverzeichnis vorhanden, welches alle Bilder und Diagramme mit Quellenangaben beinhaltet, die in der Arbeit verwendet werden.

Im Anhang finden sich schließlich die geführten Interviews in transkribierter Form nach Datum der Durchführung geordnet. Auch die Leitfäden für die Interviews und der

Fragebogen, der mit den Gehörlosen selbst durchgeführt wurde, Informationsblätter der Institution Witaf Arbeitsassistenz sowie mein Lebenslauf sind hier nachzulesen.

2 „Hörschädigung“ und „Gehörlosigkeit“ – Versuch einer Begriffsbestimmung

Eine fundierte Auseinandersetzung mit dem vorliegenden Thema macht zunächst die Bestimmung der zentralen Begriffe „Hörschädigung“ und „Gehörlosigkeit“ unumgänglich. Da sich die Gruppe der Hörbeeinträchtigten in *schwerhörige* und *gehörlose* Personen unterteilen lässt und ich mich in meiner Arbeit speziell mit Gehörlosen beschäftige, erscheint es sinnvoll, die Abgrenzung dieser beiden Personengruppen näher zu erläutern. Dies ist v.a. deshalb essentiell, da durch die Begriffsbestimmung von „Gehörlosigkeit“ wichtige und im Vergleich zur Schwerhörigkeit differenzierte Grundlagen der pädagogischen Förderung sowie der unterschiedlich erforderlichen Kommunikationsformen aufgezeigt werden können.

Mit dem Ziel terminologische Klarheit zu schaffen, erfolgt in diesem Kapitel der Versuch, die Begriffe „Hörschädigung“, „Gehörlosigkeit“ und „taubstumm“ zu bestimmen. Des Weiteren wird die Eingrenzung auf die Zielgruppe der Gehörlosen begründet.

2.1 „Hörschädigung“

Der Begriff „Hörschädigung“ ist ein Oberbegriff für alle Arten von Hörbeeinträchtigungen und umfasst Schwerhörige, Gehörlose, (Spät-)Ertaubte und CI-TrägerInnen³. Leonhardt (2007, 128) definiert „Hörschädigung“ folgendermaßen:

„Unter Hörschädigung wird ein momentaner oder dauerhafter Zustand verstanden, der eine Leistungsminderung (Hörschaden) des auditorischen Systems (bestehend aus Außen-, Mittel- und Innenohr sowie Hörbahnen und Hörzentren) zur Folge hat. Verbunden damit ist der partielle oder (in seltenen Fällen) vollständige Ausfall auditiver Empfindungen und darauf aufbauender Wahrnehmung.“

Bei dem Terminus „Hörschädigung“ ist zwischen einer pädagogischen und einer medizinisch-audiologischen Begriffsbestimmung zu unterscheiden. Reduzierte Hörleistungen gelten aus medizinischer Sicht als Symptome und es werden ausschließlich der Sinnesschaden und seine unmittelbaren funktionellen Störwirkungen gesehen (Krüger 1982, 18). Mit Hilfe von audiometrischen Untersuchungsverfahren wird das Ausmaß der Hörschädigung, welches in Dezibel (dB) gemessen wird, festgestellt. Dabei wird zwischen einer leichtgradigen (>30 dB), einer mittelgradigen (30-60 dB) und einer hochgradigen (60-90 dB) Schwerhörigkeit differenziert sowie Resthörigkeit (90-120 dB) und Gehörlosigkeit (<120dB) diagnostiziert

³ CI ist die Abkürzung für Cochlea-Implantat, worunter man eine elektronische Innenohrprothese versteht, welche die ausgefallenen Funktionen des Innenohrs ersetzen soll. Bei funktionstüchtigem Innenohr nutzt es die Eigenschaft der Hörnerven, das bei direkter elektronischer Reizung ein Höreindruck erzeugt wird (Boenninghaus/Lenarz, Download: 18.02.2008).

(Selinger 2002, 16). Die medizinische Sichtweise ist laut Krüger (1982, 18) sehr defizitorientiert und ursachenbezogen, ohne auf sprachliche, psychische oder soziale Folgewirkungen ausdrücklich Bezug zu nehmen. Im Gegensatz dazu bezieht sich die pädagogische Sichtweise auf jene Schädigungen, welche die Beziehung zwischen Individuum und Umwelt beeinträchtigen und damit Auswirkungen auf die verschiedenen Lebensbereiche der Betroffenen haben (Leonhardt 2007, 128). Der hörgeschädigte Mensch wird ganzheitlich betrachtet und es werden gleichgewichtig auch die vielfältigen Folgewirkungen bezüglich der Kommunikation und des psychosozialen Verhaltens berücksichtigt. Überdies sind audiometrische Abgrenzungen aus Sicht der PädagogInnen problematisch, weil die Anforderungen des pädagogischen Vorgehens bei den Betroffenen sehr individuell sind und nicht nach rein medizinischen Aspekten unterschieden werden können. Die nachstehenden Erläuterungen erfolgen bewusst unter pädagogischen Aspekten, da diese für die Beantwortung meiner Forschungsfrage relevant sind.

Entscheidend für die pädagogische Förderung von hörgeschädigten Menschen ist der Zeitpunkt des Eintritts der Hörschädigung, da dieser für die weitere sprachliche Förderung von Bedeutung ist (Jussen/Krüger 1995, 15). Besteht die Hörschädigung bereits zum Zeitpunkt der Geburt oder tritt diese vor Vollendung des Spracherwerbs auf – also vor dem vierten Lebensjahr – spricht man von einer *prälingualen Schädigung*. In diesem Fall wird die natürliche Sprachentwicklung weitgehend verhindert, da die betroffenen Kinder die Lautsprache nicht über Imitation erlernen können. Tritt der Hörverlust nach der Phase des Spracherwerbs ein – man spricht hier von *postlingualer Schädigung* –, so kann die kommunikative Förderung auf der Basis gefestigter Sprach- und Sprechfertigkeiten erfolgen (Jarmer 1997, 9). Neben dem eben beschriebenen Zeitpunkt des Hörschadeneintritts spielen noch andere Faktoren eine entscheidende Rolle im Hinblick auf die Gesamtentwicklung des hörgeschädigten Kindes. Als ein Kriterium lässt sich der Beginn der sonderpädagogischen Maßnahmen anführen – also die Frühförderung im Kleinkindalter – da in dieser Phase der Grundstein für die kommunikative Entwicklung gelegt wird, wobei diesbezüglich v.a. der methodisch-didaktische Aufbau bedeutsam ist. In diesem Zusammenhang ist v.a. die Fähigkeit und Bereitschaft der Eltern entscheidend, da tägliche Übungen notwendig sind, um das hörgeschädigte Kind zur Sprache zu führen. Die Art der Kommunikation – Gebärdensprache oder Lautsprache – die dem hörgeschädigten Kind vermittelt wird, ist einerseits vom Eintrittszeitpunkt des Hörschadens (prä- oder postlingual) abhängig und andererseits ist der Grad des Hörverlustes (leichte-, mittelgradige- oder hochgradige Schwerhörigkeit bzw. Gehörlosigkeit) ausschlaggebend. Die genannten Faktoren haben u.a.

einen entscheidenden Einfluss auf die späteren Kommunikationsmöglichkeiten bzw. –fähigkeiten der hörgeschädigten Person und sind folglich bedeutsam für den weiteren schulischen und beruflichen Weg (Jussen/Krüger 1995, 15).

Nach diesen Hinweisen auf die Gesamtgruppe der hörgeschädigten Menschen, deren Gesamtzahl in Österreich in der Größenordnung von 456.000 liegt, erachte ich es als notwendig, den scheinbar selbstverständlichen Begriff „gehörlos“ näher zu erläutern, da ich, wie bereits erwähnt, in meiner Arbeit gezielt auf den Personenkreis der Gehörlosen eingehe. Zuvor wird hier allerdings eine begriffsgeschichtliche Anmerkung zum früher vorherrschenden Begriff „taubstumm“ eingeschoben, da dieser Ausdruck in der Vergangenheit gebräuchlich war und auch heute noch fälschlicherweise z.T. verwendet wird.

2.2 „Taubstumm“

Bis in die Mitte des 20. Jahrhunderts war „taubstumm“ ein gebräuchlicher Terminus für Menschen mit starkem Hörverlust. Diese Bezeichnung wurde von den Betroffenen selbst abgelehnt und insofern als problematisch angesehen, als damit vorurteilsartig die Vorstellung völliger Taubheit und Stummheit sowie häufig auch geistigen Unvermögens verbunden wurde (Krüger 1982, 21). Seit dem siebten Weltkongress der Gehörlosen im Jahr 1975 wird anstelle von „taubstumm“ der Begriff „gehörlos“ angestrebt. Dabei geht man von der Überlegung aus, dass die Schädigung des Gehörs im Vordergrund steht, während die damit verbundene Schwächung des Sprachvermögens nur eine Folgeerscheinung darstellt (Kulterer 1993, 9). Mit dem Begriffswechsel wollten Betroffene zweifellos vorhandene negative Konnotationen hinter sich lassen und zugleich deutlich machen, dass Gehörlosigkeit nicht zwingend und dauerhaft mit „Stummheit“, also mit Sprachlosigkeit, verbunden ist. Oliver Sacks hat es treffend formuliert:

„Der alte Ausdruck ‚taubstumm‘ bezog sich auf die angebliche Unfähigkeit zu sprechen, die man den gehörlos Geborenen unterstellte. Dabei sind sie natürlich durchaus in der Lage zu sprechen – sie haben den gleichen Sprechapparat wie alle anderen; was ihnen fehlt, ist die Fähigkeit, sich selbst sprechen zu hören und so den Klang ihrer Stimme vermittle des Gehörs zu steuern“ (Sacks 2001, 50f.).

Die terminologische Umwandlung des Begriffs „taubstumm“ in „gehörlos“ hat sich mittlerweile in der Gehörlosenpädagogik weitgehend durchgesetzt (Jann 1994, 15).

Im Folgenden wird der Begriff „Gehörlosigkeit“ näher erläutert.

2.3 „Gehörlosigkeit“

Nach Krüger (1982, 20f) werden im Allgemeinen diejenigen Menschen als gehörlos bezeichnet, die in Folge einer extremen Schädigung des Hörsinns – selbst bei bestmöglicher Schallverstärkung durch eine Hörhilfe – keine oder nur sehr begrenzte akustische Signale wahrnehmen können. In diesem Sinne spricht man selbst dann von Gehörlosigkeit, wenn ein gewisses Resthörvermögen⁴ (90-120 dB Hörverlust) vorhanden ist. Von Gehörlosigkeit ist dann die Rede, wenn Sprache nicht auf akustischem Weg verarbeitet, sondern nur über den optischen und taktilen Sinn erfasst werden kann. Gehörlosigkeit zeichnet sich dadurch aus, dass der Hörverlust mehr als 120 dB beträgt, wobei es aus pädagogischer Sicht vermessen wäre, die Förderungs- bzw. Integrationsangebote einzig aufgrund der medizinischen Diagnose „gehörlos“ auszuwählen und zu setzen. So schreibt Jann (1991, 16), dass aufgrund der Wechselwirkung von individuellen und sozialen Faktoren die Abgrenzung zwischen Gehörlosigkeit und Schwerhörigkeit

„niemals allein auf die audiometrischen Befunde zu stützen“ (Jann 1991, 16)

ist, sondern die Gesamtpersönlichkeit jedes einzelnen Betroffenen berücksichtigt werden muss. Abgesehen von der objektiven Bedingung des Eintrittszeitpunktes der Hörschädigung spielen zum einen die sozialen Faktoren – Art und Beginn der sonderpädagogischen Maßnahmen (Frühförderung), spezielle Bildungseinrichtungen für Gehörlose u.v.m. – eine entscheidende Rolle in Bezug auf die Kommunikationsfähigkeiten und infolge auf die beruflichen (Integrations-)Möglichkeiten. Zum anderen haben die individuellen Gegebenheiten wie Intelligenz und die Sprachbegabung des gehörlosen Kindes eine beeinflussende Wirkung. Beim Erlernen von Sprache, was den Schwerpunkt in der Gehörlosenpädagogik bildet, ist es entscheidend, welche Sprache – Gebärdensprache und/oder Lautsprache – dem betroffenen Kind vermittelt wird. BefürworterInnen der Gebärdensprache sehen diese als das wichtigste Kommunikationsmittel für Gehörlose, da sie visuell aufgenommen werden kann und somit für gehörlose Personen in all ihren Dimensionen erlernbar ist. Im Gegensatz dazu steht das Kommunizieren mittels der Lautsprache, was laut Oralisten der einzig richtige Weg sei, um die Gehörlosen in ihre hörende Umwelt zu integrieren. Es treffen also in Bezug auf die sprachliche Erziehung Gehörloser zwei gegenteilige Positionen aufeinander – einerseits die BefürworterInnen der Gebärdensprache und andererseits die VertreterInnen der Lautsprache – welche seit

⁴ Der Begriff „Resthörigkeit“ wird in meiner Arbeit unter den Begriff „Gehörlosigkeit“ subsumiert [Anm.: D.H.].

Jahrzehnten im sog. Methodenstreit ihren Standpunkt behaupten (Sperl 2003, 34). Welche Argumente die VertreterInnen der beiden Positionen für die gebärdensprachliche bzw. lautsprachliche Erziehung Gehörloser anführen und wie sich die jeweilige sprachliche Förderung auf die personelle Entwicklung des Kindes auswirkt, ist Gegenstand des zweiten Kapitels.

2.4 Eingrenzung der Zielgruppe auf gehörlose Menschen

Nachdem nun einige Gesichtspunkte sowie Differenzen von Gehörlosigkeit und Schwerhörigkeit angeführt wurden, wird folgend begründet, warum ich mich in meiner Diplomarbeit auf die Zielgruppe „Gehörlose“ konzentriere.

Erstens, weil die physischen Voraussetzungen um „sprechen“ zu lernen, zwischen gehörlosen und schwerhörigen Menschen unterschiedlich sind. Während es schwerhörigen Personen noch möglich ist, wenngleich mit Hilfe von Hörgeräten, die Lautsprache akustisch wahrzunehmen und sich verständlich zu artikulieren, bleibt Gehörlosen dieser Weg versperrt. Somit bedarf es beginnend bei der Frühförderung im Kleinkindalter bis hin zur schulischen und beruflichen Bildung anderer (Sprach-) Lernmethoden, die u.a. das Ausmaß des Hörverlustes berücksichtigen. Aus diesem Grund richte ich den Fokus meiner Arbeit auf die Zielgruppe der Gehörlosen, denn je präziser die Zielgruppe eingegrenzt ist, desto effektiver lassen sich wichtige Aspekte zur Beantwortung der Forschungsfrage herausarbeiten.

Zweitens, weil die Zielgruppe der Gehörlosen, also diejenigen, die einen Hörverlust von mehr als 90 dB haben, bei der beruflichen Integration besonderen Erschwernissen ausgesetzt sind. Sie werden im Vergleich zu schwerhörigen Menschen vermehrt mit Vorurteilen bezüglich der fehlenden Sprechfähigkeit von Seiten der Betriebe konfrontiert. An ihnen haftet das Stigma des „Taubstummen“, mit dem keine Kommunikation und folglich keine Zusammenarbeit möglich sei. Folglich stehen Gehörlose im Vergleich zu Schwerhörigen verminderten beruflichen Einstiegschancen gegenüber.

Als dritter Faktor kommt hinzu, dass es bislang sehr wenige empirische Untersuchungen gibt, in denen die Auswirkungen einer oralen bzw. gebärdensprachlichen Erziehung Gehörloser auf das Leben als Erwachsener evaluiert wurden.

2.5 Zusammenfassung

Durch die Begriffserläuterungen wird ersichtlich, dass zwischen Gehörlosigkeit und Schwerhörigkeit nicht nur das Ausmaß der Hörschädigung, sondern auch die erforderlichen sprachlichen Förderungen unterschiedlich sind. Während schwerhörige Personen (mit Hilfe von Hörhilfen) die gesprochene Sprache akustisch wahrnehmen können, bleibt Gehörlosen dieser Weg versperrt. Sie können Sprache nur über den optischen und taktilen Sinn erfassen, wobei diesbezüglich die Gebärdensprache der naheliegendste Weg wäre. Doch in diesem Punkt divergieren die Meinungen innerhalb der GehörlosenpädagogInnen stark. Schon seit 1880, dem Jahr des Mailänder Kongresses, findet innerhalb der Gehörlosenpädagogik der sog. Methodenstreit statt, welcher bis heute kein Ende fand. Das folgende Kapitel der vorliegenden Arbeit wird sich daher mit den Perspektiven der Gehörlosenpädagogik im Spannungsfeld von Laut- und Gebärdensprache näher befassen.

3 Der Methodenstreit in der Gehörlosenpädagogik

Der Streit, welche Kommunikationsform die beste und zielführendste für Gehörlose ist, ist schon seit Anfang der Gehörlosenpädagogik (16. Jahrhundert) präsent und hat bis heute noch kein Ende gefunden. Um der Frage, welche Sprachmethode – lautsprachliche oder gebärdensprachliche – vorteilhafter ist im Hinblick auf die berufliche Integration, ein Stück näher zu kommen, werden in den nächsten Kapiteln die Für und Wider verschiedener Ansätze diskutiert. Zuvor wird die Wichtigkeit von Sprache und Kommunikation erklärt und die Ziele und Aufgaben der Gehörlosenpädagogik erläutert.

3.1 Allgemeine Einführung in den Methodenstreit

Grundsätzlich gibt es in der Gehörlosenpädagogik zwei konträre Positionen – die der BefürworterInnen der Lautsprache auf der einen und die BefürworterInnen der Gebärdensprache auf der anderen Seite. Beide Ansätze haben, wie im Folgenden noch aufgezeigt wird (Kap. 3.4 und 3.5), Argumente und Konzepte für ihre jeweilige Sprachlernmethode beim gehörlosen Kind und verdienen daher eine offene und ernsthafte Diskussion in der heutigen Gehörlosenpädagogik (Limbach 1991, 2).

„Den nahe liegenden Weg eines Dialogs miteinander, der diese Diskussionen befruchten könnte, haben beide Kritikansätze allerdings bisher kaum bestritten. Der Grund hierfür könnte in einem Widerspruch zwischen diesen Positionen liegen, der zumindest auf den ersten Blick bezüglich ihrer Verfahrensweise besteht“ (Limbach 1991, 2).

Die Widersprüchlichkeit in Bezug auf das praktische Vorgehen bei der Sprachvermittlung beim gehörlosen Kind stellt bis heute ein ungelöstes Problem dar. Während die BefürworterInnen der Gebärdensprache im Erlernen der Gebärden als Muttersprache die bestmögliche kommunikative Entwicklung für das gehörlose Kind sehen, sind die BefürworterInnen der Lautsprache davon überzeugt, dass ihre monolingual⁵ ausgerichtete orale Methode der einzig richtige Weg ist, um das gehörlose Kind zur Sprache zu bringen und somit in die „hörende“ Welt zu integrieren (Sperl 2003, 74). Obwohl die positive Einschätzung der Gebärdensprache aus linguistischem Standpunkt heute unbestreitbar ist und die meisten VertreterInnen der Lautsprachmethode selbst auf ein ungenügendes Sprech- und Sprachniveau der Gehörlosen hinweisen, sind sie nicht bereit, die Gebärdensprache als geeignetere Grundlage für die Gesamtentwicklung gehörloser Kinder in Erwägung zu ziehen

⁵ einsprachig [Anm.: D.H.]

(Wisch 1990, 15). Als Begründungen werden hier, trotz der wissenschaftlichen Gegenbeweise, die fehlenden Merkmale von Sprache und die mangelnde Leistungsfähigkeit der Gebärdensprache angeführt. Gegensätzliche Argumente liefern VertreterInnen der bilingual⁶ gebärdensprachlich ausgerichteten Position. Sie sind davon überzeugt, dass der Erwerb der Gebärdensprache als Muttersprache einen altersangemessenen Wissenserwerb, die Vermittlung sozialer Normen sowie einen hohen Grad an kommunikativer Kompetenz ermöglicht und somit eine umfassende emotionale, soziale und geistige Entwicklung gewährleistet (Ahrbeck 1997, 90). Überdies erleichtert eine solide Gebärdensprachkompetenz das Erlernen der Laut- und Schriftsprache, welche nach Ansicht der BefürworterInnen der Gebärdensprache in der Kommunikation mit Hörenden als notwendig erscheint und deshalb in ihrem Konzept als Zweitsprache vorgesehen ist (Volterra 1991, 51).

Diese eben beschriebene Kontroverse, die sich wie ein „roter Faden“ durch die Geschichte der Gehörlosenpädagogik zieht, fand ihren Höhepunkt beim Mailänder Kongress im Jahr 1880. Bei diesem zweiten Kongress der Gehörlosenlehrer aus Europa, bei dem gehörlose Lehrer kein Stimmrecht hatten, wurde über die Verwendung der Gebärdensprache im Unterricht beraten und abgestimmt. Es siegte die orale Methode mit der Begründung, dass die Lautsprache der Gebärdensprache überlegen sei und dass die Integration Gehörloser in die (hörende) Gesellschaft nur mittels Lautsprache möglich sei. Weiters wurde in Mailand damit argumentiert, dass die gleichzeitige Verwendung von Lautsprache und Gebärden das Lernen der Lautsprache beeinträchtige. Infolge dieses Kongresses wurden die Gebärden aus dem Schulunterricht verbannt und auch Gehörlose wurden nicht mehr als Gehörlosenlehrer zugelassen (Krusche 2001, 5). Dieser Beschluss zu einer einseitigen lautsprachlichen Erziehung Gehörloser wird seither in der Praxis durchgesetzt.

Obwohl dem Spracherwerb für die Gesamtentwicklung des Kindes eine zentrale Bedeutung zukommt und im Fall gehörloser Kinder die Sprachlernmethode sehr entscheidend ist und Auswirkungen auf das gesamte Leben des gehörlosen Kindes hat – auf die Frühförderung im Kleinkindalter, auf die gesamten Bildungsprozesse, bis hin zur Berufswahl und der beruflichen Integration – herrscht keine Einigkeit darüber, welche sprachliche Erziehung – gebärdensprachlich oder lautsprachlich – sich im Hinblick auf die Gesamtentwicklung des gehörlosen Kindes als vorteilhafter erweist. In einem Punkt jedoch sind sich die VertreterInnen beider Richtungen einig, nämlich dass die Art der Sprachlernmethode

⁶ zweisprachig [Anm.: D.H.]

entscheidend ist für die spätere Integration. Allerdings glauben beide Positionen, mit ihrer jeweiligen Methode am besten der sozialen und beruflichen Integration zu dienen.

Bevor die verschiedenen Kommunikationsformen und deren Vermittlungsverfahren in ihren wesentlichen Grundlagen dargestellt und kritisch hinterfragt werden, erscheint es erforderlich, sich mit der Wichtigkeit von Sprache und Kommunikation auseinanderzusetzen. Nur so kann der/die LeserIn nachvollziehen, von welcher immensen Bedeutung ein richtiger und vollständiger Spracherwerb ist. Ein gut funktionierendes Kommunikationsmittel zu finden ist Grundvoraussetzung, um eine innere Denkstruktur und eine eigene Gedankenwelt aufzubauen, kognitives und soziales Verständnis zu entwickeln und Lernprozesse zu vollziehen (Pinter 1992, 146). Welches Kommunikationsmittel für Gehörlose am geeignetsten ist, gilt es im Zuge dieser Arbeit herauszuarbeiten und zu begründen.

3.2 Zur Wichtigkeit von Sprache und Kommunikation

Die Hauptfunktion von Sprache liegt in der Kommunikation zwischen den Menschen und der Mitteilung über das Innenleben der eigenen Person. Eine weitere wichtige Funktion von Sprache ist die Wissensvermittlung, auch Informationsfunktion genannt, bei welcher es sich um Beschreibungen, Berichte und Mitteilungen von Erfahrungen unterschiedlichster Art handelt. Diese Funktion ist insofern bedeutend, als ihr in Bezug auf alle Lernprozesse ein hoher Stellenwert zukommt, da z.B. Begründungen oder spezielle Anweisungen anspruchsvolle Formen der Wissensvermittlung darstellen (Prillwitz/Schulmeister/Wudtke 1977, 14f).

Für Prillwitz (1988, 77), einen der führenden Linguisten im deutschsprachigen Raum, ist Sprache von zweifacher Bedeutung für den Menschen. Einerseits dient sie der Verständigung zwischen den Menschen, dem Austausch von Informationen, Ideen, Gedanken, Vorstellungen, Emotionen, Bedürfnissen und Problemen. Sie ist somit eine grundlegende Bedingung für soziales Verhalten, Eingliederung oder Integration in eine soziale Bezugsgruppe sowie Basis für die berufliche Integration. Kurz gesagt, sie ist Voraussetzung für die Sozialisation des Menschen. Andererseits kommt zu diesem kommunikativen Aspekt der Sprache ihre Bedeutung für das menschliche Denken hinzu. Sehr viele Begriffe merken und denken wir uns anhand ihrer sprachlichen Symbole. Die Sprache, die wir in unseren Gedanken verwenden, ist

„für die Lösung komplizierter Denk- und Problemlösungsaufgaben unabdingbare Voraussetzung“ (Prillwitz/Wisch/Wudtke 1991, 112).

Wie Wisch (1990, 43ff) deutlich macht, heißt „über Sprache verfügen“ mehr, als nur die Fähigkeit zu sprechen, zu grammatisch korrekten Konstruktionen von Sätzen und zur inhaltlichen Relationen zu besitzen.

„Es muß stets eine sprachliche Handlungskompetenz hinzukommen, die in erster Linie durch vielfaches intuitiv erfahrenes und vollzogenes motiviertes soziales Handeln mit Sprache erworben werden kann“ (Wisch 1990, 43).

Sprache hat weiters eine wesentliche Bedeutung für die emotionale und soziale Entwicklung des Kindes, worauf im nachstehenden Kapitel eingegangen wird.

3.2.1 Die Bedeutung der Sprache für die emotionale und soziale Entwicklung

In den letzten Jahrzehnten beschäftigte sich die Sprachpsychologie vermehrt mit Sprache als Handlungsinstrument, womit die funktionelle Bedeutung der Sprache, der Sprachformen und –strukturen und deren Einbettung in bestimmte Kontexte gemeint ist. Dadurch gewannen Sichtweisen an Bedeutung, welche die Funktionen von Sprache für die emotionale und soziale Entwicklung beim Kleinkind mehr in den Vordergrund stellten. Darüber hinaus wurde erkannt, dass parasprachliche Merkmale⁷ im Kommunikationsprozess sehr wirksam sind und diesen wesentlich mitbestimmen. Gerade im Hinblick auf die Situation von gehörlosen Kindern – auf die nachstehend noch eingegangen wird – scheint nach den Theorien der letzten Jahre die sprachliche Ausdrucksweise für die emotionale und soziale Entwicklung von großer Bedeutung (Jann 1991, 36).

Unter dem Gesichtspunkt der Emotionalität haben die parasprachlichen Merkmale der Stimme einen wichtigen Einfluss auf den Kommunikationsprozess im Kleinkindalter. Lange bevor das Kind Sprache versteht, entnimmt es Informationen aus der Art und Weise der Zuspache, welche wiederum sein Verhalten beeinflussen. In den modernen Theorien der menschlichen Kommunikation werden v.a. Bereiche, welche mit der emotionalen und sozialen Seite der Kommunikation zusammenhängen, unter dem Beziehungsaspekt abgehandelt. Demnach vollzieht sich die menschliche Kommunikation immer auf der Inhalts- oder Informationsebene und der Beziehungsebene. Die Verflochtenheit beider Kommunikationsebenen soll durch folgendes Beispiel verdeutlicht werden: Wenn Frau A Frau B fragt, ob die Perlen ihrer Halskette echt sind, so ist der Inhalt ein Ersuchen um

⁷ Unter parasprachlichen Merkmalen versteht man z.B. Pausengliederung, Grundtonlautstärke, Grundtonhöhe, Intonationsverlauf und Sprachgeschwindigkeit (Matthes 1996, 362).

Informationen über ein Objekt. Gleichzeitig definiert sie damit auch eine Beziehung zu Frau B. Die Art, wie sie fragt – der Ton der Stimme, ihr Gesichtsausdruck, usw. – wird entweder Freundlichkeit, Neid, Bewunderung oder irgendeine andere Einstellung zu Frau B ausdrücken (Jann 1991, 37). Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass beim Sprechen anhand der parasprachlichen Merkmale der Stimme dem/der GesprächspartnerIn beziehungsrelevante Informationen bekannt gegeben werden, wobei hiermit auch Angaben über den Gemütszustand einer Person beinhaltet sind. Aus den Merkmalen der Stimme gehen Wirkungen hervor, welche das emotionale und soziale Verhalten des Kleinkindes in hohem Maße beeinflussen und steuern. Darüber hinaus lassen sich durch diese Botschaften Gefühle wie Akzeptanz, Anerkennung, Ablehnung, Zurückweisung, etc. übermitteln (Jann 1991, 37f). Diese Funktionen der Sprache, wie bspw. die Signalisierung von Emotionen, sind bei gehörlosen Kindern nicht gegeben, weil sie die Stimme als solche nicht wahrnehmen können. Durch den Ausfall des auditiven Sinnes kann es zu Fehlentwicklungen der emotionalen und sozialen Entwicklung kommen, welche Helga Voit in ihrer Arbeit „Sprachaufbau beim gehörlosen Kind aus der Perspektive gestörter Beziehungen“ (1982) herausarbeitet. Ihr zufolge ist eine der fehlenden Erfahrungen des gehörlosen Säuglings, dass die Mutter mit ihrer Stimme Geborgenheit und Freude vermittelt, was die Mutter-Kind-Beziehung bestärkt. Diese Beziehung kann ebenso irritiert sein durch die fehlende Möglichkeit des sog. Ruf-Antwort-Spiels zwischen Mutter und Kind. Diese Art der Interaktion ist bei gehörlosen Kindern nicht durchführbar, da es einerseits nicht nach seiner Mutter rufen kann, wenn diese sich nicht im Raum befindet und andererseits die Rufe der Mutter nicht hören und darauf antworten kann. Dadurch kann eine eventuelle Verunsicherung von Seiten des Kindes, welche durch die visuelle Abwesenheit der Mutter entsteht, nicht entkräftet werden. Des Weiteren fehlt dem gehörlosen Kind aufgrund des „Nicht-Hören-Könnens“ das wesentliche Kriterium zur Wiedererkennung und Unterscheidung von Beziehungsarten (Voit 1982, 132f).

Nach Voit (1982, 133f) kann das Unvermögen des gehörlosen Kleinkindes, aus der Stimme beziehungsrelevante Informationen zu entnehmen und darauf zu reagieren, schwerwiegende Fehlentwicklungen zur Folge haben. Dies sind bspw. Probleme bei der Anpassung an neue Beziehungen, was zur Isolation des Gehörlosen führen kann.

3.3 Aufgaben und Ziele der Gehörlosenpädagogik

In diesem Kapitel wird versucht, wesentliche Aufgaben und Ziele der Gehörlosenpädagogik zu skizzieren. Das Hauptziel wird als Ausgangspunkt gesehen, aus dem alle anderen Ziele abgeleitet werden.

Das Hauptziel in der Gehörlosenpädagogik ist es, den Gehörlosen – unabhängig von der Art und dem Ausmaß des Hörschadens – den Erwerb einer umfassenden kommunikativen Kompetenz zu ermöglichen, da diese eine Grundvoraussetzung für das Erreichen und Verwirklichen aller anderen, nachstehenden Zielaspekte darstellt (Leonhardt 2002, 30). Hierzu zählt bspw. der Erwerb einer möglichst umfassenden Bildung, die nur auf der Grundlage einer guten sprachlichen Kompetenz – welche wiederum in den Bildungsinstitutionen gefördert werden muss – erreicht werden kann. Ebenso ist die spätere soziale und berufliche Integration eines gehörlosen Menschen in hohem Maße von dessen Kommunikationsfähigkeiten abhängig. Das Erreichen kommunikativer Kompetenz bedeutet, dass es dem/der Gehörlosen auch möglich ist, sprachliche Interaktionen durchzuführen und sich mit GesprächspartnerInnen zu verständigen bzw. zu unterhalten, was infolge zu einer sozialen Integration führen kann. Kommunikative Kompetenz stellt auch im späteren Berufsleben eine wichtige Voraussetzung dar, um Arbeitsaufträge, aber auch Aufgaben im Team mit hörenden KollegInnen bestmöglich ausführen zu können. Um das Ziel der sozialen sowie beruflichen Integration zu erreichen, muss es jedem gehörlosen Menschen möglich sein, sich mit seinen/ihren hörenden Mitmenschen zu verständigen. Zugleich muss von Seiten der Hörenden auch ein Beitrag geleistet werden, da Integration laut Leonhardt (2002, 31) immer als ein wechselseitiger Prozess anzusehen ist.

Der gehörlose Mensch soll weiters dazu befähigt werden, sich durch aktives soziales Handeln zu verwirklichen und somit seine Persönlichkeit zu entwickeln und auszuformen, wodurch das „finden“ der eigenen Identität ermöglicht wird. Als weiteres Ziel, welches in engem Zusammenhang mit der Identität steht, nennt Leonhardt (2002, 32) die Entscheidungskompetenz des Gehörlosen. Der/die Betroffene soll selbst entscheiden können, in welcher sozialen Gruppierung er/sie leben möchte bzw. mit welcher er/sie sich identifizieren kann. So kann zwischen einer lautsprachlich geprägten Gemeinschaft Hörender, einer gebärdensprachlich bestimmten Gruppe der Gehörlosen oder auch einem häufigen Wechsel dieser Bezugsgruppen in Abhängigkeit seines/ihrer jeweils aktuellen Bedürfnisses gewählt werden. Zusammengefasst kann gesagt werden, dass ohne eine angemessene sprachliche, kommunikative und soziale Kompetenz weder das Aneignen kultureller Werte,

noch die Ausformung der Persönlichkeit möglich ist. Auch eine selbstständige, von äußerer Hilfe unabhängige Lebensführung, welche für die Absicherung der eigenen Existenz notwendig ist, ist nicht denkbar (Leonhardt 2002, 32).

Mit welchen Methoden versucht wird, das Hauptziel der Gehörlosenpädagogik – eine kommunikative Kompetenz – zu erreichen, ist Thema der nachstehenden Ausführungen. Es wird auf die verschiedenen Sprachvermittlungsverfahren – Lautsprache und Gebärdensprache – näher eingegangen und die Konzepte der jeweiligen VertreterInnen genauer erläutert, aber auch kritisch betrachtet. Diese Ausführungen sollen das Spannungsfeld in der Gehörlosenpädagogik aufzeigen und den Methodenstreit illustrieren.

3.4 Lautsprache

Bei der lautsprachlichen Erziehung von Gehörlosen – auch Oralismus genannt – wird auf die Gebärdensprache verzichtet und stattdessen stehen die Bildung von Sprechlauten und das Ablesen vom Mund im Vordergrund. Die Lautsprache wird als Verbindungsstück zur „hörenden Welt“ gesehen, ohne deren Beherrschung ein gehörloser Mensch separiert würde. Die VertreterInnen des Oralismus sind der Meinung, dass durch die Verwendung der Gebärden den hörenden Mitmenschen ein Bild vom „wesensfremden Mensch vom anderen Stern“ vermittelt wird, was eine Integration verhindert (Breiner 1986, 19 zit.n. Burghofer 1995, 13). Die OralistInnen – Gegner der Gebärdensprache – vertreten die Meinung, dass die Lautsprache die Muttersprache der Gehörlosen sein sollte, da nur so eine Integration der Gehörlosen in die Welt der Hörenden möglich ist, weshalb viel Zeit und Mühe ins Lautsprachtraining der Gehörlosen gesteckt wird (Ruoß 1994, 177).

Die BefürworterInnen der Lautsprache plädieren für die sog. „deutsche Methode“, die zum Ziel hat, den Gehörlosen das Sprechen beizubringen. Diese Methode kommt seit dem Mailänder Kongress vermehrt in den Gehörlosenschulen zum Einsatz. Begründet wird dieser Beschluss mit der Meinung, die Gebärdensprache sei ein defizitäres linguistisches System und hemme die lautsprachliche Entwicklung (Ruoß 1994, 92).

Die Lautsprachpädagogik hat sich zur Aufgabe gemacht, dem gehörlosen Kind das Sprechen mittels unterschiedlichster Sprachvermittlungsverfahren, angepasst an die Bedingungen und individuellen Eigenheiten gehörloser Menschen, beizubringen und somit auch die Persönlichkeitsentwicklung zu fördern, wobei die Lautsprache als „Lebenshilfe“ angesehen

wird (Jann 1994, 19). Dabei wird die Gehörlosengemeinschaft als Gefahr für die lautsprachliche Entwicklung gesehen, und verschwindet deshalb aus dem Bildungskonzept (Prillwitz 1991, 24). Außerdem besteht die Meinung, dass die Gebärdensprache, welche von Seiten der Oralisten als primitive und inadäquate Form der Kommunikation angesehen wird, die Gehörlosen von ihrer Familie isoliert und sie zwangsweise in die Gemeinschaft der Gehörlosen treibt (Lane 1984, zit. n. Fishbein 1996, 78). Der Einsatz von Gebärdensprache und lautsprachbegleitenden Gebärden (LBG)⁸ in der Lautspracherziehung wird u.a. deshalb abgelehnt, weil zwischen Lautsprache und Gebärdensprache zu große strukturelle Gegensätze bestünden, sodass der Einsatz und das Erlernen beider Sprachen das gehörlose Kind überfordern würde. Die Sprachpädagogik Gehörloser müsse sich daher für eine Sprache entscheiden, und zwar für die Lautsprache (Kröhnert 1989, 38). Kröhnert (1982, 207 zit.n. Ahrbeck 1997, 80) sieht den Erwerb der Lautsprache als Voraussetzung für die Beteiligung am wirtschaftlichen, kulturellen, gesellschaftlichen und politischen Leben.

3.4.1 VertreterInnen der oralen Methode

Ein starker Vertreter der ausschließlich oralen Beschulung Gehörloser ist der niederländische Pädagoge *Antonius van Uden*, der die „*muttersprachlich reflektierte Lautsprachmethode*“ entwickelte. Das zentrale Anliegen seiner Methode ist die Beantwortung der Frage, wie das gehörlose Kind zu einer „echten“ Muttersprache – im Sinne einer Vollsprache – als Voraussetzung einer gesellschaftlichen Integration geführt werden kann (Jann 1991, 205). All seine Überlegungen, die sich mit der Problematik einer adäquaten Lautspracherziehung beschäftigen, enden in der Feststellung, dass das zentrale Prinzip des Sprechens beim gehörlosen Kind das Gespräch ist. Van Uden sieht darin die einzige Möglichkeit, gehörlosen Kindern die Muttersprache zu vermitteln. Das „vollorale“ Gespräch ist van Udens Ansicht nach die vollkommene Form der Sprache und die einzig richtige Methode zur Spracherlernung beim gehörlosen Kind. Im Gespräch wird seiner Meinung nach die Verbindungsfähigkeit der Wörter als Grundlage einer effektiven Sprachkompetenz permanent geübt und auch der Wortschatz erweitert (van Uden 1976, 19). Dabei spielen sowohl der Sprachrhythmus als auch Akzentuierungen und Pausen eine wesentliche Rolle, da diese die Grundlage zur Speicherung sprachlicher Einheiten in das Kurzzeitgedächtnis darstellen (van Uden 1994, 32). Für den niederländischen Wissenschaftler hat das Gespräch auch unter

⁸ Die Methode LBG wird im Kapitel 3.5.2 beschrieben. Nachstehend wird „Lautsprachbegleitendes Gebärden“ immer mit LBG abgekürzt [Anm.: D.H.].

sozialen Aspekten einen hohen zwischenmenschlichen Wert, weil dadurch das Auswechseln von Gedanken und Gefühlen möglich wird.

In der Theorie van Udens beginnt die sprachliche Förderung bereits im Kleinkindalter, denn schon zu dieser Zeit besteht seines Erachtens die Möglichkeit, im Rahmen der Frühförderung mit dem Kind ins Gespräch zu kommen. Dabei soll die Mutter – ebenso wie bei einem hörenden Kind – folgende Technik anwenden. Zuerst fängt sie die nonverbalen Expressionen des Kindes auf und reagiert mit eigenen sprachlichen Äußerungen. Bei diesem sog. „Auffangen“ übernimmt die Mutter zunächst die Perspektive des Kindes und bringt bei den anschließenden Äußerungen ihre Sichtweise in die Kommunikation mit ein. Dabei soll sie den Einsatz von Körpersprache vermeiden und die Aufmerksamkeit des Kindes auf das Mundabsehen lenken. Dieses Spielen einer Doppelrolle und das Auffangen nennt van Uden (1976, 122) – aufgrund der Expressivität der Körpersprache – auch „Fangmethode“. Durch diese Methode wird es dem Kind im Laufe der Zeit möglich, die Gespräche inhaltlich und strukturell komplexer zu gestalten und an Interaktionen teilzunehmen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass für van Uden das Gespräch mit dem gehörlosen Kind die Grundlage der Lautspracherziehung auf allen Ebenen darstellt.

Van Uden vertritt wie fast alle BefürworterInnen der Lautsprache eine prinzipiell ablehnende Haltung gegenüber dem Einsatz von Gebärden. Ihm zufolge (van Uden 1976, 224) gibt es nicht mehr als 3000 bis 4000 Gebärden und somit läuft das gehörlose Kind beim Gebrauch von Gebärden Gefahr, ein beschränktes Vokabular zu benutzen. Weitere Gründe für van Udens Ablehnung der Gebärdensprache fasst Jann (1991, 206) folgendermaßen zusammen:

„Aus seiner lernpsychologisch begründeten Sicht wirken sich Gebärden negativ auf die Entwicklung eines verbalen Wortschatzes, das Sprachgedächtnis, das Lesen, welches beim Erwerb der Muttersprache ausschlaggebende Bedeutung hat, die Flexibilität des Denkens und letztlich auf die soziale Integration des Gehörlosen aus. Er wird nach van Uden durch die Verwendung von Gebärden in eine Subkultur gedrängt, die ihn der Gesellschaft und der eigenen Familie entfremdet“ (Jann 1991, 206)

Im Hinblick auf den strengen Oralismus, den der niederländische Pädagoge praktiziert, sind grundlegende Bedenken und Kritikpunkte angebracht. An seinem Verfahren wird hauptsächlich kritisiert, dass er z.T. vom Spracherwerb eines vollsinnigen Kindes ausgeht und dies auch auf die Sprachvermittlung beim gehörlosen Kind überträgt. Dieser „Gleichsetzungsprozess“ erscheint insofern fragwürdig, als die Schwere einer Hörbehinderung und ihrer Folgen nicht berücksichtigt werden. Als weiterer Kritikpunkt kann angeführt werden, dass van Uden, ebenso wie andere OralistInnen, Gebärden ablehnt, ohne dass eine differenzierte Sichtweise bezüglich verschiedener Verwendungsmöglichkeiten im Sinne der Lautsprachvermittlung erkennbar ist. Seiner Ansicht nach haben die konstruierten

Gebärden nicht den Charakter einer echten Sprache und er sieht diese als Konkurrenz zur Lautsprache (Jann 1994, 210f).

Eine ähnlich dominierende Rolle wie im muttersprachlichen Ansatz von Udens spielt die orale Sprache in der „Ganzheitsmethode“ von Susanne Schmid-Giovannini. Bei ihrem Verfahren beginnt die sprachliche Förderung – ebenso wie bei van Uden – bereits im Kleinkindalter. Das Sprachverhalten des vollsinnigen Kindes soll laut der Schweizer Pädagogin als Vorbild und Leitlinie für den sprachlichen Umgang mit dem gehörlosen Kind dienen. Demnach soll das gehörlose Kind – ähnlich wie ein hörendes – die Sprache im Elternhaus erlernen. Dieses Lernen der natürlichen Sprache soll v.a. durch die Mutter erfolgen, wobei es durch eine Vielzahl von Maßnahmen – die sie in ihren Ausführungen jedoch nicht genauer erläutert – ergänzt werden soll. In ihrem Werk „Sprich mit mir“ (1984) betont sie immer wieder, dass Lustbetontheit und die Kindgemäßheit der Übungen sowie das Ansetzen am Interesse des Kindes wichtige Voraussetzungen für den Spracherwerb darstellen (Schmid-Giovannini 1984, 38). Das wesentliche Prinzip beim Erwerb von Begriffen ist der Ausgang vom Erlebnis, da man ihrer Meinung nach dem Kind nicht etwas theoretisch erklären kann, wovon es keine Vorstellung hat. Als Beispiel führt sie die Seilbahn an. Will man einem gehörlosen Kind die Seilbahn erklären, sollte man ihm eine Fahrt mit einer solchen ermöglichen, um realitätsgetreues Erlernen sicherzustellen. All diese Erlebnisse sollten in einem Tagebuch, welchem in der Methode von Schmid-Giovannini eine wichtige kommunikative Funktion zukommt, festgehalten werden. Ein Tagebuch sollte von Anbeginn der sprachlichen Arbeit verwendet werden. Es werden von den Eltern Bilder und Zeichnungen hineingeklebt, die zukünftige Ereignisse oder vergangene Geschehnisse darstellen.

„Es [das Tagebuch; Anm.: D.H.] baut eine Brücke zu den außenstehenden Menschen und gibt dem Kind das sichere Gefühl, sich auch mit diesem lautsprachlich verständigen zu können“ (Schmid-Giovannini 1984, 142).

Das Tagebuch soll dem Kind in Gesprächen mit Verwandten, Freunden, usw. zur Unterstützung dienen.

In dem Konzept von Schmid-Giovannini steht zwar die Spracherziehung im Vordergrund, jedoch wird auch großer Wert auf die Förderung der Gesamtpersönlichkeit gelegt, da andernfalls die Erziehung des Kindes einseitig wäre. Daher ist es laut Schmid-Giovannini bedeutsam, dass verschiedene Angebote wie Rollenspiele, Malen, Bauen, Modellieren, Basteln sowie rhythmische Schulung ihren angemessenen Platz in der Erziehung bekommen. Die Schweizer Pädagogin legt sowohl bei Rollenspielen, bei den Sprachübungen als auch bei

der Alltagskommunikation Wert darauf, dass mit dem gehörlosen Kind von Beginn an „ganze“, d.h. in grammatischer Hinsicht vollständige Sätze gesprochen werden (Jann 1994, 153f). Es ist deutlich zu erkennen, dass sie sich gegen eine künstlich vereinfachte Sprache, die sie „Sprachverstümmelung“ nennt, wendet. Diesen Standpunkt begründet sie wie folgt:

„Der Ganzheitsgrundsatz ist gerade in der frühen Kindheit von Bedeutung. In diesem Zeitabschnitt darf keine verstümmelte Sprache an das Kind herangebracht werden. Jetzt ist das Kind am aufnahmefähigsten. Jetzt werden die Weichen für sein ganzes späteres sprachliches Verhalten gestellt“ (Schmid-Giovannini 1984, 69).

Sie lehnt eine künstliche Auswahl von Sprachformen sowie das Einhalten einer bestimmten Reihenfolge beim Erlernen der Lautsprache ab. Diese Ablehnung begründet sie damit, dass die exakt gelernten Phrasen bzw. Sätze keine spontane Sprachanwendung in verschiedenen Alltagssituationen ermöglichen.

Grundvoraussetzung für den Erfolg ihrer Methode stellen die täglichen eineinhalb bis zweistündigen Übungen dar, welche dem Alter entsprechend und in spielerischer sowie lustbetonter Weise vermittelt werden sollen. Dabei soll man dem gehörlosen Kind begreiflich machen, dass es sich nur mit Hilfe der Sprache verständigen kann. Aus diesem Grund sind in ihrer Ganzheitsmethode auch die Verwendung mimischer, gestischer und körpersprachlicher Ausdrucksmittel und Verständnishilfen beim sprachlichen Umgang mit dem gehörlosen Kind nicht erlaubt. Die Verwendung der Gebärdensprache lehnt Schmid-Giovannini mit der Begründung ab, dass ein Kind, welches einmal gebärdet, sehr viel weniger Interesse an der Lautsprache aufbringt, als ein Kind, das ohne Gebärden erzogen wird (Schmid-Giovannini 1984, 25). Ihren Standpunkt fasst sie folgendermaßen zusammen:

„Nur mit Lautsprache kann das Kind ein vollwertiges Mitglied der menschlichen Gemeinschaft werden. Nur mit der Lautsprache kann man richtig denken, und nur mit Hilfe der Sprache ist Bildung möglich“ (Schmid-Giovannini 1984, 25).

Deshalb müssen auch Gebärden, pantomimische und andere Hilfsmittel, die von gehörlosen Kindern selbst erfunden werden, um der gegenseitigen Verständigung zu dienen, von den Eltern unterbunden werden. Dieser Standpunkt erscheint zwar unter dem Aspekt der rein oralen Erziehung verständlich, jedoch kann diese Haltung – selbst entwickelte Mittel zu verbieten – mit pädagogischen Prinzipien wie der „Achtung vor dem Kind“ nicht vereinbart werden. Obwohl der Einsatz von Mimik, Gestik und Körpersprache ein möglicher Ersatz für das Wahrnehmungsdefizit wäre, ist Schmid-Giovannini strikt dagegen. Durch diese Nichtberücksichtigung wird jedoch dem gehörlosen Kind eine wesentliche Hilfe vorenthalten (Jann 1994, 172).

Ein weiterer Kritikpunkt an Schmid-Giovaninis Methode bezieht sich auf die enormen Anforderungen, die an die Eltern gestellt werden. Sie müssen durch ständiges Sprechen und Benennen von Gegenständen das Kind zum Mitsprechen motivieren, routinemäßig die täglichen Übungen durchführen, das Tagebuch führen und zusätzlich darauf achten, dass ihr Kind keine pantomimischen Hilfsmittel verwendet. All diese Aufgaben erfordern einen hohen Zeitaufwand und machen eine Berufstätigkeit eines Elternteils unmöglich. Zusätzlich setzt diese Methode eine große pädagogische und sprachliche Begabung der Eltern voraus, welche nicht bei allen Betroffenen vorzufinden ist (Jann 1994, 170).

Während die Ganzheitsmethode von Schmid-Giovanini auf rein praktischen Erfahrungen aus ihrer Tätigkeit als Pädagogin beruht und nicht auf wissenschaftlicher Grundlage basiert, ist die muttersprachlich reflektierte Lautsprachmethode von van Uden in fast allen Bereichen wissenschaftlich belegt.

Das Vorurteil, dass die Sprache der Gehörlosen keine Sprache sei, wird durch wissenschaftliche Studien widerlegt. Bei genauerer Betrachtung lässt sich feststellen, dass auch die Gebärdensprache alle Funktionen der Sprache erfüllt (Boyes Braem 1992, 12). Bevor jedoch auf die Gebärdensprache näher eingegangen wird, soll zunächst ein Überblick über die Probleme und Folgen, welche durch eine rein lautsprachliche Erziehung Gehörloser auftreten, gegeben werden.

3.4.2 Probleme und Folgen der lautsprachlichen Kommunikation Gehörloser

Im Gegensatz zu den BefürworterInnen der Lautsprache geht Heribert Jussen, Professor für Hör- und Sprachgeschädigtenpädagogik an der Universität Köln, davon aus, dass „Hören-Können“ eine Voraussetzung für den Erwerb der Lautsprache und für die Fähigkeit,

„sie als Medium für einen zwischenmenschlichen Informationsaustausch zu verwenden“
(Jussen 1991, 205),

darstellt. Er schreibt in seinem Artikel „Spracherwerb bei Gehörlosen“, dass die eigentliche „Tragik des Hörverlustes“ darin besteht, dass der Hörverlust bei prälingualen Gehörlosen einen spontanen und natürlichen Spracherwerb verhindert. Jussen (1991, 205) beschreibt die Problematik wie folgt sehr eindringlich:

„Der primäre Grund für diese Erschwernis ist, daß das akustische Zeichenmaterial von Gehörlosen nicht wahrgenommen werden kann. Da jedoch die für die Lautbildung benötigten Artikulationsbewegungen am Munde der Sprecher visuell erkennbare optische „Mundabsehgestalten“ hervorrufen, werden diese optischen Bewegungsgestalten am

Munde des Sprechers – gegebenenfalls mit kombinierter Auswertung mit individuell vorhandenen Hörresten und in Verbindung mit technischen und manuellen Kommunikationshilfen (Hörgeräten, Handzeichen) und Schrift – ersatzweise zu den eigentlichen Trägern der Mitteilung. Allerdings sind sie den akustischen Zeichenträgern in vielerlei Hinsicht unterlegen: Sie können nur unter solchen Raum- und Lichtverhältnissen wahrgenommen werden, die ein direktes Erkennen der Mundbewegung zulassen. Aber selbst unter optimalen Verhältnissen gewinnen die Absehgestalten nur eine flüchtige und instabile Struktur. [...] Das Erfassen einer Mitteilung erfordert deshalb von Gehörlosen eine hohe Einfühlsamkeit in die Redeabsicht des Gesprächspartners sowie die Fähigkeit, aus den wenigen erkennbaren Informationen den Kern der Mitteilung zu erschließen“ (Jussen 1991, 205).

Wie in diesem Zitat deutlich zum Ausdruck kommt, müssen Gehörlose versuchen, mit Hilfe der Technik des „Lippenablesens“ das Gesagte vom Mund des/der GesprächspartnerIn abzulesen, weil sie ja die Lautsprache nicht über das Ohr aufnehmen können. Diese orale Verständigung mittels Mundablesen ist äußerst schwierig und erfordert von den Gehörlosen vielfältige Fähigkeiten, wie bspw. kombinatorisches Denken, prüfendes Abwägen logischer Wahrscheinlichkeiten und ständiges gedankliches Ergänzen von Wahrnehmungsfragmenten. Diese Art der Kommunikation bedeutet daher hohen Stress und das Verstehen ist mit großen Anstrengungen verbunden (Breiter 2005, 18).

Kritik am Oralismus kommt von Studien, die gezeigt haben, dass selbst dann, wenn das Gespräch unter optimalen Bedingungen (wie guten Raum- und Lichtverhältnissen) stattfindet, maximal ein Drittel des Gesagten vom Mund abgelesen werden kann (Burghofer 1995, 7). Diese eingeschränkten lautsprachlichen Kommunikationsmöglichkeiten mit der hörenden Umwelt haben zur Folge, dass Informationsdefizite im Bereich praktischer Lebensprobleme ebenso wie in der Allgemeinbildung entstehen.

Wenn die Lautsprache für Gehörlose zur wichtigsten Sprache erklärt wird – wie es bei den eben beschriebenen Sprachvermittlungsverfahren der Fall ist (Kap. 3.4.2) – und als Folge daraus ein Gebärdensprachunterricht verwehrt bleibt, nimmt das Lautsprachtraining einen Großteil des Unterrichts in Anspruch. Dies wiederum hat zur Folge, dass das Erlernen von Sprachregeln und Wortschatz einerseits sowie allgemeine Wissensvermittlung und Bildungsinhalte andererseits in den Hintergrund geraten. Als Konsequenz lassen sich eine lückenhafte Schulbildung und folglich Probleme bei der Ausbildung sowie der Erwerbsarbeit und massive Probleme mit der Schriftsprache, wie es – laut Breiter (2005, 20) – bei den meisten Gehörlosen in Österreich der Fall ist, feststellen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass gehörlose Menschen, die lautsprachlich erzogen werden, im Gespräch mit Hörenden grundsätzlich auf das Lippenablesen angewiesen sind, was viel Übung und hohen Zeitaufwand erfordert. Trotz aller Bemühungen und Übungen kann laut Breiter (2005, 19) durch das Lippenlesen nicht dieselbe Qualität erreicht werden

wie durch das Absehen einer Gebärde. Grund dafür ist die grundlegende Beschränktheit des Ablesens vom Mund, wodurch – wie bereits erwähnt – nur maximal ein Drittel aller Information verstanden werden kann. Aus diesem Grund plädieren VertreterInnen der Gebärdensprache für das Erlernen der Gebärdensprache, wodurch die Kommunikationsmöglichkeiten jeden gehörlosen Kindes erweitert bzw. verbessert werden könnten (Breiter 2005, 27).

3.5 Die Gebärdensprache

In diesem Kapitel sollen zunächst einige wichtige Aspekte der Gebärdensprache dargestellt werden. Anschließend wird der lange Weg bis zur Anerkennung der Gebärdensprache in Österreich erläutert. Darüber hinaus soll dem Modell der Zweisprachigkeit, welches von den BefürworterInnen der Gebärdensprache vertreten wird, Platz eingeräumt werden.

Die Gebärdensprachen – in Österreich ÖGS⁹ (Österreichische Gebärdensprache) genannt – sind sprachwissenschaftlich gesehen eigenständige, vollwertige, visuell-motorisch ausgelegte Sprachen mit eigenem Lexikon und eigener Grammatik (Jarmer 1997, 27). Die Gebärdensprache wird auch als Muttersprache der Gehörlosen bezeichnet, da sie für Menschen die von Gehörlosigkeit betroffen sind, eine natürlich erlernbare Sprache ist. Obwohl die Strukturen der verschiedenen Gebärdensprachen weltweit sehr ähnlich sind, gibt es keine universelle Gebärdensprache. Sie sind von Land zu Land sehr variantenreich und es muss zwischen Dialekten bspw. innerhalb der ÖGS unterschieden werden. Diese Sprache, welche mit den Händen und dem Kopf erzeugt wird und als Muttersprache der Gehörlosen gilt, wird visuell wahrgenommen und bedient sich zweier Kommunikationskanäle. Einerseits der nichtmanuellen Ausdrucksmittel, zu denen der Gesichtsausdruck, der Blick, der Kopf, der Oberkörper, die Mundbilder sowie die Mundgestik gehören, und andererseits der manuellen Ausdrucksmittel, zu welchen Handform, Handstellung, Ausführungsstelle und Bewegung zählen. Wie der Begriff „*Handform*“ bereits ausdrückt, kann die Hand viele Formen ausführen. Jedoch wird jeweils nur eine begrenzte Anzahl dieser Formen in den einzelnen Gebärdensprachen benützt. Obwohl nicht jede Gebärdensprache dieselbe Auswahl an Gebärden anwendet, kommen sechs Grundhandformen (vgl. Abb.1) in allen erforschten Gebärdensprachen vor (Jarmer 1997, 32f).

⁹ Nachstehend wird „Österreichische Gebärdensprache“ immer mit ÖGS abgekürzt [Anm.: D.H.].



Abb. 1: Die sechs Grundhandformen

Diese sechs Formen werden laut Jarmer (1997, 33) auch von gehörlosen Kindern als erstes erworben. Unter „*Handstellung*“ versteht man die Stellung der Finger und die Orientierung der Handflächen zueinander. Bei manchen Gebärden unterscheidet sich deren Bedeutung allein durch die Veränderung der Handstellung (Jarmer 1997, 34),

„d.h. es ist für die Bedeutung der einzelnen Handzeichen wichtig, wie die Handform im Gebärdenraum steht; ob z.B. bei der Faust der Handrücken nach vorne oder zurück, nach oben, nach unten oder zur Seite zeigt“ (Prillwitz 1986, 62).

Bezüglich der „*Ausführungsstelle*“ erscheint es erwähnenswert, dass fast alle Bewegungen im sog. begrenzten Gebärdenraum¹⁰ stattfinden. Weiters ist die Richtung wesentlich und ob die Gebärde den Körper berührt oder nicht (Jarmer 2006, o.S.). Zur „*Bewegung*“ gilt anzuführen, dass es eine begrenzte Anzahl von Kombinationsmöglichkeiten gibt. Die Regel lautet folgendermaßen: bei gleicher Handform bewegen sich beide Hände, während bei unterschiedlichen Handformen die dominierende Hand bewegt wird und die passive still steht (Jarmer 2006, o.S.). Wie wichtig die nichtmanuellen Ausdrucksmittel sind, verdeutlicht das folgende Zitat von Boyes Braem (1992, 122):

„Personen, die nur die manuellen Gebärden der Gebärdensprache lernen, erfassen nur die Hälfte der linguistischen Struktur dieser Sprache.“

¹⁰ Der begrenzte Gebärdenraum umfasst den Raum Oberkörper und Gesicht [Anm.: D.H.].

Dieses Zitat bringt zum Ausdruck, dass auch nichtmanuelle Ausdrucksmittel wie bspw. die Mimik einen aussagekräftigen Bestandteil der Gebärdensprache bilden. Diese ersetzt den Tonfall und kann Stimmungen ausdrücken. Mimik und Körperhaltung werden weiters zur Betonung und Hervorhebung genutzt, sowie in der Grammatik verwendet. Dadurch werden z.B. Adjektive, Adverbien, Satztypen und auch direkte und indirekte Satzstellung ausgedrückt (Linimayr 2007, 30).

Die Gebärdensprache kann laut Bellugi und Fischer (1972, zit. n. Boyes Braem 1992, 48ff) ebenso schnell produziert werden wie die gesprochene Sprache in der Lautsprache, obwohl die Produktion einzelner Gebärden ungefähr doppelt soviel Zeit beansprucht wie die Produktion von Wörtern. Der Grund dafür liegt in der Nutzung des dreidimensionalen Raumes und der Möglichkeit, Aktionen gleichzeitig auszuführen. Dadurch werden nur halb so viele Gebärden wie Wörter benötigt, um den gleichen Inhalt zu transportieren (Boyes Braem 1992, 49). Weiterer Bestandteil der Gebärdensprache ist das Fingeralphabet, welches zum Buchstabieren von Eigennamen genutzt wird.

Die Gebärdensprache unterscheidet sich durch folgende vier Grundprinzipien von der Lautsprache:

1. Die *Inkorporation* (Einverleibung) ist ein bemerkenswerter Unterschied zur Lautsprache und meint, dass in der Gebärdensprache mehrere Informationen parallel übertragen werden können. Z.B. für den Satzteil „er fährt über die Brücke“ wird nur eine einzige Gebärde benötigt, während die Lautsprache hier sequentiell¹¹ arbeiten muss. Die Inkorporation findet v.a. bei Verben ihre Verwendung,

...[wobei] sowohl das Subjekt einer Handlung als auch das Objekt einer Handlung inkorporiert werden [kann]“ (Wisch 1990, 165).

Es gibt z.B. die Richtungsgebärden, in welchen neben dem Handlungshergang auch Subjekt und Objekt beinhaltet sind. In diesem Fall bezeichnet der Ausgangspunkt der Bewegung das Subjekt, der Zielpunkt der Bewegung das Objekt und die Handform die inhaltliche Bedeutung.

2. Das Prinzip der *Simultanität* (Gleichzeitigkeit) meint in der Gebärdensprache die grammatische Nutzung der Mimik, welche beim Gebärden genau auf die manuellen Gebärdenzeichen abgestimmt ist. Dies drückt aus, dass es immer wieder zur gleichzeitigen Nutzung von verschiedenen Ausdrucksmitteln (manuelle und nichtmanuelle) der Sprache kommt (Jarmer 1997, 46). Simultanität kann aber auch bedeuten, dass in einem Gebärdenzeichen zugleich mehrere Informationen ausgedrückt werden, wie es bspw. bei

¹¹ Sequentiell bedeutet aufeinander folgend [Anm.: D.H.].

Tätigkeitsverben der Fall ist. Es kann gleichzeitig bekannt gegeben werden, welcher Gegenstand (Auto) wie (bergauf, bergab) mit welcher Geschwindigkeit (Bewegung) und mit welchem Empfinden (Mimik) wahrgenommen wird (Jarmer 2006, o.S.).

3. Die *Ökonomie* (Wirtschaftlichkeit) zeigt sich bei der Gebärdensprache bereits in der Inkorporation und der Simultanität. Sie drückt sich v.a. in der Zeitangabe aus. Diese ist bspw. so lange gültig, bis im Gespräch eine neue Zeit angezeigt wird. Wie ökonomisch die Gebärdensprache tatsächlich ist, zeigen Studien, welche die Anzahl der Wörter mit der Anzahl der Gebärden in einem Gespräch untersucht haben.

„Für unseren Beispieltext stellt sich dieses Verhältnis folgendermaßen dar: Der lautsprachliche Text besteht aus ca. 200 Wörtern. Der DGS¹²-Text weist dagegen nur ca. 80 Gebärden auf. Das ergibt ein Verhältnis von 2,5: 1“ (Prillwitz 1986, 72).

4. Das vierte Grundprinzip ist die *Vitalität* (Lebendigkeit). Die Sprache der Gehörlosen konnte sich durch ihren langjährigen Ausschluss aus Schule, Bildung und Erziehung nicht an einer Hochsprache orientieren und hat somit ihre Vitalität weitgehend erhalten (Jarmer 1997, 47).

Gebärdensprachen haben sich nicht nur linguistisch als leistungsfähig erwiesen, sondern verschiedene Untersuchungen zeigen auch, dass die emotionale, soziale und geistige Entwicklung gehörloser Kinder durch Gebärdensprache gefördert werden kann. Sie verhilft ihnen zu einer altersgemäßen Begriffsbildung, zu kommunikativer Kompetenz und zu einem altersgemäßen Wissenserwerb (Fellner-Rzehak/Podbelsek 2002, 23). Die Gebärdensprache ist gleichsam die Seele der Gehörlosengemeinschaft, welche daher auch Gebärdensprachgemeinschaft genannt wird. Die ÖGS gewinnt in den letzten Jahren in zahlreichen Bereichen (Kunst, Kultur, Sport, Fernsehen, etc.) immer mehr an Präsenz in der Öffentlichkeit. Das zeigt sich durch die rapid ansteigende Zahl an Angeboten und Nachfragen an ÖGS-Kursen für Hörende, durch die vermehrte Wahrnehmung durch die Medien und v.a. durch die offizielle Anerkennung der Gebärdensprache in Österreich, welche Thema des nachstehenden Kapitels ist.

3.5.1 Der lange Weg bis zur Anerkennung der ÖGS

Der Kampf um die Anerkennung der Gebärdensprache als vollwertige Sprache war ein langer Prozess, der erst vor wenigen Jahren durch die offizielle Anerkennung der ÖGS zum Abschluss geführt werden konnte. In Österreich haben GebärdensprachvertreterInnen 14

¹² DGS = Deutsche Gebärdensprache [Anm.: D.H.].

Jahre für die Anerkennung der Gebärdensprache gekämpft. In dieser Zeit wurden Anträge des Österreichischen Gehörlosenbundes¹³ zur Absicherung der ÖGS mehrmals im Parlament abgelehnt. Es war ein langer und arbeitsreicher Weg, der viel politische Arbeit erforderte. Am 6. Juli 2005 wurde die ÖGS in einer parlamentarischen Abstimmung einstimmig in die österreichische Bundesverfassung aufgenommen und somit offiziell anerkannt (Krauseneker 2006, 23).

„Ein neuer Absatz in Artikel 8 B-VG lautet nun seit 1. September 2005:

„(3) Die Österreichische Gebärdensprache ist als eigenständige Sprache anerkannt. Das Nähere bestimmen die Gesetze“ (Krauseneker 2006, 23).

Gründe für die Anerkennung der ÖGS sind laut Linimayr (2007, 30) zahlreiche weltweite Forschungen auf dem Gebiet der Gebärdensprache, die ihren Status als vollwertige Sprache belegen, sowie die aktive österreichische Gehörlosenbewegung.

Mit der Anerkennung der Gebärdensprache ist zwar eine große Hürde geschafft, doch Verena Krauseneker (2006, 170) betont, dass das Gesetz in der derzeitigen Form keine konkreten Sprachrechte für ÖGS-BenutzerInnen garantiert.

„Kommunikation in den Bereichen Behördenverkehr, Bildung und Ausbildung, medizinische Versorgung und andere staatliche Dienstleistungen sollte raschestmöglich geregelt werden“ (Krauseneker 2006, 170).

Sie weist auch darauf hin, dass Sprachbarrieren von GebärdensprachbenutzerInnen nicht daran hindern dürfen, eine Berufsausbildung *ihrer Wahl* zu treffen (Krauseneker 2006, 179; Hvh.i.O.).

Nach diesen Anmerkungen zur Gebärdensprache werden nachstehend die Konzepte der BefürworterInnen der Gebärdensprache erläutert. Dazu zählt die Sprachvermittlung mittels „Lautsprachbegleitenden Gebärden“ (LBG), welche später weiterentwickelt wurde zum sog. „Modell der Zweisprachigkeit“.

3.5.2 LBG – Lautsprachbegleitendes Gebärden

Ziel der BefürworterInnen der Gebärdensprache war es, eine Methode zu finden, mit der eine möglichst optimale sprachlich-kommunikative Kompetenz bei gehörlosen Kindern erreicht werden kann. Dies könne v.a. dadurch erreicht werden, dass man die Lautsprache besser sichtbar macht, als es allein durch das Absehen der Mundbilder möglich ist. Von einer solchen Verbesserung des Lautsprachverständnisses sollte dann auch die inhaltliche Seite des

¹³ Nachstehend wird „Österreichischer Gehörlosenbund“ immer mit ÖGLB abgekürzt [Anm.: D.H.].

Gesprächs bzw. des Unterrichts profitieren. Zur Erreichung dieses Ziels griffen Georg Rammel, Siegmund Prillwitz und andere 1975 die alte Idee¹⁴ der parallelen Verwendung von Laut- und Gebärdensprache – auch „Lautsprachbegleitendes Gebärden“ (LBG) genannt – wieder auf. Unter LBG sind solche Gebärden zu verstehen, die parallel zur Lautsprache eingesetzt werden und dazu dienen, die lautsprachlichen Inhalte mit einem zweiten Kommunikationssystem zu verdeutlichen. Sie sind insofern lautsprachbegleitend, als sie sich in ihrer Struktur den Bedingungen der Lautsprache anpassen (Wisch 1990, 13). Die LBG ersetzen nicht das Sprechen, vielmehr werden Gebärden simultan mit dem lauten Sprechen verwendet, wobei diese als Auffassungs- und Verdeutlichungshilfe dienen. Die Mundbilder werden durch weitere visuelle Informationen ergänzt, wodurch sachliche Zusammenhänge deutlicher werden sollen. An dieser Stelle gilt es jedoch festzuhalten, dass das LBG nicht als eigenständige Sprache, sondern als Methode anzusehen ist, die von ihrem Grundkonzept her nach wie vor der oralen Methode verpflichtet ist, da sie der Grammatik der Lautsprache folgt (Wisch 1990, 16).

Während Prillwitz zunächst davon ausging, dass das pädagogische Anliegen der Sprachvermittlung bzw. der Zweisprachigkeit beim gehörlosen Kind mit LBG realisiert werden kann, änderte er etwa ab 1985 das ursprüngliche Konzept. Grund dafür war die Erkenntnis, dass mit LBG keine bilinguale Erziehung erreicht werden kann, da weder die Lautsprache noch LBG auf der Basis einer Muttersprache vermittelt wird (Prillwitz 1986, 78). Deshalb entwickelten Prillwitz und seine MitarbeiterInnen die Methode des lautsprachbegleitenden Gebärdens weiter zum sog. „Modell der Zweisprachigkeit“, welches die Gebärdensprache als Muttersprache vorsieht.

3.5.3 Modell der Zweisprachigkeit

Der zweisprachige oder bilinguale Ansatz setzt sich aus zwei vollwertigen Sprachsystemen zusammen: die Gebärdensprache und die Lautsprache. Bei diesem Sprachvermittlungsverfahren handelt es sich um eine Kombination dieser beiden vollwertigen Sprachsysteme, wobei die Gebärdensprache als Erstsprache und die Lautsprache als Zweitsprache vorgesehen ist. Dadurch soll es den Gehörlosen möglich werden, sich in beiden Welten – der Welt der Gehörlosen und der Welt der Hörenden – zurechtzufinden und zu kommunizieren. Als besonderes Merkmal der bilingualen Sprachvermittlung in Abgrenzung

¹⁴ Diese Idee wurde schon 1909 von Matthias Schneider in zahlreichen Schriften festgehalten und umfassend begründet (Jann 1994, 212).

zu LBG kann die Intention gesehen werden, Gebärden nicht mehr nur als Unterstützung zur Lautsprache zu betrachten, sondern ihnen den Status eines vollwertigen Sprachsystems zu verleihen. Dieses Konzept, die Gebärdensprache als Basissprache anzusehen, auf welcher die Lautsprache aufgebaut werden soll, ist nach Ansicht von Prillwitz als Konsequenz der Ergebnisse der Gebärdensprachforschung anzusehen. Die daraus resultierenden Ergebnisse zeigen, dass eine gute Entwicklung in einer ersten Sprache positive Auswirkungen auf die emotionale, geistige und soziale Entwicklung des gehörlosen Kindes hat (Wisch 1990, 113). Überdies hat der Einsatz von Gebärden den unschätzbaren Vorteil, dass die Eltern von Anfang an eine vollständige Kommunikation mit ihrem Kind haben können, eine emotionale Bindung aufbauen können und später (fortgesetzt durch gute PädagogInnen) auch Wissen vermittelt werden kann. Auch der Vorwurf von Seiten der BefürworterInnen der Lautsprache, dass die Gebärdensprache den Lautspracherwerb behindere, wird durch Forschungen, wie bspw. der von Quigley und Paul (1984 zit. n. Breiter 2005, 20) durchgeführten Studie, entkräftet. Diese zeigt auf, dass die zweite Sprache umso besser gelernt wird, je vollständiger die erste Sprache entwickelt ist. Die beiden Forscher gelangen zu dem Ergebnis, dass

„... eine hochentwickelte erste Sprache L1¹⁵, die vor der Sprache L2¹⁶ eingeführt wurde, zu einem höheren Entwicklungsstand der Sprache L2 beiträgt, ohne dass das auf Kosten der L1-Kompetenz geschieht“ (Breiter 2005, 21).

Mit diesem Zitat wird deutlich, dass die Gebärdensprache als Erstsprache dabei helfen kann, die Lautsprache als Zweitsprache schneller zu erwerben, was bedeutet, dass die Lautsprache – v.a. als Schriftsprache – in diesem Ansatz nicht an Wichtigkeit verliert. Beim Modell der Zweisprachigkeit geht man davon aus, dass die Kombination von Gebärdensprache und Lautsprache eine bessere Entwicklung der Sprechfähigkeit ermöglicht und somit eine flüssige und umfassende Unterhaltung erlaubt (Wisch 1990, 116). Im Unterschied zu den bisherigen Sprachvermittlungsverfahren wird in diesem Konzept der Schwerpunkt der Förderung auf die vorhandenen Fähigkeiten des gehörlosen Kindes verlagert, was bedeutet, dass dem Kind, welches nicht in der Lage ist, Sprache über den akustischen Kanal (Ohr/Hören) zu erlernen, andere Möglichkeiten geboten werden. D.h. es wird über den optischen Kanal (Augen/Sehen) gefördert, indem die Gebärdensprache angewendet wird. Jedoch ergeben sich durch die Verwendung von Gebärden mit der Funktion als Erstsprache Voraussetzungen, die nicht unterschätzt bzw. außer Acht gelassen werden dürfen. Eltern und andere wichtige Bezugspersonen müssen über hinreichende Gebärdenkompetenz verfügen bzw. sich diese

¹⁵ Muttersprache [Anm. D.H.]

¹⁶ Zweitsprache [Anm. D.H.]

aneignen, um eine ungestörte und flüssige Interaktion von Anfang gewährleisten zu können (Jarmer 2006, o.S.)¹⁷.

Prillwitz (1991, 27) verdeutlicht, was die Gebärdensprache als Muttersprache leisten kann, indem er die wichtigsten positiven Auswirkungen einer Erziehung nach dem Modell der Zweisprachigkeit aufzählt.

- „- Ausbildung einer angemessenen sprachlich-kommunikativen Kompetenz,
- spontaner Spracherwerb mit einem intuitiven Regelerwerb,
- Spracherwerb als motiviertes sprachliches Handeln in sozialen Kontexten,
- erfahrungsbezogene Verbindung von Begriffsbildung und Sprachgebrauch,
- Entwicklung eines altersgemäßen funktionalen Sprachgebrauchs in Bereichen wie Handlungsregulierung, Verhaltenssteuerung, Interaktion, Wissensvermittlung, Wissensfragen, imaginativer Sprachgebrauch u.a.m.,
- altersgemäße Entwicklung der mit den inter- und intrapersonalen Sprachfunktionen zusammenhängenden Verhaltensweisen, Fähigkeiten und Leistungen in emotionalen, sozialen und kognitiven Bereich,
- Entfaltung eines positiven Selbstwertsgefühls und einer stabilen Identität als „Gehörloser“ (Prillwitz 1991, 27).

Ein weiterer Bestandteil der Gebärdensprache ist das Fingeralphabet, welches nachstehend vorgestellt wird.

3.5.4 Das Fingeralphabet

Das Fingeralphabet, das oft mit der Gebärdensprache Gehörloser verwechselt wird, ist ein weiteres Kommunikationssystem. Es ist eine Form der gesprochenen Sprache, wobei die einzelnen Buchstaben des Alphabets durch spezifische Handformen ausgedrückt werden (Boyes Braem 1995, 158). Benutzt wird diese Kommunikationsform von Gehörlosen um Eigennamen zu buchstabieren. Nationale und regionale Gehörlosengemeinschaften verwenden auch hier unterschiedliche Zeichensysteme. Es gibt ein internationales

¹⁷ Mit dem Erwerb der ÖGS kann schon im Kleinkindalter begonnen werden. Als Hilfestellung ist hier z.B. KIMU (Kinder-Mudra) zu nennen. Diese CD-Rom unterstützt das Erlernen der ÖGS und wurde speziell für gehörlose Kinder ab dem Vorschulalter entwickelt. Die Programme sind spielerisch ausgerichtet und unterstützen kindgerecht das Erlernen der Gebärdensprache. Die ABC-Tafel ermöglicht darüber hinaus das Erlernen des Einhandalphabets. Nähere Informationen dazu findet man auf <http://www.mudra.org/>. Weitere Informationen und Gebärdensprachkurs-Angebote für gehörlose wie für hörende Kinder findet man auf www.kinderhaende.at. Einschlägige Literatur sowie allgemeine Informationen zum Thema sind auf der „Plattform für Eltern hörgeschädigter Kinder“ (http://www.hoerst-du-mich.net/cms/index.php?option=com_content&task=view&id=29&Itemid=45) nachzulesen.

Fingeralphabet, das v.a. bei jungen Gehörlosen immer mehr Verwendung findet (Burghofer 1995, 21).

Folgende Abbildung zeigt das Internationale Fingeralphabet.

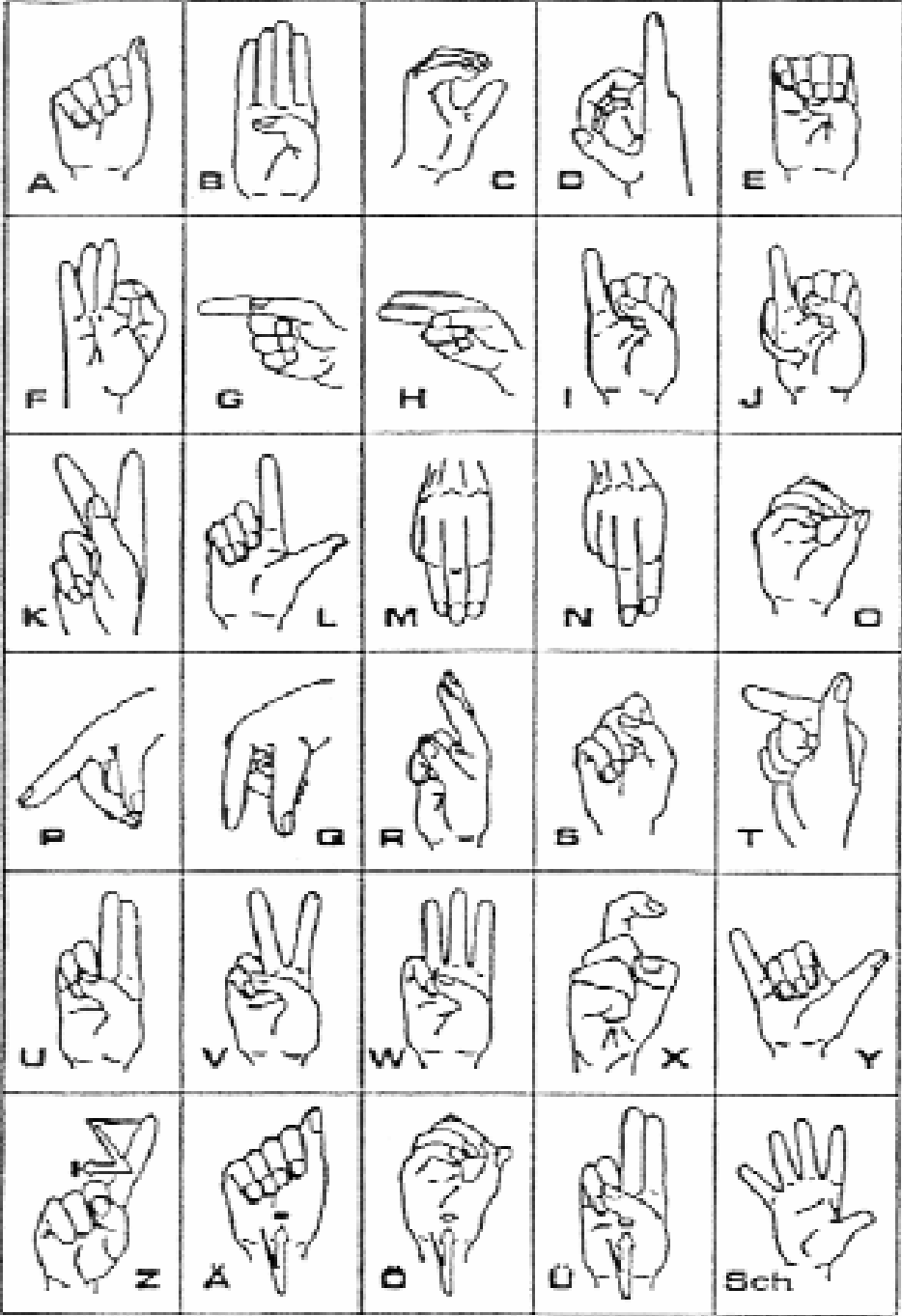


Abb. 2: Das Fingeralphabet

3.6 Zusammenfassung

Wie dieses Kapitel gezeigt hat, besteht das Hauptziel der Gehörlosenpädagogik darin, gehörlosen Menschen – unabhängig von der Art und dem Ausmaß des Hörschadens – den Erwerb einer umfassenden kommunikativen Kompetenz zu ermöglichen. Mit welcher Kommunikationsform dieses Ziel erreicht werden soll, darüber ist man sich innerhalb der Gehörlosenpädagogik nicht einig. Auf der einen Seite plädieren die OralistInnen für das Erlernen der Lautsprache, da ihrer Meinung nach nur so eine Integration am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Leben möglich ist. Hinsichtlich dieser Form der sprachlichen Erziehung zeigen jedoch diverse Studien, dass mittels der Technik des Lippen ablesen, auf welche Gehörlose im Gespräch mit Hörenden angewiesen sind, nur ein Drittel der Informationen verstanden werden kann, was folglich zu Informations- und Wissensdefiziten der Gehörlosen führt. Aus diesem Grund plädieren die BefürworterInnen der Gebärdensprache auf der anderen Seite für das Erlernen der Gebärdensprache, welche als Muttersprache der Gehörlosen gilt. In ihrem bilingualen Konzept – auch „Modell der Zweisprachigkeit“ genannt – wird sowohl die Gebärdensprache als Erstsprache, als auch die Lautsprache als Zweitsprache erlernt. Dabei soll die Muttersprache so gefestigt werden, dass sie als Basissprache für alle weiteren Lernprozesse dienen kann und somit auch den Erwerb der Lautsprache, v.a. als Schriftsprache, unterstützt. Beim bilingualen Konzept ist die Bereitschaft der Familie, die Gebärdensprache zu lernen, eine wichtige Voraussetzung, da andernfalls keine Kommunikation von Beginn an mit dem Kind möglich ist.

4 Berufliche Integration Gehörloser

Bevor auf das Thema der beruflichen Integration Gehörloser eingegangen werden kann, muss der Begriff „Integration“ erläutert werden, da es in der gegenwärtigen Diskussion hinsichtlich der Integration von Menschen mit Behinderung – hierzu zählen auch Gehörlose – zu sehr unterschiedlichen Verwendungen dieses Begriffs kommt. Im Weiteren dient die Begriffsdefinition dazu, Kriterien für die berufliche Integration, welche v.a. für den empirischen Teil, aber auch für die theoretische Auseinandersetzung in dieser Arbeit bedeutend sind, festzulegen. Aus eben genannten Gründen wird nachstehend der Begriff „Integration“ auf der Basis von Fachliteratur definiert, wobei im Speziellen auf die berufliche Integration eingegangen wird.

4.1 Zur Definition des Begriffs „Integration“

Das Wort „Integration“ stammt aus dem Lateinischen und lässt sich von „integratio“ herleiten, was soviel bedeutet wie

„Wiederherstellung eines Ganzen“ [bzw.] „Verbindung einer Vielheit von einzelnen Personen oder Gruppen zu einer gesellschaftlichen und kulturellen Einheit“ (Duden 1997, 1959).

In Bezug auf die Situation von Menschen mit Behinderung bedeutet Integration im weitesten Sinn die Eingliederung in das gesellschaftliche Leben.

„Integration in allgemeiner sozialer Bedeutung zielt auf die Durchsetzung der uneingeschränkten Teilhabe und Teilnahme behinderter Menschen an allen gesellschaftlichen Prozessen, vom Kindergarten über die Schule, in der Freizeit, im Wohnen und in der Arbeit“ (Bundschuh/Heimlich/Krawitz 2002, 142)

ab. Unabhängig von der Art und dem Schweregrad einer Behinderung sollen Betroffene in allen Lebensbereichen grundsätzlich die gleichen Zutritts- und Teilhabechancen haben wie nichtbehinderte Menschen. Anders ausgedrückt: Integration meint die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in das soziale System Nichtbehinderter (Wambacher 2001, 11). Dabei sollen sich nicht nur die Menschen mit Behinderung an die Normen der Majorität (Nichtbehinderten) anpassen, sondern es sollen auch von Seiten der Nichtbehinderten die Betroffenen in ihrem Anderssein akzeptiert werden (Matuschka-Gablenz 2007, 45).

Aufgrund der Tatsache, dass Gehörlose einen begrenzten Zugang zur gesprochenen Sprache haben (vgl. Kap. 3), hat man es bei dieser Zielgruppe mit einer komplexen Integrationsproblematik zu tun. Angesichts dessen ist es aus pädagogischer Sicht notwendig

und hilfreich, nach bestimmten sozialen Bereichen, in welchen Gehörlose integriert sein können, zu unterscheiden. Eine derartige Klassifikation erscheint auch aufgrund der unterschiedlichen Gegebenheiten bzw. Voraussetzungen der gehörlosen Personen, wie Ausmaß und Zeitpunkt des Eintritts der Hörschädigung, sinnvoll. Unter sozialen Gesichtspunkten lässt sich laut Jann (1991, 187) unterscheiden zwischen:

- der Integration des Gehörlosen in der Familie
- der außerfamiliären Integration
- der Integration in der Vorschulzeit
- der schulischen Integration
- der beruflichen Integration
- der Integration in der Freizeit

Zwischen diesen Bereichen besteht ein enger Zusammenhang, – sie beeinflussen sich wechselseitig. So ist bspw. zu erwarten, dass ein familiär gut integriertes Kind auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen besser integriert ist, als ein Kind, welches in der Familie nicht akzeptiert ist (Jann 1991, 187).

Im Hinblick auf den Themenschwerpunkt dieser Arbeit beziehe ich mich bei den nachstehenden Ausführungen auf den Bereich der „beruflichen Integration“.

4.1.1 „Berufliche Integration“

Vorerst sei darauf hingewiesen, dass zwischen beruflicher Rehabilitation und beruflicher Integration unterschieden wird. Rehabilitation beschreibt einen Prozess, der die Zielsetzung hat, einen kranken, behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen wieder eine dauerhafte und vollständige Teilnahme am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen bzw. diese zu erleichtern. In der Phase der beruflichen Rehabilitation soll die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung soweit wiederhergestellt bzw. in Form von Aus- und Fortbildungen dahingehend gefördert werden, dass sie in der Lage sind, einen angemessenen Platz im beruflichen Leben möglichst dauerhaft einnehmen zu können (Katholnig 2008, 18). Das bedeutet, dass eine berufliche (Re-) Integration durch Rehabilitation ermöglicht werden kann – so auch die österreichische Bundesregierung:

„Sie [Integration; Anm. D.H.] erfordert ein Bündel an kompensatorischen Maßnahmen, die zu einem großen Teil unter dem Oberbegriff Rehabilitation zusammengefasst werden können“ (BMAS 1993, 13).

Um das angestrebte Ziel der beruflichen Integration zu erreichen, haben Menschen mit Behinderung Anspruch auf spezielle Leistungen, wie Beratung, Berufsfindung, Arbeitstraining, Ausbildungsmaßnahmen und die Vermittlung sowie die Nachbetreuung auf dem Arbeitsplatz. Diesen Hilfestellungen liegt das Ziel zugrunde, zum einen die Integration von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt (Arbeitsplatzfindung) und zum anderen eine Arbeitsplatzzerhaltung zu ermöglichen bzw. zu erreichen. Gelingt diese Integration ins Berufsleben, hat dies in vielerlei Hinsichten positive Auswirkungen auf den/die Betroffene(n).

„Die Integration eines Behinderten in den Arbeitsprozeß ermöglicht ihm die Bestreitung seines Lebensunterhalts aus eigenen Mitteln, sichert den gesellschaftlichen Kontakt mit anderen Menschen und trägt zur Stärkung des Selbstwertgefühls bei“ (BMAS 1993, 35).

Integrationsfördernde Maßnahmen, welche eine berufliche Integration Gehörloser begünstigen, beschreibt Jann (1991, 189f) folgendermaßen:

- Ein Betrieb, der bereit ist, einen/eine Gehörlose/n einzustellen, muss über die Auswirkungen der Hörschädigung und die individuellen Kommunikationsfähigkeiten in Kenntnis gesetzt werden. In diese Informationen sind alle MitarbeiterInnen, mit denen der/die Gehörlose in Kontakt steht, einzubeziehen. Auch der/die Personal- bzw. Betriebsrat/-rätin und eine eventuell vorhandene Behindertenvertrauensperson¹⁸ sollten mit der kommunikativen Situation des/der Gehörlosen vertraut gemacht werden. Wesentlich ist, den MitarbeiterInnen des/der Gehörlosen Kommunikationstechniken deutlich zu machen (wie etwa langsames, deutliches Sprechen) und sie über die Möglichkeit einer Teilnahme an Kursen zu informieren, welche zur Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit beitragen. Gibt es in einem Betrieb keine Behindertenvertrauensperson, so ist es von Vorteil, wenn eine feste Bezugsperson für den/die gehörlose/n MitarbeiterIn bestimmt wird, die ihm/ihr in umfassender Weise bei beruflichen Problemen behilflich ist.
- Der Betrieb soll über technische Adaptierungen (Lichtsignalanlage, Mobilfunkgeräte, optische Signale an Maschinen, etc.) am Arbeitsplatz des/der Gehörlosen sowie deren Finanzierung informiert werden.

¹⁸ Laut dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) sind nach § 22a in den Betrieben, in denen dauernd mindestens fünf begünstigte Behinderte beschäftigt sind (gemeinsam mit dem Betriebsrat/der Betriebsrätin) eine Behindertenvertrauensperson und ein/eine StellvertreterIn zu wählen (Ernst 2000, 53). Diese müssen selbst zum Kreis der begünstigten Behinderten (also einen Grad der Behinderung von mindestens 50% und einen Feststellbescheid nachweisen) zählen und dürfen auch nur von solchen gewählt werden (BMSG 2002, 46).

- Den gehörlosen ArbeitnehmerInnen sollte die Möglichkeit gegeben werden, an Betriebsversammlungen und anderen internen Zusammenkünften teilzunehmen. Bei wichtigen betriebstechnischen Informationen sollte durch einen/eine DolmetscherIn der Inhalt zugänglich gemacht werden. Besteht diese Möglichkeit nicht, sollten die Informationen den Gehörlosen schriftlich übermittelt werden. Bspw. kann dies durch Aushänge, Flugblätter oder E-Mails geschehen, wobei hier auf leicht verständliche Formulierungen zu achten ist (Jann 1991, 189f).

Neben diesen integrationsfördernden Maßnahmen müssen noch eine Vielzahl anderer Kriterien erfüllt werden, um gehörlose Personen erfolgreich ins Berufsleben integrieren zu können.

4.1.2 Kriterien für eine erfolgreiche berufliche Integration Gehörloser

Als wichtigstes Kriterium für die berufliche Integration gehörloser Menschen wird im Allgemeinen ein ausreichendes Bildungs- und Ausbildungsniveau gesehen (Seyfried, 1990, 24). Besonders der Schulabschluss stellt eine wesentliche Voraussetzung für einen erfolgreichen Berufseinstieg dar. Damit der Übergang von der Schule ins Arbeitsleben gelingt, ist es laut Weber (1995, 69) wichtig, den gehörlosen Jugendlichen bereits in der Schule über die verschiedenen Berufsmöglichkeiten zu informieren. V.a. bei Jugendlichen, die noch keine beruflichen Erfahrungen gemacht haben, soll die Berufsorientierung umfassend sein und viele unterschiedliche berufliche Perspektiven aufzeigen. Auch das Kennenlernen der unterschiedlichen Berufsfelder in Praktika ist hilfreich, um Interessen und Fähigkeiten praxisnahe zu erproben und überdies ein wichtiges Bindeglied zwischen Schule und Arbeitswelt (Leonhardt 2002, 114). Somit wird es den (gehörlosen) Jugendlichen möglich, den für sie geeignetsten Beruf zu wählen, was wiederum die Motivation und somit die Integrationschancen erhöht und dem oft mangelnden Wissen über die Inhalte und Aufgaben des jeweiligen Berufes entgegenwirkt. Zusätzlich sollen im letzten Schuljahr die Lehrinhalte vermehrt auf die Anforderungen des Arbeitslebens fokussiert werden, damit reale Vorstellungen über das Tätigkeitsfeld des jeweiligen Berufs vorliegen.

Ob eine berufliche Integration gelingt, hängt auch z.T. von den Persönlichkeitsfaktoren der betroffenen Gehörlosen ab. Neben den fachlichen Qualifikationen sind daher personale Schlüsselqualifikationen erforderlich, um sich erfolgreich am Arbeitsplatz zu integrieren. Hierzu zählen „Arbeitstugenden“ wie Pünktlichkeit, Konzentration, Kooperationsbereitschaft,

Qualität und Genauigkeit der Leistungen, das Erkennen eigener Fehler bei der Arbeitsausführung sowie die Anpassungsfähigkeit bei Änderungen der Arbeitsbedingungen. In Bezug auf Gehörlose stellt die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit Unterstützungsdiensten wie z.B. der Arbeitsassistenten (vgl. Kap.4.3) ein weiteres wichtiges Kriterium für die berufliche Integration dar. Durch diese Kooperation wird es möglich, eingeschränkt vorhandene Fähigkeiten zur schriftlichen und mündlichen Kommunikation durch die Gebärdensprache zu kompensieren und somit die Integrationschancen im Betrieb zu erhöhen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass

„je motivierter, je kooperationsbereiter ein/e Jugendliche/r ist, je höher seine/ihre Selbstständigkeit und seine/ihre Bereitschaft ist, sich auf eine Arbeitssituation mit ihren neuen Herausforderungen einzulassen, desto größer sind seine/ihre Chancen, am Arbeitsmarkt integriert zu werden (Fasching 2003, 42).

Wie die konkrete berufliche (Ausbildungs-) Situation von Gehörlosen aussieht und welche Schwierigkeiten und Problemlagen sich aufgrund der eingeschränkten Kommunikationsmöglichkeiten mit Hörenden ergeben, wird in den folgenden Subkapiteln aufgezeigt.

4.2 Gehörlosigkeit und Beruf

In diesem Kapitel wird die derzeitige Berufssituation von gehörlosen Menschen in Österreich thematisiert. Zu Beginn werden die wichtigsten Punkte der beruflichen Ausbildungssituation erörtert, da diese – wie bereits erwähnt – einen hohen Stellenwert für eine erfolgreiche Integration Gehörloser in die (hörende) Arbeits- und Berufswelt hat. Es werden die wesentlichsten Aspekte der Berufsausbildung Gehörloser – mit Berücksichtigung der sprachlichen Möglichkeiten und Probleme – erläutert und es wird aufgezeigt, wie der Methodenstreit im Bereich Berufswelt zum Tragen kommt. Anschließend wird die berufliche Situation Gehörloser anhand von Studien (Burghofer 1995; Breiter 2005) beschrieben sowie vier Bereiche erläutert, die als Hauptproblematik von Gehörlosen im Arbeitsleben genannt werden. Dabei werden insbesondere die sprachlich-kommunikativen Anforderungen betont, wodurch der Arbeitsalltag von gehörlosen Menschen stets als problematisch wahrgenommen wird. Als Lösungsansatz wird die Arbeitsassistenten für Gehörlose, welche einen neuen Weg der beruflichen Integrationsbemühungen darstellt, mit ihren Maßnahmen und Zielen beschrieben.

4.2.1 Berufsausbildung Gehörloser

Der Übergang von der Schule in das Arbeitsleben ist für gehörlose Jugendliche, wie auch für alle anderen, ein entscheidender Schritt. Die Berufswahl und der Ausbildungsweg erfordern bereits im Vorfeld weitreichende Überlegungen und Entscheidungen. So sollte sichergestellt werden, dass der/die gehörlose Jugendliche eine Berufsausbildung beginnt, die seinen/ihren Fähigkeiten, individuellen Möglichkeiten und Berufswünschen entspricht, da eine erfolgreiche Absolvierung nur so gelingen wird (Leonhardt 2002, 186). In diesem Zusammenhang ist eine sorgfältige Analyse der Bedürfnisse und Ansprüche notwendig, die zukunfts-, wenigstens gegenwartsorientierten Vorstellungen entspricht (Weber 1995, 66f). Hinsichtlich dieser Forderung können zwei allgemeine Zielsetzungen genannt werden, die im Rahmen der Berufsausbildung Gehörloser erstrangig zu erfüllen sind. Neben der Entfaltung der Persönlichkeit soll ein möglichst hohes Maß an beruflicher Integration erreicht werden. Das bedeutet, dass die gehörlosen Auszubildenden entsprechend den steigenden Anforderungen der Arbeitswelt qualifiziert werden müssen, um somit die Konkurrenzfähigkeit und folglich auch eine Arbeitsplatzsicherung zu erreichen. Zusätzlich gilt es, ihre Berufswahl- und Entwicklungsmöglichkeiten je nach individueller Neigung zu erweitern (Weber 1995, 67).

Heinrich Weber, Rektor der Berufsschule für Hörgeschädigte in der deutschsprachigen Schweiz, nennt folgende zwei Voraussetzungen um Gehörlose in der beruflichen Ausbildung zum Erfolg bringen zu können.

1. Der Schulabschluss zählt zu den wesentlichsten Prämissen für einen erfolgreichen Berufseinstieg und ist somit ein Indikator für die berufliche Integration der Gehörlosen. Dabei ist es wichtig, dass zuvor die Grundschule ein auf- und ausbaufähiges schulisches und erzieherisches Fundament legt.
2. Es muss rechtzeitig eine individuell passende Berufswahl getroffen werden, wodurch die häufigen Lehrabbrüche vermieden werden sollten (Weber 1995, 69f). Hierzu sollen – wie bereits im Kapitel 4.1.2 erwähnt – in der letzten Schulstufe die Lehrinhalte vermehrt auf die Anforderungen des Arbeitslebens fokussiert und eine Orientierung über ein größtmögliches Berufsspektrum gegeben werden.

Bei der Berufsausbildung Gehörloser gilt es, den Schwerpunkt auf die *kommunikative Interaktionsfähigkeit* zu setzen, wie Heribert Jussen – Professor für Hör- und Sprachgeschädigtenpädagogik – unterstreicht. Sie zählt in der Berufsausbildung zu den

Schlüsselqualifikationen und gewinnt neben dem Erwerb von Fachwissen zunehmend an Bedeutung. Im Zusammenhang mit der Kommunikationsfähigkeit wird auf die Laut- und Schriftsprache hingewiesen, deren wesentliche Bedeutung in der Zusammenarbeit mit hörenden KollegInnen und Vorgesetzten gesehen wird. Doch genau in den Bereichen Lesen, Schreiben und Sprechen weisen Gehörlose meist große Lücken auf¹⁹. Für diesbezügliche Kompensationsmöglichkeiten bleiben im Rahmen der Berufsausbildung oft keine zeitlichen Ressourcen. Im Gegenteil, die Wissensdefizite vergrößern sich noch während der Ausbildung, da es in Österreich keine Berufsschule speziell für Gehörlose mit Gebärdensprache als Unterrichtssprache gibt. Die Betroffenen müssen am lautsprachlichen Unterricht mit ihren hörenden KollegInnen teilnehmen. Weber (1995, 68) meint in diesem Zusammenhang, dass jedes zweckmäßige Mittel (Zeigen, Deuten, etc.) zur Vermittlung der Lehrinhalte bzw. der begrifflichen Inhalte nicht nur erlaubt sein, sondern sogar als notwendig erachtet werden sollte. Somit sollte es gelingen, dass sich die gehörlosen ArbeitnehmerInnen zumindest in einem minimalen Ausmaß mit hörenden MitarbeiterInnen verständlich austauschen können. Mit GebärdensprachdolmetscherInnen wären diese Kommunikationsschwierigkeiten am Arbeitsplatz und in der Berufsschule befriedigend zu lösen, doch da erweist sich die geringe Anzahl der DolmetscherInnen in Österreich als neues Problem.

Als weiterer wesentlicher Aspekt bei der beruflichen Ausbildung Gehörloser wird die Vergleichbarkeit der Abschlüsse und Fähigkeitsnachweise mit Hörenden gesehen. Nur mit einer gleichwertigen Ausbildung kann der/die Gehörlose dem großen Konkurrenzkampf am allgemeinen Arbeitsmarkt standhalten. Im Weiteren muss bei der Berufsausbildung auf die Erziehung zu Leistungswillen, Ausdauer, Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewusstsein geachtet werden und es muss v.a. hinsichtlich der psychischen Belastbarkeit die Frustrationstoleranz jedes/jeder Einzelnen erhöht werden. Da in einer Vielzahl von Berufen die Teamarbeit sehr bedeutend ist, sollte im Rahmen der Ausbildung vermehrt auf diesen Aspekt geachtet und die Kommunikationsbereitschaft gefördert werden. Auch wenn dies im Fall von Gehörlosen aufgrund der Kommunikationsproblematik mit der hörenden Welt enorme Anstrengungen und Rücksichtnahme von Seiten der hörenden KollegInnen bedarf, sollte der Zusammenarbeit im Team ein angemessener Platz in der Berufsausbildung eingeräumt werden (Weber 1995, 68f).

¹⁹ In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage warum bei der schulischen Ausbildung gehörloser Menschen nicht im speziellen auf die Verständigung mittels Schriftsprache geachtet bzw. diese trainiert wird. Dadurch würde sich für gehörlose Menschen die Möglichkeit bieten, sich mit Hilfe moderner technologischer Kommunikationsmedien mit den hörenden Mitmenschen zu verständigen. Diese Frage kann im Rahmen meiner Diplomarbeit nicht beantwortet werden, weil dafür eine eigene Erhebung (in den Gehörlosenschulen, etc.) durchgeführt werden müsste und dies den Rahmen meiner Arbeit sprengen würde [Anm.: D.H.].

Besonders wichtig ist die Anpassung der Unterrichtsformen an die gehörlosen Jugendlichen, sowohl in der Berufsschule (theoretisch) als auch am Ausbildungsplatz selbst (praktisch), sodass es für Gehörlose möglich ist, neues Wissen selbstständig zu erarbeiten, Lehrinhalte aufzunehmen und sich im Team situationsgerecht zu verhalten. Dazu ist es aber notwendig, dass die AusbilderInnen über die Fähigkeiten und Möglichkeiten, aber auch über die behinderungsbedingten Einschränkungen des/der Gehörlosen informiert sind. Zusätzlich müssen sie über die Kommunikationssituation des jeweiligen gehörlosen Lehrlings in Kenntnis gesetzt werden und selbst in der Lage sein, möglichst entspannt mit dem/der Betroffenen zu kommunizieren. Auch Kenntnisse über die Grundregeln für den Unterricht von Gehörlosen sind unerlässlich. Der Unterricht muss lebenspraktisch ausgerichtet sein und letztlich an die reale Arbeitssituation heranführen, da nur so eine Vergleichbarkeit der Abschlüsse gewährleistet werden kann (Weber 1995, 69).

Wenn Kommunikationsfähigkeit ein wichtiger Parameter für die Berufsausbildung Gehörloser darstellt und zu einer erfolgreichen beruflichen Integration wesentlich beiträgt, bleibt jedoch die Frage nach der geeignetsten sprachlichen Erziehung – gebärdensprachlich oder lautsprachlich – bis heute unbeantwortet. Die konträren Positionen der OralistInnen und BefürworterInnen der Gebärdensprache kommen auch im Bereich der Berufsausbildung bzw. –ausübung zum Tragen. Da die Vermittlung des Lehrstoffes im Zuge der (Berufs-) Ausbildung in Österreich ausschließlich über die Lautsprache erfolgt und gerade diese den Gehörlosen enorme Schwierigkeiten bereitet, sieht Prillwitz (1989, 51) die Lösung des Problems in der Gebärdensprache als Vermittlungsmedium der Lehrinhalte. Jedoch weisen BefürworterInnen der Gebärdensprache explizit darauf hin, dass für einen systematischen Gebärdenspracheinsatz in der Berufsausbildung Gehörloser noch wesentliche Voraussetzungen, wie bspw. fachspezifische Gebärdensprachkurse für AusbilderInnen, DolmetscherInnen und Gehörlose, geschaffen werden müssen. Im bilingualen Konzept, in welchem die Lautsprache als Zweitsprache vorgesehen ist, sollte die Lautsprache als alltägliches Kommunikationsmittel mit den hörenden KollegInnen soweit gelernt werden, dass sie zur Verständigung ausreicht, d.h. ohne dass sie perfekt sein muss, lediglich in der Praxis genügen muss (Prillwitz 1989, 58). BefürworterInnen der Lautsprache hingegen vertreten die Meinung, dass – aufgrund der zunehmenden Anforderungen in der Berufs- und Arbeitswelt – überwiegend der Lautsprache Beachtung geschenkt werden sollte (Jussen 1991, 208). Sie gehen davon aus, dass die Lautsprache im bilingualen System, wo sie nur als

Zweitsprache vorgesehen ist, nicht ausreichend erlernt wird, um den sprachlichen Anforderungen in der Berufsausbildung bzw. in der Arbeitswelt zu genügen.

Die Folgen des Methodenstreits in der Gehörlosenpädagogik haben negative Auswirkungen auf die Qualität der schulischen Ausbildung Gehörloser (Allgemeinwissen und Kommunikationsfähigkeit)²⁰, was wiederum begrenzte Berufswahlmöglichkeiten bzw. Probleme bei der Arbeitsplatzsuche und in weiterer Folge am Arbeitsplatz für gehörlose Menschen in Österreich zur Folge hat. Der Großteil der gehörlosen Jugendlichen macht nach der Pflichtschule eine Lehre in den „traditionellen Gehörlosenberufen“, wie bspw. SchneiderIn, da ihnen aufgrund der oben geschilderten (Kommunikations-) Problematik kaum Möglichkeiten zur Verfügung stehen, sich für andere oder neuere Berufe (z.B. im medizinisch-technischen oder sozialen Bereich) zu qualifizieren (Breiter 2005, 144).

Zur Verbesserung der Ausbildungssituation für Gehörlose trägt bspw. das erwähnenswerte Projekt der Firma Siemens bei, wo seit 1996 sowohl Hörende als auch Gehörlose die Lehrlingsausbildung zum SchwachstromelektronikerIn absolvieren können. Sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule werden die gehörlosen Auszubildenden von gebärdensprachkompetenten KommunikationsassistentInnen bzw. DolmetscherInnen begleitet. Allerdings gibt es nur wenige solcher Projekte/Lehrstellenangebote für Gehörlose in Österreich. (Clarke 2000, 73f).

4.2.2 Berufliche Situation von gehörlosen Menschen in Österreich

Wie im Kapitel 4.2.1 beschrieben, ist es wichtig, dass gehörlose Menschen einen Arbeitsplatz wählen, der ihren individuellen Fähigkeiten und Möglichkeiten entspricht. Doch die Berufswünsche von Gehörlosen entsprechen in vielen Fällen nicht den realen Gegebenheiten am Arbeitsmarkt bzw. ihren Qualifikationen. Infolgedessen werden sie oft in Berufe gedrängt, die ihren Vorstellungen und Wünschen nicht entsprechen. Bei eingehender Recherche über die Berufsfelder von gehörlosen Menschen in Österreich fällt auf, dass der Großteil der Gehörlosen in „typischen Arbeiterberufen“ tätig ist.

„Mangelndes Leseverständnis und schlechte schriftliche Ausdrucksfähigkeit gehörloser Schulabgänger seien weit verbreitet. Sie würden daher nur in wenigen Berufen eingesetzt, obwohl gerade gehörlose Menschen viele Fähigkeiten hätten, die in Präzisionsberufen

²⁰ Ein Zusammenhang zwischen Methodenstreit und Qualität der schulischen Ausbildung besteht insofern, als bis heute noch nicht klar herausgearbeitet wurde, welche sprachliche Methode sich für Gehörlose als vorteilhafter erweist zur Aneignung von Wissen und nach wie vor nach dem Entschluss von Mailand im Jahr 1880 unterrichtet wird. Überdies ist es für LehrerInnen in Gehörlosenschulen nicht Pflicht, die Gebärdensprache oder zumindest Basisgebärden zu beherrschen [Anm.: D.H.].

gefragt seien: Genauigkeit, Konzentrationsfähigkeit, überdurchschnittliche Leistung im Sehen und Tasten“ (Sperl 2003, 154).

In der Diplomarbeit von Kreil (2004 zit. n. Mosser 2007, 64) wird eine Statistik der „beliebtesten“ Berufe für hörgeschädigte Mädchen und Burschen von 1990 – 2003 der Landeslehranstalt für Hörgeschädigte in Linz angeführt. Diese sind bei den Mädchen Damenkleidmacherin, Bäckerin, Bürokauffrau und Konditorin. Die Burschen wählten hauptsächlich die Berufe Tischler, Schuhmacher, Maler und Bäcker. Zu ähnlichen Ergebnissen gelangt Burghofer (1995, 64f) in ihrer Studie „Zur Lebenssituation gehörloser Menschen in Österreich“. Die Ergebnisse zeigen, dass mehr als ein Drittel (= 153 Personen von insgesamt 641) der Befragten den traditionellen Beruf des Schneiders bzw. der Schneiderin erlernte, wobei der Großteil (140 Personen) davon Frauen sind. An zweiter Stelle der gewählten Berufe steht TischlerIn, gefolgt von SchusterIn und Bürokaufmann/-frau. Fraglich ist allerdings, ob es sich bei diesen Berufen tatsächlich um die „beliebtesten Berufe“ handelt oder ob diese nicht vielmehr oft die einzig möglichen sind. So stellt sich bspw. beim Beruf SchneiderIn die Frage, ob dieser heute noch eine existenziell abgesicherte Zukunftsperspektive darstellt.

Insgesamt kommt Burghofer (1995, 64) in ihrer Studie zu dem Schluss, dass sich die berufliche Situation Gehörloser folgendermaßen gliedern lässt:

- 1/3 hat keinen Beruf erlernt
- 1/3 hat einen der traditionellen Berufe wie SchneiderIn, TischlerIn oder SchusterIn gelernt
- 1/3 hat andere Berufe gewählt

Nach der Statistik der Arbeitsassistenten Wien im Jahr 2006 sind die Hauptberufsfelder von gehörlosen Menschen ohne Berufsausbildung Reinigung, Schlosserhelfer, Lagerarbeiter, Fensterputzer, Küchengehilfe und Gartenarbeiter (Heinz 2006, 95).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass in Österreich Gehörlose gegenüber Hörenden im Berufsleben nach wie vor stark benachteiligt sind.

„Von einer Chancengleichheit – auch nur annähernd – ist man hier noch weit entfernt. Dies wird schon alleine daraus ersichtlich, dass die Gehörlosen auch heute noch zum Teil in einige wenige und meist unattraktive Berufe hineingedrängt werden“ (Burghofer 1995, 84).

Die Folge dieses „Hineindrängens“ wird im Tätigkeitsbericht des WITAF (2003, 40) in folgendem Zitat ausgedrückt:

„Ein Großteil der Gehörlosen ist mit ihrer beruflichen Situation unzufrieden. Der Wunsch nach beruflicher Veränderung setzt sich bei vielen Gehörlosen immer stärker durch. Eine Erklärung dafür ist, dass einerseits viele Gehörlose in Berufe gedrängt werden, die nicht

ihren Wünschen und ihrem Bildungsniveau entsprechen, und andererseits eine freie Berufswahl für gehörlose SchulabgängerInnen in Österreich noch immer nicht gegeben ist. Gehörlose Frauen haben nach wie vor keine Möglichkeiten im sozialen Berufsfeld Fuß zu fassen“ (Witaf 2003, 40).

4.2.3 Probleme am Arbeitsplatz

Allein die Tatsache, dass nur wenige Gehörlose ihren Wunschberuf ausüben (vgl. Kap. 4.2.2), lässt auf Probleme im Bereich der Ausbildung bzw. am Arbeitsplatz schließen. In folgenden Subkapiteln werden diese Schwierigkeiten beschrieben und Möglichkeiten zur Verbesserung der Kommunikation zwischen dem/der gehörlosen ArbeitnehmerIn und seinen KollegInnen aufgezeigt.

Die Schwierigkeiten beginnen bereits vor Arbeitsbeginn, denn schon die Bewerbung bei Firmen stellt gehörlose Arbeitssuchende bisweilen vor Probleme.

„So muss ein Kontakt zur Firma meist über Dritte (Hörende) hergestellt werden, da die Formulierung eines Bewerbungsschreibens den meisten Gehörlosen Schwierigkeiten bereitet und eine telefonische Kontaktaufnahme nicht möglich ist. Auch das Vorstellungsgespräch kann angesichts der Kommunikationsdefizite des gehörlosen Bewerbers, erschwert sein“ (Dommaschk/Ueberschaer 1995, 62).

Hilfe hierbei bietet die Arbeitsassistentenz (vgl. 4.3), deren Aufgabe u.a. darin besteht, Gehörlose bei der Arbeitssuche zu unterstützen. Ist die Hürde der Arbeitsplatzterlangung mithilfe von ArbeitsassistentInnen geschafft, ergeben sich laut Studien (zit. n. Kupke/Bungard 1995, 39ff) diverse Probleme im Arbeitsleben Gehörloser, welche zum größten Teil durch Sprachbarrieren zustande kommen. Die Hauptproblematiken im Berufsleben sowie Lösungsansätze in diesen Bereichen werden in den folgenden Unterkapiteln dargelegt.

4.2.3.1 Kommunikation

Den Ergebnissen diverser Untersuchungen nach zu urteilen, liegt die größte Schwierigkeit im Berufsleben Gehörloser im Bereich der Kommunikation. Die kommunikative Situation am Arbeitsplatz ist für den Großteil der Menschen mit Gehörlosigkeit unbefriedigend, da das dominierende Kommunikationsmittel die Lautsprache ist. Für beide Seiten – sowohl für gehörlose ArbeitnehmerInnen als auch für hörende KollegInnen und Vorgesetzte – ist diese Art der Verständigung äußerst unzuverlässig und wird als anstrengend beschrieben. Seitens der Gehörlosen besteht meist der Wunsch nach Vermeidung lautsprachlicher Kommunikation oder zumindest nach deren Begrenzung auf das Notwendigste, sodass hauptsächlich in einer Mischform aus Sprechen, Zeigen und Aufschreiben kommuniziert wird. Dadurch kann es aber

ebenso leicht zu Missverständnissen und in Folge zu Misstrauen von beiden Seiten kommen, was sich wiederum negativ auf die soziale Integration bzw. auf das Arbeitsklima auswirken kann (Kupke/Bungard 1995, 40).

Am sichersten fühlen sich die meisten Gehörlosen beim Gebrauch von Gebärden. Diese werden jedoch von den Hörenden in der Regel nicht oder kaum verstanden, wie die Studie von Burghofer (1995, 73) zeigt. Nur 94 der 641 befragten gehörlosen ArbeitnehmerInnen geben an, dass die Verständigung am Arbeitsplatz mittels Gebärdensprache verläuft. 385 der Befragten kommunizieren mittels Lautsprache, 316 durch Zeigen und bei 248²¹ Personen erfolgte eine schriftliche Verständigung.

Verschlimmert wird die ohnehin schwierige Kommunikationssituation am Arbeitsplatz, wenn sich mehrere Hörende unterhalten, da der/die Gehörlose dann keine Chance mehr hat, dem Gespräch inhaltlich zu folgen bzw. sich daran zu beteiligen. Diese Problematik wird auch in der aktuellen Studie „Zur Berufssituation gehörloser Frauen in Wien“ (Breiter 2005) berücksichtigt und das Ergebnis lautet folgendermaßen:

„Je mehr Menschen im Umfeld sind, desto schlechter wird die Kommunikation, weil die Konzentration auf die Mundbilder mehrerer Leute zur gleichen Zeit eine Überforderung bedeutet. Besonders problematisch wirkt sich das am Arbeitsplatz aus, wenn viele ArbeitskollegInnen sich in einem Zimmer aufhalten oder in Gruppen zusammenarbeiten“ (Breiter 2005, 45).

Durch den minimalen Einsatz von nonverbalen Kommunikationsmitteln sowie der Gebärdensprache sind die gehörlosen MitarbeiterInnen von informellen Gesprächen z.B. während der Arbeitspausen oder vom innerbetrieblichen Informationsfluss ausgeschlossen, was von den Betroffenen als besonders belastend empfunden wird (Breiter 2005, 45). Im Zusammenhang mit der Kommunikationsproblematik gibt Breiter (2005, 44) zu bedenken, dass sich die Kontaktaufnahme mit Gehörlosen – wegen des oft vorliegenden Unwissens der Hörenden über die Kommunikationsregeln mit Hörbeeinträchtigten – sehr schwierig gestaltet. Der Blickkontakt ist bei Hörenden zu wenig vorhanden, da sie meist nur zuhören, ohne den/die InteraktionspartnerIn anzusehen. Dies führt bei Gehörlosen zu Unsicherheiten, da ihnen keine Zeichen hinsichtlich des Verständnisses des Gesprochenen vermittelt werden und sie daran zweifeln, ob sie gehört oder ignoriert werden. Als logische Folge davon bekommen sowohl Gehörlose als auch Hörende Missverständnisse zu spüren und die Kommunikation wird frustrierend. Daher ist es laut Breiter (2005, 45) von großer Bedeutung, dass sowohl die MitarbeiterInnen als auch ArbeitgeberInnen eines Betriebes über Verhaltens- und

²¹ Da Mehrfachnennungen zur Verständigung am Arbeitsplatz möglich waren, ist die Summe der Angaben der Kommunikationsformen höher als die Zahl der befragten Personen [Anm.: D.H.].

Kommunikationsregeln mit Gehörlosen aufgeklärt werden und Seminare, welche die Kommunikation am Arbeitsplatz verbessern, angeboten bekommen.

Die schlechten Interaktionserfahrungen am Arbeitsplatz führen laut Menzel (2005, 179) bei gehörlosen ArbeitnehmerInnen zur Anwendung verschiedener Strategien des kommunikativen Rückzugs. Teilweise wird allen, als unsicher empfundenen, Kommunikationssituationen aus dem Weg gegangen, bei „Nicht-Verstehen“ wird nicht nachgefragt oder es wird vorgegeben, den Inhalt verstanden zu haben. Folglich führen derartige Strategien der Kommunikationsvermeidung oder –reduzierung dazu, dass gehörlose ArbeitnehmerInnen nicht ausreichend über Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte sowie über arbeitsrechtliche Regelungen informiert sind bzw. werden. Infolgedessen kommt es zu unbefriedigenden Arbeitsergebnissen oder zu rechtlichem Fehlverhalten. Ist die Kommunikationssituation zwischen hörenden und gehörlosen KollegInnen jedoch permanent durch Unsicherheiten und Missverständnisse gekennzeichnet, wird sie von beiden Seiten als unlösbar akzeptiert und Konsequenzen wie bspw. Depressionen oder stressbedingte Magenerkrankungen der betroffenen Gehörlosen sowie die Gefährdung oder gar der Verlust des Arbeitsplatzes sind dabei nicht auszuschließen (Breiter 2005, 180f).

Verbesserungsvorschläge, die Kommunikation am Arbeitsplatz betreffend, bietet Neuhold (2000, 38), der sich mit der beruflichen Alltagssituation von Gehörlosen beschäftigt, an. Er ist der Ansicht, dass Gehörlose in erster Linie selbst für Verbesserungen bei der Kommunikation mit Hörenden sorgen müssen, indem sie:

- GesprächspartnerInnen auf ihre Behinderung hinweisen;
- selbst ruhig und so gut es geht deutlich sprechen, um andere zu animieren, es auch zu tun;
- rechtzeitig um Wiederholung bitten;
- Verstehen nicht vortäuschen, selbst wenn es peinlich wird;
- darauf hinweisen, wenn sie vom Gespräch ermüdet sind;

Neuhold ist der Ansicht, dass die bestehenden Kommunikationsschwierigkeiten nur dann gelöst werden können, wenn beide Seiten – Gehörlose und Hörende – daran arbeiten und sich bemühen, die Situation zu verbessern.

4.2.3.2 Informationsdefizite

Als zweiten Problembereich führen Kupke/Bungard (1995, 40) Informationsdefizite an, welche hauptsächlich aufgrund von Sprachbarrieren (vgl. Kap. 4.2.3.1) zwischen Gehörlosen

und Hörenden entstehen. Sie können einerseits dadurch zustande kommen, dass die Hörenden zu selten Informationen an gehörlose MitarbeiterInnen weitergeben und andererseits auch deshalb, weil die Gehörlosen die ihnen gegebenen Informationen inhaltlich nicht verstehen. Aufgrund dessen erfahren Gehörlose oft erst Monate später oder nie von innerbetrieblichen Informationen wie z.B. Änderungen im Betriebsablauf, Entlohnungsfragen, Urlaubsregelungen usw. Bei Betriebsversammlungen, wo wichtige betriebsinterne Informationen bzw. Änderungen bekannt gegeben werden, sind in der Regel keine GebärdensprachdolmetscherInnen anwesend, durch welche ein 100%iges Verstehen des Gesagten gewährleistet wäre. Stattdessen werden oft Inhalte der betriebsinternen Versammlungen in Form von Aushängen an „schwarzen Brettern“ oder durch Aussendungen von Massenmails zusammengefasst. Doch diese sind meist in komplizierten Formulierungen aufbereitet, sodass sie von Gehörlosen – aufgrund der meist schwachen Lese- und Deutschkompetenz – schlecht bzw. falsch oder gar nicht verstanden werden (Kupke/Bungard 1995, 40f). Auch Marion Breiter (2005, 140) bestätigt dies in ihrer aktuellen Studie, wo befragte gehörlose Frauen die mangelnde Weitergabe von Informationen durch Hörende kritisieren. Die Ursache hierfür liegt wiederum in den Verständigungsschwierigkeiten zwischen ihnen und den hörenden KollegInnen.

4.2.3.3 Fort- und Weiterbildung

Um den heutigen und den künftigen Anforderungen der Arbeitswelt zu genügen, ist nicht nur, wie im Kapitel 4.2.1 beschrieben, eine qualifizierte Ausbildung erforderlich, sondern auch stetige Fort- und Weiterbildung²², durch welche die Kompetenzen aktualisiert und weiterentwickelt werden (Leonhardt 2002, 186). Dadurch erhöht sich die Chance eines/einer jeden Arbeitnehmers bzw. Arbeitnehmerin, beruflich aufzusteigen oder zumindest den Arbeitsplatz zu erhalten bzw. zu sichern. Mit dieser Thematik der Fort- und Weiterbildung ist eine weitere Schwierigkeit im Arbeitsleben Gehörloser angesprochen.

Problematisch sind diese Fort- und Weiterbildungsangebote für gehörlose ArbeitnehmerInnen insofern, als sie lautsprachlich abgehalten werden und somit für die genannte Zielgruppe nicht nutzbar sind. Den Grund hierfür nennt Wisotzki (1991), der im Zuge seiner Beschäftigung mit der angesprochenen Thematik zu dem Ergebnis kommt,

²² Eine Fortbildung dient dazu, die Kenntnisse eines Berufs zu aktualisieren und auf den jeweils neuesten Stand zu bringen. Die Weiterbildung hingegen kann entweder auf der Fortbildung aufbauen und im Zuge dessen zu einer Spezialisierung führen oder zu einem gänzlich neuen Berufsfeld verhelfen (Leonhardt 2002, 186).

„daß für das zunächst interessante Medium der visuellen Kommunikationstechniken das Problem entsteht, daß ihre Basis die Schrift, also die geschriebene Sprache ist. Und insbesondere im Ausdruck und in der Schriftsprache weist die Gruppe der Gehörlosen ein großes Defizit im Vergleich mit der Normalpopulation auf. D.h., daß eine rein lautschriftorientierte Kommunikation für Gehörlose sehr problematisch ist“ (Wisotzki 1991, zit. n. Kupke/Bungard 1995, 40).

Um eine Verbesserung in diesem Problembereich zu erzielen, wäre es u.a. erforderlich, den Fokus bereits in der Grundschule auf die Schriftsprache und auf das Lesen und Verstehen von Inhalten zu richten²³.

Obwohl in den letzten Jahren eine Verbesserung der Berufsausbildungsmöglichkeiten für gehörlose Menschen deutlich spürbar geworden und das Angebot an geeigneten Ausbildungsberufen gestiegen ist (vgl. Projekt der Firma Siemens), herrschen immer noch zu geringe Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die Zielgruppe der Gehörlosen. Infolgedessen ist das berufsspezifische Wissen, aber auch das Allgemeinwissen der Gehörlosen in vielen Bereichen teilweise eingeschränkt bzw. wenig gefestigt. Um diese Bildungsdefizite kompensieren zu können, benötigen gehörlose Personen Hilfestellungen wie bspw. Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die speziell für sie konzipiert sind. Da solche „gehörlosengerechte“ Weiterbildungsmöglichkeiten jedoch sehr selten angeboten werden, haben gehörlose ArbeitnehmerInnen wenig Chancen in ihrem Beruf qualifiziert zu bleiben und somit ihren Arbeitsplatz zu sichern. Auch die Chancen für einen beruflichen Aufstieg werden verringert bzw. verhindert (Breiter 2005, 152).

Zusammenfassend kann die Situation folgendermaßen beschrieben werden. Die Gehörlosen sind nicht in der Lage, in ausreichendem Maße Veranstaltungen der Erwachsenenbildungseinrichtungen für Hörende zu besuchen, da die Aufbereitung dieser Kurse lautsprachlich erfolgt und somit ohne DolmetscherIn die Inhalte nicht gänzlich erfasst werden können. Sie sind unter bildungspädagogischen Gesichtspunkten in dreifacher Hinsicht benachteiligt.

„Der Nachteil einer eingeschränkten schulischen Allgemeinbildung wird durch ein reduziertes schulisches Weiterbildungs- und Berufsbildungsangebot noch verstärkt; im Rahmen der bestehenden Einrichtungen der Erwachsenenbildung könnten Defizite nicht kompensiert werden“ (Jann 1991, 214f).

Diesen Ausführungen nach ist es nicht verwunderlich, dass 49% der betroffenen Gehörlosen eine berufliche Weiterbildung, aufgrund der geringen Aufstiegschancen ablehnen, so Burghofer (1995, 80) in ihrer Studie. 34% der befragten Gehörlosen wünschen sich eine

²³ Hier müsste ebenso im Rahmen einer empirischen Erhebung genau untersucht werden, worin die Gründe für die schlechten schriftsprachlichen Kenntnisse Gehörloser liegen (Lehrpläne, Unterrichtsmethode, Unterrichtssprache, etc.) [Anm.: D.H.].

Weiterbildung und die restlichen 17% machen keine Angaben diesbezüglich. Würde es ausreichend Weiterbildungsangebote geben, so würden 30% der gehörlosen Menschen Kurse bevorzugen, die in Gebärdensprache abgehalten werden und 20% Kurse mit Hörenden und DolmetscherInnen. Auf die Frage, welche Kurse gewünscht werden, nennen die TeilnehmerInnen der Studie Meister- und Computerkurse am häufigsten (Burghofer 1995, 81). Auch zehn Jahre nach der Befragung von Burghofer sind die Weiterbildungsinteressen ähnlich, wie die Ergebnisse von Breiter (2005, 149) zeigen. Die befragten Frauen wünschen sich v.a. Weiterbildungsmaßnahmen im Büro- und EDV-Bereich, gefolgt von Berufsfeldern der Sozialarbeit, des Gesundheitswesens sowie des kreativen und künstlerischen Bereiches. Die Motivation der Frauen für Weiterbildungsmaßnahmen oder eine neue Berufsausbildung ist im Vergleich zur Burghofer Studie sehr hoch. 2005 geben 72% der befragten Gehörlosen an, dass sie sich gerne weiterbilden würden, wenn es entsprechende Möglichkeiten gäbe (Breiter 2005, 152).

In Österreich eröffnet „Equalizent“ entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten für gehörlose und schwerhörige Menschen. Dieses Schulungszentrum mit Sitz in Wien bietet diverse Kurse zur beruflichen Qualifizierung von gehörlosen und schwerhörigen Menschen an. Equalizent ist auch das erste Unternehmen, welches ein spezielles Schulungskonzept, ein Umfeld mit eigener Raumausstattung sowie eine Kursstruktur für diese Zielgruppe geschaffen hat. Die Angestellten bei Equalizent setzen sich aus hörenden, gehörlosen und schwerhörigen Menschen zusammen und sind alle gebärdensprachkompetent (Homepage Equalizent, Download: 12.12.2008). Als angestrebtes Ziel lässt sich die Unterrichtung bzw. die Qualifizierung von gehörlosen und schwerhörigen Jugendliche und Erwachsene in arbeitsmarktrelevanten Gebieten festhalten (Krauseneker 2006, 107f). Doch auch hier ergibt sich ein wesentliches Problem, auf welches u.a. Claußen (1997, 84) hinweist:

„Die Vielfalt der Berufe, in denen schwerhörige oder ertaubte Personen tätig sind, hat eine große Vielfalt der nachgefragten Themen beruflicher Weiterbildung zur Folge. Diese Tendenz wird noch verstärkt durch die Unterschiede in der beruflichen Stellung der Nachfragenden. Es zeigt sich, daß berufliche Informationen nicht nur in sehr unterschiedlichen Berufsfeldern, sondern auch auf recht verschiedenem Niveau gewünscht werden. Neben den Kursen, die dem Vermitteln aktueller beruflicher Informationen dienen sollen [...], werden auch Veranstaltungen für die Vorbereitung auf eine Meisterprüfung oder zur Begleitung eines Studiums erbeten“.

Equalizent hat ein Konzept entwickelt, welches das Problem der unterschiedlichen Qualifikationen der KursteilnehmerInnen behebt, indem diese in sog. „Leistungs- oder Fähigkeitsgruppen“ eingeteilt werden, wovon jeder/jede einzelne TeilnehmerIn bestmöglichst profitieren soll. Die Möglichkeit, sich bei Equalizent beruflich zu qualifizieren, gibt es nicht

nur für Arbeitssuchende, sondern auch für Berufstätige werden Weiterbildungs- bzw. Umschulungsangebote in Form von Abendkursen angeboten (Homepage Equalizent, Download: 12.12.2008).

4.2.3.4 Fehlverhalten

Als letzter Problempunkt ist noch das Fehlverhalten am Arbeitsplatz anzuführen, womit bspw. unentschuldigtes Fehlen, verzögerte Krankmeldungen, Arbeitsverweigerung oder aggressives Verhalten des/der Gehörlosen am Arbeitsplatz gemeint sind. Die Ursachen für diese Formen des Fehlverhaltens liegen laut Kupke/Bungard (1995, 41) oft in Kommunikationsproblemen. Ebenso wie bei hörenden ArbeitnehmerInnen kann auch bei gehörlosen die Über- oder Unterforderung, die geringe Akzeptanz durch Vorgesetzte bzw. KollegInnen oder ein schlechtes Betriebsklima zu einem spezifischen Fehlverhalten führen (Kupke/Bungard 1995, 41). Diesbezügliche Lösungen müssen je nach Art und Ausmaß des Fehlverhaltens gefunden werden.

Als Fazit dieser Ausführungen kann festgehalten werden, dass es gehörlosen Menschen aufgrund von Kommunikationsschwierigkeiten mit Hörenden und ohne entsprechende Begleitung und Unterstützung nur schwer gelingt, einen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden bzw. sich beruflich zu integrieren. Unterstützung bei der Bewältigung dieses Problems bietet die Arbeitsassistenten, deren Konzept ein neues Kapitel der beruflichen Integrationsbemühungen für gehörlose Menschen darstellt. Was genau zum Aufgabenfeld der ArbeitsassistentInnen zählt und welche Ziele mit dieser Maßnahme verfolgt werden, darüber soll im nachstehenden Kapitel Aufschluss gegeben werden.

4.3 *Arbeitsassistenten*

Mit folgendem Zitat von Wiener (2003, 36) möchte ich einen allgemeinen Überblick über die Aufgabe der Arbeitsassistenten geben.

„Durch Arbeitsassistenten werden Menschen mit Behinderung beraten und unterstützt, einen Arbeitsplatz zu finden oder zu sichern, der ihren persönlichen Fähigkeiten, Interessen und Wünschen entspricht. [...] Das Angebot der Arbeitsassistenten/innen richtet sich auch an die Arbeitgeberseite, etwa mit Informationen zu arbeitsrechtlichen Angelegenheiten oder barrierefreier Arbeitsplatzgestaltung“ (Wiener 2003, 36).

Bei der Arbeitsassistenten handelt es sich laut Keckeis/Leszecz (2000, 115) um eine Dienstleistung, die sich als neutrale Anlaufstelle und Beratungseinrichtung für

ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen versteht. Dadurch stellt sie eine Brücke zwischen Menschen mit Behinderung, die Unterstützung bei der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt brauchen, und den Firmen dar. Das Ziel, welches dabei verfolgt wird, ist die Vermittlung sowie die Erhaltung des Arbeitsplatzes.

„Um diese Aufgaben zu erfüllen bedarf es umfangreichen Wissens über die Art und Auswirkungen der jeweiligen Behinderungen und hervorragende Kenntnisse über betriebliche Strukturen, betriebswirtschaftliches Denken und der momentanen wirtschaftlichen Lage. Somit agieren die Arbeitsassistentinnen und Arbeitsassistenten im Spannungsfeld von sozialen Komponenten, wirtschaftlichen Anforderungen und nicht zuletzt behördlichen und administrativen Vorgaben“ (Horner/Zickbauer 2003, 24).

Laut Paulik (1999, 15) sind die Tätigkeiten der ArbeitsassistentInnen für den Großteil der KundInnen unverzichtbar. Häufig stellen sie die einzigen Möglichkeiten einer angemessenen Unterstützung zur Verfügung, indem die ArbeitsassistentInnen u.a. Kontakte zu den Firmenchefs aufnehmen oder bspw. Vorstellungstermine vereinbaren und Menschen mit Behinderung zu diesen begleiten (Erös 1999, 18).

Mit den genannten Zielen der Arbeitsplatzvermittlung und der Arbeitsplatzhaltung ist eine Fülle von Aufgabenstellungen verbunden, welche nur durch eine intensive Auseinandersetzung mit den KundInnen und deren individuellen Fähigkeiten und Kenntnissen erfüllt werden können. Folgend werden die einzelnen Phasen der Unterstützung genauer erläutert.

4.4 *Schema des Integrationsverlaufs*

Der Zugang zur Arbeitsassistenz erfolgt über verschiedene Formen der Zuweisung, wie bspw. durch Bildungseinrichtungen, durch das Arbeitsamt oder durch Selbstzuweisungen. Beim Erstkontakt muss der/die BewerberIn einen Fragebogen ausfüllen, wobei er/sie seine/ihre persönlichen beruflichen Interessen und Ausbildungen angeben und seine/ihre Fähigkeiten selbst einschätzen soll. Im Anschluss daran findet ein Erstgespräch statt, bei welchem auch Bezugspersonen dabei sein sollen, um Fähigkeiten und Einschränkungen zu erfahren (Unger 2005, 18).

1. Zu Beginn ist die Maßnahme der *Berufsorientierung* zu nennen, welche den ersten Schritt der Arbeitsassistenz darstellt. Dabei werden in einem Erstgespräch gemeinsam mit dem/der Betroffenen realistische Berufswünsche abgeklärt und Perspektiven in Bezug auf ein künftiges Berufsleben aufgezeigt. In dieser Phase werden auch Entscheidungsgrundlagen für

ein weiteres Vorgehen hinsichtlich der beruflichen Integration bereitgestellt. Diese Phase beinhaltet folgende Punkte²⁴:

- das Erstellen eines Fähigkeitsprofils
- das Aufzeigen von beruflichen Perspektiven
- das Aufzeigen von vorhandenen Angeboten zur Qualifizierung und Nachreifung
- das Erstellen eines individuellen Karriere- und Entwicklungsplanes
- das Veranlassen allfälliger Testungen wie bspw. pädagogisch psychologische Gutachten (Fasching 2003, 80).

In diesem Erstgespräch werden gegenseitige Erwartungshaltungen, aber auch die Möglichkeiten und Grenzen der Betreuung abgeklärt. Weiters wird eine Betreuungsvereinbarung aufgesetzt, in welcher vereinbart wird, dass sich der Kunde/die Kundin an die festgelegten Termine hält und sich an der Arbeitssuche aktiv beteiligt. Werden diese Bedingungen nicht erfüllt, kann die Betreuung von Seiten der Arbeitsassistenten abgebrochen werden (Heinz 2006, 43).

2. Als nächste Phase ist die *Akquisition* eines geeigneten Arbeitsplatzes auf dem ersten Arbeitsmarkt zu nennen, welche die gezielte Suche nach Tätigkeiten – unter Berücksichtigung der in der Berufsorientierungsphase gewonnenen Fähigkeiten der Betroffenen – beinhaltet. In dieser Phase werden auch schon betriebliche AnsprechpartnerInnen über die Fähigkeiten des/der zu Integrierenden aufgeklärt. Ebenso wird das Unterstützungsangebot des Fachdienstes vorgestellt und die ArbeitgeberInnen werden bezüglich der (finanziellen) Fördermöglichkeiten beraten.

„Ein weiteres Ziel ist die Beseitigung der verbreiteten Unkenntnis über Menschen mit Behinderung und der sozialen Vorurteile über sie, sowie die Verminderung der Verhaltensunsicherheiten ihnen gegenüber“ (Fasching 2003, 81).

In dieser Phase werden laut Unger (2005, 19) erstmals die Vorteile für den Betrieb sichtbar, welche darin zu sehen sind, dass zwar ein/e leistungsgeminderter MitarbeiterIn eingestellt wird, der/die jedoch motiviert und zuverlässig ist, wenn ihm/ihr professionelle Hilfestellungen und Unterstützung angeboten werden.

Die sog. *Arbeitsplatzanalyse* beinhaltet eine genaue (schriftlich festzuhaltende) Bestandsaufnahme des Tätigkeitsfeldes eines Betriebs, worin alle Anforderungen (psychisch, körperlich, sozial, intellektuell) enthalten sind. Somit kann in dieser Phase eine

²⁴ Die angeführten Phasen der Unterstützung stammen vom Jahresbericht 2000-2001 des Autak-Integrationsfachdienstes, welcher im Jahre 1997 gegründet wurde, werden aber zitiert und wiedergegeben aus der Dissertation von Helga Fasching (2003).

Gegenüberstellung der Anforderungen des Arbeitsplatzes mit dem bereits erstellten Fähigkeitsprofil der/des Betroffenen von statten gehen. Das bedeutet,

„es wird abgewogen, ob der Betroffene am Arbeitsplatz auch zu befriedigenden Entfaltungsmöglichkeiten kommt und inwieweit die gestellten Anforderungen seiner Leistungsfähigkeit entsprechen. Die genaue Analyse des Arbeitsplatzes und der anschließende Vergleich mit dem Fähigkeitsprofil, bilden die Grundlage für die Vermittlungsentscheidung“ (Unger 2005, 18).

3. Eine weitere Phase zur Unterstützung stellt das *Job Coaching* dar, welches die Begleitung der Einarbeitungsphase sowie die Einführung in künftige Arbeitstätigkeiten und organisatorische, zeitliche und räumliche Strukturen zur Aufgabe hat. Diese Qualifizierung am Arbeitsplatz beinhaltet zusätzlich das Training von Kommunikationsfertigkeiten mit hörenden ArbeitskollegInnen. Zusätzlich werden hörende KollegInnen und Vorgesetzte über das Thema „Gehörlosigkeit, Gebärdensprache und Gehörlosenkultur“ informiert (Witaf 2005, 16). Wie lange die ArbeitsassistentInnen im Betrieb selbst diese Unterstützung gewährleisten, ist einerseits vom Lerntempo des/der zu Integrierenden und andererseits von den Arbeitsanforderungen abhängig. D.h. die Dauer dieser Betreuung ist zeitlich nicht begrenzt und kann individuell strukturiert werden (Unger 2005, 19).

4. Nachdem es zur Aufnahme an einem bestimmten Arbeitsplatz gekommen ist, spielt die letzte Phase, die *Nachbetreuung*, eine bedeutende Rolle. Gerade in der Einstiegsphase ist es wichtig, kontinuierlich mit dem Betrieb in Verbindung zu bleiben, wobei die Intensität der Kontakte sehr unterschiedlich und wiederum von der Bedarfslage der/des Betroffenen und des Betriebes abhängig ist.

„Grundsätzlich kann die Nachbetreuung über eine längere Zeit gewährt werden, da sie eine hohe Relevanz im Zusammenhang mit der Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen hat“ (Fasching 2003, 81).

Da die Erhaltung des Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzes eine der Hauptaufgaben der Arbeitsassistenten darstellt, ist eine längere Nachbetreuung durchaus sinnvoll. Überdies haben Firmen die Möglichkeit, sich bei auftretenden (Kommunikations-)Schwierigkeiten bzw. Fragen bei den ArbeitsassistentInnen zu melden, woraufhin meist ein Termin mit dem Betrieb vereinbart wird. Der Kontakt zwischen dem/der ArbeitsassistentInnen, dem/der neuen ArbeitnehmerIn und dem Betrieb verliert zwar an Intensität, wird jedoch nie abbrechen, da das Wissen um eine Stütze sowohl für den Menschen mit Behinderung als auch für den/die DienstgeberIn immer hilfreich sein kann (Unger 2005, 20).

4.5 Allgemeine Beschreibung der Tätigkeit der Arbeitsassistentz in Österreich am Beispiel WITAF²⁵ – Arbeitsassistentz für Gehörlose

Die Arbeitsassistentz für Gehörlose in den österreichischen Bundesländern Wien und Niederösterreich konnte im Jahr 1995 durch Budgetmittel des europäischen Sozialfonds verwirklicht werden. Mit den bestehenden Förderungen des Bundessozialamtes, des Arbeitsmarktservices und vom Land Wien konnten die Projekte Arbeitsassistentz für Gehörlose in Wien und Arbeitsassistentz für Gehörlose in Niederösterreich gestartet werden. Zielgruppe dieser Projekte sind gehörlose oder schwerhörige Personen, die einen Grad der Behinderung von mindestens 50% oder mehr aufweisen.

Die Betreuung erfolgt grundsätzlich auf freiwilliger Basis, kostenlos und in Österreichischer Gebärdensprache (Erös 1999, 19). Die Gründe der Inanspruchnahme von Unterstützung durch die Arbeitsassistentz sind unterschiedlich. Meist melden sich die gehörlosen KundInnen aufgrund von (Kommunikations-) Problemen bei der Arbeitssuche, bei (Kommunikations-) Problemen mit dem Arbeitsantritt, bei Schwierigkeiten mit den Arbeitsanforderungen oder mit dem sozialen Umfeld.

4.5.1 Funktionsbereiche der Arbeitsassistentz

Der Tätigkeitsbereich der Arbeitsassistentz hinsichtlich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt kann in drei Funktionsbereiche eingeteilt werden:

1. Die *präventive* Funktion, welche die Erhaltung bzw. die Sicherung des Arbeitsplatzes beinhaltet.
2. Die *integrative* Funktion, welche Leistung von Hilfestellungen bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz impliziert.
3. Die *kommunikative* Funktion hat zum Inhalt sowohl für ArbeitnehmerIn mit Behinderung bzw. Arbeitssuchende als auch für ArbeitgeberIn, Vorgesetzte, KollegInnen, Behörden usw. als AnsprechpartnerIn beratend und unterstützend zur Verfügung zu stehen (Blumberger/Gsaxner/Heilbrunner 1994, 2).

Im Konkreten bestehen die Ziele der Arbeitsassistentz aus zwei primären Arbeitsfeldern:

²⁵ Wiener Taubstummenfürsorgeverband [Anm.: D.H.].

- Arbeitsplatzvermittlung
- Arbeitsplatzzerhaltung

Beide Angebote richten sich an Menschen, deren Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch Behinderung erschwert ist, bzw. deren Arbeitsplatz aufgrund behinderungsspezifischer Probleme gefährdet ist (Unger 2005, 24).

4.5.1.1 Arbeitsplatzvermittlung

Zu den Hauptaufgaben der ArbeitsassistentIn zählt die Vermittlung an einen Arbeitsplatz in der „freien“ Wirtschaft. Dazu muss in Zusammenarbeit mit der betroffenen Person genau abgeklärt werden, welche Qualifikationen und Erfahrungen vorhanden sind und wie die Chancen am Arbeitsmarkt aussehen.

„Oftmals decken sich die Berufswünsche und Berufsvorstellungen der KundInnen mit den realen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes nicht, besonders bei jugendlichen Gehörlosen. Dann gilt es, einen befriedigenden Kompromiß zwischen Vorstellung und Realität zu finden“ (Erös 1999, 19).

Unrealistische Selbsteinschätzungen gilt es zu relativieren, um anschließend geeignete Arbeitsfelder zu finden.

Diese Arbeitsplatzvermittlungsmaßnahme – bei welcher der/die ArbeitsassistentIn gewissermaßen die Aufgabe des Arbeitsmarktservices übernimmt – ist ein individueller und intensiver Prozess, der den am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen bei der beruflichen Integration helfen soll. Die ArbeitsassistentInnen verfügen über behindertenspezifisches Wissen sowie organisatorische Flexibilität, wodurch v.a. zeitliche Kapazitäten für telefonische bzw. persönliche Betriebskontakte, Mobilität und den intensiven Kontakt zu den arbeitssuchenden Personen intensiviert werden können (Paulik 1999, 173).

Mit der Übernahme der Vermittlung betritt der/die ArbeitsassistentIn einen Bereich in dem Neutralität allen Seiten gegenüber verlangt wird, d.h. sowohl den betroffenen Arbeitssuchenden auf der Angebotseite und den Betrieben als Anbieter auf der Nachfrageseite (Unger 2005, 25).

4.5.1.2 Arbeitsplatzzerhaltung

Bei der Arbeitserhaltung wirkt der/die ArbeitsassistentIn als Vermittler bei Problemen und akuten Krisensituationen am Arbeitsplatz. In Kooperation mit allen Beteiligten – ArbeitnehmerIn, KollegInnen und ArbeitgeberIn – wird eine zufriedenstellende und

praktikable Lösung zu erarbeiten versucht. Weiters ist hier die Aufklärung der Vorgesetzten und KollegInnen über behinderungsbedingte Probleme und deren Auswirkungen auf das Verhalten der Betroffenen durch die Arbeitsassistenz von besonderer Wichtigkeit. Bei der Arbeitsassistenz für Gehörlose kommt hier – ebenso wie bei der Arbeitsplatzvermittlung – die Information über die eigene Kultur aufgrund ihrer eigenen Sprache hinzu.

Der Auftrag der ArbeitsassistentInnen reicht von einfacher Beratungstätigkeit bis hin zum Konfliktmanagement am Arbeitsplatz (Lugmayr 1990, 43).

In diesen beiden beschriebenen Aufgaben steht der Mensch mit Behinderung im Mittelpunkt des Interesses. Der Fokus liegt hier in der Stabilisierung des Menschen mit Behinderung auf seinem Arbeitsplatz in Zusammenarbeit mit seinen Vorgesetzten und KollegInnen. In zweiter Linie kommt hier auch die Unterstützung des persönlichen Umfeldes hinzu. Wird eine zusätzliche Betreuung durch medizinische oder therapeutische Maßnahmen notwendig, sind diese durch die Arbeitsassistenz einzuleiten (Unger 2005, 26).

4.5.1.3 Beratung im Betrieb

Die Beratungstätigkeit in Betrieben beinhaltet v.a. Informationen über Beihilfen und (finanzielle) Fördermöglichkeiten bei der Einstellung einer Person mit Behinderung. In diesem Zusammenhang ist auch eine Beratung über die gesetzlichen Gegebenheiten (bspw. erhöhter Kündigungsschutz) erforderlich.

„Der Inhalt diesbezüglicher Gespräche ist v.a. die Darstellung der Tätigkeiten und des Kompetenzbereichs der Arbeitsassistenz, die Informationen über die (finanziellen) Förderungen, die Erklärung rechtlicher Situationen und das Angebot, Hilfestellungen bei Behördenkontakten zu leisten. Ein weiteres Thema soll die Behinderung und deren Auswirkungen auf das gesamte Verhalten der betroffenen Person sein, welche Adaptierungsmaßnahmen, auch technischer Art, im Betrieb notwendig oder möglich sind und letztendlich konkrete Aussagen über die sich bewerbende Person“ (Unger 2005, 26).

Weiters steht die ArbeitsassistentIn sowohl für die zu betreuende Person als auch für deren KollegInnen und Vorgesetzte bei Fragen oder Problemen jederzeit zur Verfügung.

4.5.1.4 Qualifikationsprofil der ArbeitsassistentInnen

In der Literatur wird als notwendige Grundqualifikation für ArbeitsassistentInnen immer die Ausbildung in den Bereichen Sozialarbeit, Sozialpädagogik oder Behindertenpädagogik genannt. Weiters sei Berufserfahrung im wirtschaftlichen Bereich wünschenswert und

„grundsätzliches Interesse an der gesellschaftspolitischen Entwicklung der Arbeitswelt“
(Pfaffenbichler 1999, 27)

von Vorteil, da ein großer Anteil des Berufsvollzugs in Betrieben und arbeitsmarktpolitischen Handlungsfeldern stattfindet.

Unbedingt erforderlich sind Kenntnisse der Gebärdensprache und Erfahrungen im Umgang mit Gehörlosen und deren Kultur. Ebenso unerlässlich sind Grundkenntnisse des Arbeits- und Sozialrechtes sowie Kenntnisse des Behinderteneinstellungsgesetzes.

Entscheidend ist, dass die ArbeitsassistentInnen in ihrer Arbeitsweise sehr viel Flexibilität besitzen, teamfähig sind, aber auch selbstständig und unabhängig agieren können (Erös 1999, 18f). Die Einrichtungen der Arbeitsassistenten in Wien und Niederösterreich werden durch ein multidisziplinäres Team von SozialarbeiterInnen, PsychologInnen, Sonder- und HeilpädagogInnen, LinguistInnen, usw. unterstützt, was sich laut Erös (1999, 19) in diesem Projekt bis dato gut bewährt hat.

4.6 Zusammenfassung

Die Beschreibung der beruflichen Situation Gehörloser in Österreich zeigt, dass die Hauptproblematik in der Kommunikation begründet liegt. Das dominierende Kommunikationsmittel am Arbeitsplatz ist die Lautsprache, die, wie bereits erwähnt, für Gehörlose mittels Lippenablesen nie vollständig erfassbar ist. Infolgedessen kommt es zu Missverständnissen, welche sich wiederum negativ auf die Qualität des Arbeitsprozesses bzw. der Arbeitsleistung auswirken. Als weitere Problembereiche am Arbeitsplatz, welche auch aufgrund der eingeschränkten Kommunikationsmöglichkeiten von Gehörlosen mit Hörenden entstehen, werden (1) Informationsdefizite, (2) fehlende Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und (3) Fehlverhalten erläutert. Alle diese Probleme in Bezug auf die berufliche Integration Gehörloser am allgemeinen Arbeitsmarkt können mit Hilfe der Arbeitsassistenten bewältigt bzw. minimiert werden. Die Arbeitsassistenten für Gehörlose bieten insofern Unterstützung, als sie für diese Zielgruppe beginnend bei der Arbeitsplatzsuche, bei der Einschulung am Arbeitsplatz bis hin zur Arbeitsplatzzerhaltung als auch bei Krisensituationen interveniert und sowohl der betroffenen gehörlosen Person, als auch der Firma beratend zur Seite steht. Die Zusammenarbeit zwischen dem/der Gehörlosen und der ArbeitsassistentIn findet in Gebärdensprache statt, wodurch es dem gehörlosen Betroffenen möglich ist, alle arbeitsplatzbezogenen Informationen vollständig zu erfassen. Dies legt den Schluss nahe, dass eine gebärdensprachliche Erziehung Gehörloser bei der beruflichen

Integration als vorteilhaft erweist, wobei es hier zu bedenken gilt, dass nur sehr wenige bis keine MitarbeiterInnen der berufstätigen Gehörlosen gebärdensprachkompetent sind. Inwieweit die in diesem Kapitel gemachten Aussagen auch in der von mir durchgeführten Untersuchung bestätigt werden, soll im nachfolgenden empirischen Teil aufgezeigt werden.

5 Empirische Untersuchung

5.1 Methodische Vorgehensweise

In diesem Kapitel soll die methodische Vorgehensweise der Interviews sowie des Fragebogens, die Materialaufbereitung sowie die Auswertungsverfahren vorgestellt werden. Zuvor erscheint es zweckmäßig, die zugrunde liegende Forschungsfrage nochmals ins Gedächtnis zu rufen.

„Welche Art der Erziehung – gebärdensprachliche oder lautsprachliche – von Gehörlosen erweist sich im Hinblick auf die berufliche Integration als vorteilhaft?“

5.1.1 Erhebungsmethode und InterviewpartnerInnen

Zusätzlich zur Beschreibung der Erhebungsmethoden werden auch Anmerkungen zur Interviewsituation und zur Fragebogenaktion ergänzt.

5.1.1.1 Interviews

Für die Beantwortung der Forschungsfrage hielt ich es für angemessen, mit Hilfe des Erhebungsverfahrens des problemzentrierten Interviews (=PZI) zu arbeiten. Laut Mayring (2002, 67) handelt es sich dabei um eine offene, halbstrukturierte Befragung, welche v.a. dadurch charakterisiert ist, dass die Befragten möglichst frei zu Wort kommen können. Jedoch ist diese Art von Interview auf eine bestimmte Problemstellung zentriert, in welche der/die InterviewerIn einführt und während des Gesprächs immer wieder versucht darauf zurückzukommen. Dabei wird mit Hilfe eines Interviewleitfadens gearbeitet, in welchem bestimmte Aspekte der Problemstellung, die theoretisch bereits vorher analysiert wurden, zusammengestellt sind und im Gesprächsverlauf vom Interviewer bzw. der Interviewerin angesprochen werden (Mayring 2002, 67). Der Forschungsprozess wird zwar durch bestimmte Fragestellungen und theoretische Überlegungen angeleitet, diese werden jedoch im Untersuchungsprozess ständig modifiziert und erweitert (Lamnek 2005, 22).

Die Interviews wurden mittels eines Tonträgers aufgezeichnet und anschließend transkribiert, wodurch eine präzise Erfassung des Kommunikationsprozesses gewährleistet wurde.

Durch meine Herangehensweise mittels der Interviews mit Expertinnen²⁶ konnte ich zum einen herausfinden, welche (sprachlichen) Problembereiche und Schwierigkeiten sich deren Erfahrung nach bei der beruflichen Integration von Gehörlosen ergeben. Zugleich hatte ich die Gelegenheit diesbezüglich nach Lösungsansätzen zu fragen. Zum anderen wurde mir dadurch die Möglichkeit gegeben, die methodischen Vorgehensweisen der jeweiligen Institutionen bei der beruflichen Integration von Gehörlosen kennen zu lernen. Weiters konnte ich durch die Interviews mit den Expertinnen einen Einblick bekommen, inwiefern sich seit der Anerkennung der Österreichischen Gebärdensprache im Hinblick auf die berufliche Integration tatsächlich Verbesserungen feststellen lassen. Schließlich konnte ich auch deren praktische Erfahrungen und Einschätzung der Vor- und Nachteile einer gebärdensprachlichen bzw. lautsprachlichen Erziehung von Gehörlosen kennenlernen.

Die Strukturierung der Fragen im Interviewleitfaden hat sich nach den von mir festgelegten Themenschwerpunkten gerichtet, welche bei der Auswertung noch detailliert und in differenzierter Form in einem Kategorienschema dargestellt werden. Die von mir in den Gesprächen verwendeten Interviewleitfäden (siehe Anhang A und Anhang A1) sind bei den transkribierten Interviews im Anhang nachzulesen.

5.1.1.2 Anmerkungen zu den Interviewsituationen

Die Durchführung der Interviews fand im Mai 2008 statt. Bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen war es für mich wichtig, dass die Personen auch tatsächlich mit gehörlosen Menschen arbeiten und im speziellen diese Zielgruppe bei der beruflichen Integration unterstützen. Nach eingehenden Recherchen habe ich jedoch nur zwei Institutionen (Equalizent und Witaf Arbeitsassistenz) in den Bundesländern Wien und Niederösterreich gefunden, die Unterstützung bei der beruflichen Integration anbieten. Beim Herstellen der Kontakte zu diesen beiden Institutionen gab es keinerlei Schwierigkeiten – im Gegenteil, alle Interviewpartnerinnen zeigten sich interessiert an der Thematik und gaben mir die Möglichkeit, das Interview mit ihnen durchzuführen. Die Interviews fanden in den Räumlichkeiten der jeweiligen Institution statt. Ich legte besonderen Wert auf eine unkomplizierte Atmosphäre und informierte die Interviewpartnerinnen vorab darüber, wie viel Zeit wir ungefähr benötigen würden. Durchschnittlich dauerte ein Gespräch etwa 50

²⁶ Bei Aussagen zu den Interviewpartnerinnen wird bewusst die weibliche Form verwendet, da die Interviews ausschließlich mit Frauen durchgeführt wurden [Anm. D.H.].

Minuten. Die Interviews wurden – nach Einverständnis der Interviewpartnerinnen – mittels Diktiergerät aufgezeichnet. Ansonsten waren keine dritten Personen anwesend.

5.1.1.3 Fragebogen

Zusätzlich zu den Interviews habe ich mich für eine Befragung von Gehörlosen, die ExpertInnen in eigener Sache sind, mittels standardisierten Fragebögen entschieden. Der Vorteil dieser Methode ist laut Konrad (1999, 74), dass die Befragung alleine – sprich ohne InterviewerIn – erfolgt, wodurch der/die Befragte weniger Hemmungen hat sich zu äußern und auch mehr Zeit zur Beantwortung der Fragen hat, als dies bei Interviews der Fall ist. Jedoch musste ich bei der Befragung mittels Fragebogen darauf achten, dass die Angaben im Fragebogen präzise und eindeutig sind, was wiederum sorgfältige Überlegungen erforderte, um gültige Antworten zu erzielen. Da es sich bei den Unterpunkten meiner Forschungsfrage um die Überprüfung spezifischer Hypothesen handelt (vgl. Kap. 1.3), habe ich beim Erstellen des Fragebogens großteils auf geschlossene Formulierungen zurückgegriffen. Diese ist aus der Perspektive der Fragebogenauswertung vorzuziehen, da so die Befragungsergebnisse eindeutiger und vergleichbarer sind (Konrad 1999, 83).

Der von mir erstellte Fragebogen (siehe Anhang C) richtet sich auf das Leben der Gehörlosen in Arbeit, Familie und Alltag, in Bezugnahme auf die kommunikative Situation, die dort für sie gegeben ist/war. Durch meine Herangehensweise mittels Fragebogen konnte ich einerseits die Bedeutung herausfinden, welche der Gebärden- bzw. der Lautsprache (Sprechen, Lippenlesen, Schriftsprache) am Arbeitsplatz zugeschrieben wird. Andererseits konnten auch Probleme und Schwierigkeiten bei der Arbeit in Bezug auf Kommunikation und Anforderungen eruiert werden. Weiters wurde es durch die Befragung der Gehörlosen mittels Fragebogen möglich, einen Einblick in die tatsächlich gelebte Praxis der Arbeitswelt zu bekommen und zusätzlich aus deren Sicht Informationen zu erhalten, in welchen Bereichen am Arbeitsmarkt sie Unterstützung bzw. Hilfe benötigen.

5.1.1.4 Anmerkungen zur Fragebogenaktion

Die Suche nach FragebogenteilnehmerInnen war aufgrund meiner Kontakte zu einigen gehörlosen Personen nicht allzu schwierig. Der Großteil der Gehörlosen, die ich gebeten hatte einen Fragebogen auszufüllen, zeigte sich motiviert und war dazu bereit. Manche TeilnehmerInnen boten mir an, Fragebögen an gehörlose Freunde und Bekannte weiterzugeben, was ich dankend annahm. Es zeigte sich jedoch, dass Fragebögen, die ich

nicht persönlich, sondern per Post an die Gehörlosenvereine gesendet hatte, nur eine sehr geringe Rücklaufquote von etwa 10% aufwies.

Insgesamt wurden 34 Fragebögen beantwortet, wobei nur 30 für die Auswertung herangezogen werden konnten. Die übrigen vier konnten aufgrund lückenhafter Beantwortung nicht in die Auswertung miteinfließen.

Von den 30 gehörlosen Personen sind 24 weiblich und 6 männlich. Das entspricht einer Geschlechteraufteilung von 80% weiblichen und 20% männlichen TeilnehmerInnen. Der Großteil der befragten Personen (25) lebt in einer Stadt und nur 5 Personen geben an im ländlichen Raum zu wohnen.

5.1.2 Materialaufbereitung und Auswertungsverfahren

5.1.2.1 Interviews

Die Auswertung der Interviews erfolgt in Anlehnung an das Modell der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring und setzt eine Transkription der protokollierten Interviews voraus (Meuser/Nagel 1997, 488). Die wörtliche Transkription ermöglicht es, einzelne Aussagen in ihrem Kontext zu sehen und stellt so die Basis für ausführliche Interpretationen dar. Dabei handelt es sich um eine wortwörtliche Transkription, wobei Dialekte in Hochsprache umgebessert und grammatikalisch falsche Sätze richtig gestellt wurden. Wenn Personen bzw. Namen eines Unternehmens genannt wurden, sind diese mit einer anderen Bezeichnung in der Niederschrift (XXX) besetzt. Ich als Forscherin bin in jeder Transkription mit den Buchstaben D.H. (den Initialen meines Namens) gekennzeichnet. Die jeweiligen Interviewpartnerinnen sind mit den Anfangsbuchstaben der Institution – in diesem Fall „E“ für Equalizent und „W“ für Witaf Arbeitsassistentz – kenntlich gemacht.

Das gewonnene Datenmaterial wurde inhaltlich strukturiert (vgl. Mayring 2002, 118f.), wodurch es möglich wurde, relevante Aspekte genauer anzuschauen und die benötigten Angaben zu entnehmen. Dieses „Herausfiltern“ aus dem Gesamtmaterial erleichtert die weitere Bearbeitung. Aus diesem Material wurde ein Kategoriensystem – bestehend aus Haupt- und Subkategorien – erstellt, welches zentrale Thematiken der Interviews erfasst. Diese Kategorien wurden gebildet, indem Daten miteinander verglichen werden und auf Ähnlichkeiten, Unterschiede und Verbindungen zwischen den Inhalten geachtet wird (Witzel 2000, 6).

Die diversen Auswertungskategorien werden im nachstehenden Kapitel 5.1.3 näher beschrieben. Zuvor erfolgt noch eine Beschreibung des Auswertungsverfahrens der Fragebögen.

5.1.2.2 Auswertung der Fragebögen

Die Auswertung der Fragebögen erfolgte mit Hilfe einer Excel-Tabelle, die ich selbst erstellt habe. Die einzelnen Fragen wurden mit den unterschiedlichsten Antwortmöglichkeiten in die Tabelle eingetragen und anschließend die jeweils angekreuzte Antwort in der Tabelle vermerkt. Anhand dieser Tabelle war es möglich, signifikante Ergebnisse und Korrelationen zu erkennen.

Die Ergebnisse wurden zum einen mit den Aussagen der Interviews verglichen. Zum anderen wurden wichtige und aussagekräftige Ergebnisse in Bezug auf meine Forschungsfrage in Form von Diagrammen dargestellt, und zwar jeweils zu bei den passenden Kategorien die anhand der Interviews erarbeitet wurden.

5.1.3 Interviewleitfaden, Fragebogen und Fragekategorien

Die für die Interviews verwendeten Leitfäden (siehe Anhang A und Anhang A1) umfassen 12 Fragen (Interview mit Equalizent) bzw. 13 Fragen (Interview mit der Arbeitsassistentz), die je nach Institution geringe Unterschiede aufweisen. Ein Fragebogen beinhaltet 30 Fragen (siehe Anhang C), wobei der Großteil geschlossene Frageformulierungen sind, wo zutreffendes angekreuzt werden sollte.

Sowohl die Ergebnisse der Interviews als auch der Fragebögen werden in einem gemeinsamen Kategorienschema dargestellt, welches sich aus 6 Hauptkategorien – mit jeweiligen Subkategorien – zusammensetzt. Diese Fragekategorien werden nachstehend erläutert:

Die erste Kategorie umfasst integrationspezifische Fragen, wie bspw. welche speziellen Schwierigkeiten gehörlose Menschen beim Prozess der beruflichen Integration haben oder wie die Maßnahmen zur Integration in den Arbeitsmarkt aussehen. Auch nach Problemen von Seiten der Firmen/Betriebe wurde gefragt.

Die zweite Kategorie umfasst arbeitsplatzbezogene Fragestellungen wie z.B. Zufriedenheit und Anforderungen am Arbeitsplatz. Der Schwerpunkt in dieser Kategorie wird auf die Kommunikation und Verständigung am Arbeitsplatz gelegt.

Die dritte Kategorie befasst sich mit (sprachlichen) Kompetenzen, die gehörlose Menschen vor dem Einstieg ins Berufsleben erworben haben.

Die vierte Kategorie beschäftigt sich mit kommunikationsspezifischen Gesichtspunkten, so z.B. ob die Vermittlungsquote von arbeitslosen Gehörlosen davon abhängig ist, ob dieser/diese die Lautsprache und/oder die Gebärdensprache beherrscht oder wie mit unterschiedlichen sprachlichen Kompetenzen bei den Berufsorientierungslehrgängen umgegangen wird, usw. Diese Kategorie beinhaltet auch die Selbsteinschätzung Gehörloser bezüglich ihrer sprachlichen Kenntnisse. Eine weitere Subkategorie befasst sich mit dem Thema „Anerkennung der Österreichischen Gebärdensprache“. Hierzu wurden sowohl Expertinnen als auch gehörlose Personen nach bereits stattgefundenen Veränderungen/Verbesserungen sowie künftig noch notwendigen Umsetzungen befragt.

Die fünfte Kategorie beinhaltet Auskünfte über die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen und Projekten im Rahmen der beruflichen Ausbildung bzw. Integration. Dazu zählten Fragen, ob und wie intensiv eine Zusammenarbeit gegeben ist, wie sich diese gestaltet und wo die Schwerpunkte in der gemeinsamen Arbeit liegen.

Die sechste und letzte Kategorie betrifft Wünsche und Verbesserungsvorschläge der einzelnen Institutionen und der Gehörlosen selbst in Bezug auf die berufliche Integration.

Bevor die sechs Kategorien präsentiert werden, wird noch eine Beschreibung der Institutionen, mit deren Mitarbeiterinnen die Interviews geführt wurden, gegeben, um das Verständnis der Erläuterungen im empirischen Teil sicherzustellen. Basisinformationen wie bspw. für welche Bereiche Kurse angeboten werden, was die Inhalte und Ziele der unterschiedlichen Kursangebote sind, wie sich das Projekt „Witaf Arbeitsassistenz“ entwickelt und erweitert hat und welche Angebote dadurch den Gehörlosen genutzt werden können, werden angeführt.

5.2 *Beschreibung der Institutionen Witaf Arbeitsassistenz und Equalizent*

Bevor die Ergebnisse meiner Untersuchung präsentiert werden, erachte ich es als notwendig, einen Einblick in die beiden Institutionen zu geben, mit denen ein Interview geführt wurde. Damit soll das Verständnis der nachstehenden Ergebnisse sichergestellt werden. Es werden sowohl Ziele und Aufgabenbereiche als auch Unterstützungsangebote beider Institutionen erläutert. Nachstehenden Ausführungen basieren einerseits auf Inhalten der geführten Interviews und andererseits auf Informationen der Homepages, der Folder sowie der Jahresberichte der jeweiligen Institutionen.

5.2.1 Witaf – Arbeitsassistenz für Gehörlose in Wien und Niederösterreich



Das Projekt Arbeitsassistenz für Gehörlose und Schwerhörige startete im Jahr 1997 und ist seither im WITAF integriert. Begonnen wurde mit zwei Projekten: Arbeitsassistenz für Wien und Niederösterreich, wobei es für Niederösterreich eine Zweigstelle in St. Pölten gibt. Im Jahr 2001 wurde die Arbeitsassistenz um eine eigene Stelle für gehörlose Jugendliche – hierzu zählen alle Gehörlosen bis 24 Jahre – erweitert. Aufgrund der Erfolge und der vermehrten Nachfrage wurde im Jahr 2003 das Projekt „Witaf Jobcoaching für Gehörlose“ ins Leben gerufen. Die Aufgaben der Jobcoacherinnen²⁷ bestehen im Besonderen darin, bereits bestehende Dienstverhältnisse zu sichern, Einschulungen an neuen Arbeitsplätzen zu begleiten sowie für einen regen Informations- und Wissensaustausch zwischen gehörlosen MitarbeiterInnen, KollegInnen und Vorgesetzten im betrieblichen Umfeld zu sorgen.

Im Jahr 2006 wurde das Projekt „Clearing“ im Rahmen der Witaf Arbeitsassistenz verankert, welches sich speziell an Jugendliche richtet. Der inhaltliche Schwerpunkt wird auf Berufsorientierung, Berufsinformationen sowie Analyse der Stärken und Fähigkeiten gelegt. Im Zuge des Clearings wird zusätzlich Hilfe bei der Suche nach einem Praktikumsplatz und der Organisation von Nachqualifizierungen angeboten und die Suche bzw. Vermittlung von Schnupper- und Lehrstellen unterstützt.

²⁷ Da zum Zeitpunkt der Durchführung des Interviews mit Witaf Arbeitsassistenz alle Mitarbeiterinnen weiblich waren, wird hier ausschließlich die feminine Form verwendet [Anm.: D.H.].

Die unterschiedlichen Projekte der Arbeitsassistenz richten sich an die Personengruppe der hörbeeinträchtigten Personen ab einem Hörbeeinträchtigungsgrad von mindestens 50%. Der Obmann des Witaf, Karl Koller, beschreibt die Arbeit der Arbeitsassistentinnen folgendermaßen:

„Viele Gehörlose nehmen das Angebot der Arbeitsassistenz in Anspruch und die Arbeitsassistentinnen geben ihr Bestes, um für Gehörlose neue Arbeitsplätze zu finden oder auch bei Problemen am Arbeitsplatz unterstützend zur Seite zu stehen. So ist es gelungen, zahlreiche Dienstverhältnisse für gehörlose Menschen zu etablieren bzw. zu stabilisieren. Der schwierige Arbeitsmarkt zeigt einerseits die Notwendigkeit der Arbeitsassistenz und andererseits zeigt sich genau in den Zahlen der vermittelnden Arbeitsplätze das Können und Engagement der Mitarbeiterinnen“ (Obmann Witaf Karl Koller – 10 Jahreszeitschrift 2007, 2).

Bei der Arbeitsassistenz – unabhängig ob Wien oder Niederösterreich – gibt es außerdem jeden Mittwoch die sog. „Offene Beratung“, welche den Gehörlosen eine zusätzliche Möglichkeit bietet, gemeinsam mit den Arbeitsassistentinnen neue Arbeitsplätze zu suchen bzw. Firmen zu kontaktieren (Interview 1).

Die zwei obersten Ziele der Arbeitsassistenz sind laut Interviewpartnerin 1 die Arbeitsplatzvermittlung sowie die Arbeitsplatzerhaltung²⁸.

5.2.2 Equalizent – Schulungs- und Beratungs GmbH



Equalizent wurde im Jahr 2001 gegründet ist seit März 2004 ein eigenständiges Unternehmen. Die Aktivitäten und Kursangebote orientieren sich an den Kriterien des Empowerment-Ansatzes, welcher die Potenziale und Ressourcen der TeilnehmerInnen fördert. Equalizent ist ein zweisprachiges Qualifikations- und Kompetenzzentrum, dessen Zielgruppe gehörlose, schwerhörige, an Gebärdensprache und Diversity Management interessierte Personen sind. Neben den vielfältigen Kursangeboten ist Equalizent an einer Reihe von nationalen und europäischen Projekten im Forschungs- und Entwicklungsbereich beteiligt (Jahresbericht equalizent 2008, 3).

Das bilinguale Team von Equalizent setzt sich aus gehörlosen, schwerhörigen und hörenden MitarbeiterInnen zusammen und alle Teammitglieder verfügen über eine gute

²⁸ Eine detaillierte Beschreibung der Angebote von Seite der Arbeitsassistenz ist im Kapitel 4.5 nachzulesen [Anm.: D.H.].

Gebärdensprachkompetenz. Die Seminarräume sowie deren Ausstattung sind akustisch und visuell zielgruppengerecht ausgestattet (Interview 2).

Equalizent bietet sowohl Ganztags- als auch Abendkurse an, wodurch auch für berufstätige Gehörlose die Möglichkeit besteht, an Fort- bzw. Weiterbildungen teilzunehmen. Arbeitssuchende Gehörlose haben die Möglichkeit, sich in Form von Tageskursen neues bzw. mehr berufsbezogenes Wissen anzueignen.

Das Kursangebot von Equalizent richtet sich nach Angebot und Nachfrage. Nachstehend werden einige Kurse im Speziellen erläutert.

Berufsorientierungslehrgang: Speziell für Jugendliche wird ein zehnmonatiger Berufsorientierungslehrgang angeboten, dessen Inhalte auf die heutigen Anforderungen des Arbeitsmarktes ausgerichtet sind.

„Mit Schulungsinhalten wie Deutsch, EDV (inkl. ECDL²⁹), und Allgemeinbildung bot die Kursmaßnahme eine ideale Integrationsbasis in ein möglichst breites Betätigungsfeld“ (Equalizent Jahresbericht 2008).

Zusätzlich werden Exkursionen organisiert und auch Gastvortragende bspw. vom Arbeitsmarktservice, von der Arbeiterkammer, von Suchtpräventionsstellen, etc. eingeladen. Während dieses Lehrganges wird versucht, für alle TeilnehmerInnen einen Praktikumsplatz zu organisieren, damit diese die Möglichkeit haben, Berufsfelder und Arbeitsbereiche praktisch zu erproben. Überdies stellen Praktika für die TeilnehmerInnen eine gute Möglichkeit dar, ihre Fähigkeiten und ihr Engagement unter Beweis zu stellen. Ziel dieses Lehrganges ist es, für jeden/jede KursteilnehmerIn einen Arbeitsplatz zu finden.

First Step: Dieser viermonatige Intensiv-Lehrgang richtet sich an gehörlose und schwerhörige Jugendliche ohne berufliche Erfahrungen und wurde als Vorbereitungslehrgang für weiterführende Berufsorientierungsmaßnahmen oder Ausbildungen konzipiert. Schwerpunktfach bei „First Step“ ist die persönliche und berufliche Zukunftsplanung. Zu den Inhalten zählen Mathematik, Allgemeinbildung, Kommunikation mit Schwerpunkt Deutsch und Gebärdensprache sowie EDV. Weiters wird der Fokus auf soziales Lernen gelegt, mit besonderer Berücksichtigung der Gewaltprävention wie bspw. den Umgang mit Konflikten oder Problemlösungsstrategien.

EDV-Kurse: Bei Equalizent besteht die Möglichkeit, EDV Basiskurse, den ECDL sowie den „ECDL advanced“ zu absolvieren. Die EDV-Räume sind mit versenkbaren Bildschirmen ausgestattet, damit eine hindernisfreie Kommunikation sichergestellt werden kann.

²⁹ ECDL = Europäischer Computerführerschein [Anm: D. H.].

Sprachkurse: Hier reicht das Angebot von Englisch für Anfänger und Fortgeschrittene, Deutsch für Anfänger und Fortgeschrittene bis hin zu Gebärdensprachkursen in unterschiedlichen Schwierigkeitsstufen. Positive Erfolge verzeichnet der Kurs „Zwei in Einem“, wo sowohl Deutsch als auch Österreichische Gebärdensprache erlernt werden können. Die TeilnehmerInnen der Sprachkurse (ausgenommen die der ÖGS Kurse) werden nach einer mehrwöchigen Beobachtungszeit in sog. Leistungs- bzw. Fähigkeitsgruppen aufgeteilt, um den Lernerfolg aller TeilnehmerInnen gewährleisten zu können. Zusätzlich wird in jeder Gruppe nach der Methode des sog. „Tandem-Teachings“ gearbeitet, was bedeutet, dass immer zwei TrainerInnen eine Gruppe unterrichten.

Individualschulungen – 1:1 Training: Ziel ist eine gezielte Förderung persönlicher Stärken unter Berücksichtigung des Berufs- und Lernhintergrundes sowie individueller Lernerfahrungen. Darüber hinaus richten sich die Lerninhalte nach dem individuellen Bedarf und können gegebenenfalls auch durch bspw. Nachhilfe für Lehrlinge oder Prüfungsvorbereitungen erweitert werden.

Bewerbungswerkstatt: Equalizent bietet auch einen Kurs an, wo im insbesondere daran gearbeitet wird, ein Bewerbungsschreiben sowie einen Lebenslauf zu erstellen. Ebenso werden die TeilnehmerInnen auf Bewerbungsgespräche vorbereitet.

Staplerkurs: Dieser dauert eine Woche und findet in Kooperation mit dem bfi – Wien statt.

Insgesamt sind die Lehrmaterialien der unterschiedlichen Kurse sehr visuell orientiert und v.a. den kommunikativen Fähigkeiten entsprechend ausgerichtet. Für die diversen Kursangebote wurde ein ganzes Repertoire an Methoden, Unterrichtsblättern und Inhalten vorbereitet, auf welche alle TrainerInnen zurückgreifen können (Interview 2).

Abschließen möchte ich dieses Kapitel mit dem Motto von Equalizent:

„Vielfalt ist unsere Stärke! Unsere Stärke ist zugleich auch unsere Chance!“

5.3 Auswertung der Ergebnisse

5.3.1 Kategorie 1: Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt – Probleme und Lösungsmöglichkeiten

In dieser Kategorie werden sowohl Probleme als auch Lösungsmöglichkeiten erläutert, denen sich laut Expertinnen gehörlose Menschen bei der Integration in den Arbeitsmarkt gegenüber sehen. Interviewpartnerin 2³⁰ beschreibt die auftretenden Schwierigkeiten als mehrschichtig, d.h. dass sich die Schwierigkeiten in mehreren Bereichen zeigen. Ich habe die mir am wichtigsten erscheinenden Aspekte so zugeordnet, dass sich daraus folgende 4 Subkategorien ergeben:

- Sprache und Kommunikation
- Bildungsfaktor
- Kündigungsschutz
- finanzielle und technische Förderungen

5.3.1.1 Sprache und Kommunikation

Hinsichtlich der Frage nach den speziellen Schwierigkeiten beim Prozess der beruflichen Integration von Gehörlosen gibt sowohl Interviewpartnerin 1³¹ als auch Interviewpartnerin 2 an, dass die kommunikativen Probleme die berufliche Integration von Gehörlosen wesentlich erschweren, jedoch nicht das Hauptproblem darstellen. Interviewpartnerin 1 berichtet, dass bereits bei den ersten Kontaktaufnahmen mit den Betrieben im Hinblick auf die Kommunikation Bedenken geäußert werden. Bei der Frage, ob Bereitschaft bestehe eine gehörlose Person für die ausgeschriebene Stelle aufzunehmen, sind ablehnende Aussagen wie

„Nein, wie soll das denn gehen, ich kann ja nicht reden mit dem“ (Interview 1)

keine Seltenheit. In solchen Situationen ist es laut Expertin wichtig zu argumentieren, dass die Arbeitsassistenten eine Non – Profit – Organisation ist, deren MitarbeiterInnen direkt zu den Betrieben vor Ort kommen und kostenlos individuelle Beratung sowie relevante Informationen über die Art und die Auswirkung der Gehörlosigkeit am Arbeitsplatz anbieten. ArbeitsassistentInnen können durch ihr gehörlosenspezifisches Fachwissen die Kommunikationsprobleme verringern helfen. Allerdings sehen viele Betriebe in der

³⁰ Interviewpartnerin 2 ist die befragte Mitarbeiterin von Equalizent [Anm.: D.H.].

³¹ Interviewpartnerin 1 ist die befragte Arbeitsassistentin bei Witaf [Anm.: D.H.].

Zusammenarbeit mit der Arbeitsassistenten (Termine vereinbaren für Teambesprechungen, etc.) einen erhöhten Zeit- und Organisationsaufwand und

„alles, was in der heutigen Wirtschaft ein Mehraufwand ist oder etwas, was eine Belastung darstellt, wird weniger gern in Angriff genommen“(Interview 1).

Interviewpartnerin 2 sagt, dass Sprache und Kommunikation durchaus ein Problem darstellen, v.a. die fehlenden Erfahrungen von Seiten der Betriebe und deren MitarbeiterInnen mit gehörlosen Menschen zu kommunizieren. Ihren Erfahrungen nach bedarf es einer guten Vorbereitung von Seiten der IntegrationsbegleiterInnen, damit diese Problematik in den Hintergrund rückt.

Wird ein Arbeitsplatz für den gehörlosen Menschen gefunden, treten dennoch immer wieder Kommunikationsprobleme auf. Allerdings weniger die Arbeitsanweisungen betreffend, denn diese werden ja ohnehin von den ArbeitsassistentenInnen in Gebärdensprache erklärt, sondern viel mehr in Bezug auf die soziale Integration. Fragen wie

„Was wird unter den Arbeitskollegen gesprochen? Reden die über mich? Lachen die über mich, wenn sie Spaß miteinander haben? Oder reden die über einen Witz, den sie gerade im Radio gehört haben?“(Interview 1)

geben vielen Gehörlosen das Gefühl, nicht integriert zu sein (Interview 1). Hier liegt bei den ExpertInnen die Aufgabe, von Beginn an das Unternehmen und seine MitarbeiterInnen über bestimmte Kommunikationsregeln im Umgang mit Gehörlosen aufzuklären. Hierzu stellen beide Institutionen unterschiedliche Materialien zur Verfügung.

Üblicherweise bereitet die Arbeitsassistenten ein Informationsblatt für Unternehmen vor, wo die wichtigsten Hinweise für die Kommunikation mit gehörlosen Personen zusammengefasst sind (siehe Anhang D). Zusätzlich wird bereits in der Einschulungsphase darauf hingewiesen, dass Erklärungen und praktische Anschauungen nacheinander ablaufen müssen, da Gehörlose nicht gleichzeitig Erklärungen vom Mund ablesen und dem Vorzeigen eines Arbeitsvorganges folgen können.

Ebenso wie die Arbeitsassistenten bietet auch Equalizer Hilfestellung im Bereich der Kommunikation an. Es wird eine Art „Vorsensibilisierung“ gemacht, wozu ein eigener „Sensibilisierungskoffer“ speziell für Unternehmen entwickelt wurde. Damit wird das Ziel verfolgt, die KollegInnen auf die kommunikative Situation mit gehörlosen Menschen vorzubereiten, um eine optimale und langfristige Form der Zusammenarbeit sicher zu stellen. Es werden grundlegende Kommunikationsregeln erklärt und es wird auch von den IntegrationsbegleiterInnen eine praktische Einführung in die Gebärdensprache gegeben (Interview 2).

Interviewpartnerin 1 berichtet auch von Betrieben, in denen ein derart großes Interesse am Erlernen der Gebärdensprache bestand, dass ein eigener Gebärdensprachkurs für MitarbeiterInnen organisiert wurde. In diesen Fällen entwickelt sich die berufliche und auch die soziale Integration in das Unternehmen positiver als dort, wo weniger bis kein Interesse gezeigt wird. Interviewpartnerin 1 weist darauf hin, dass zum Thema „Gehörlosigkeit und Kommunikation am Arbeitsplatz“ sowohl negative als auch positive Beispiele genannt werden können und dass die kommunikative Situation mit gehörlosen MitarbeiterInnen und insbesondere eine erfolgreiche Integration im Allgemeinen stark von den einzelnen beteiligten Personen und deren Offenheit und Toleranz abhängig ist (Interview 1).

5.3.1.2 Bildungsfaktor

Zusätzlich zu den sprachlichen Schwierigkeiten zeigt sich auch oft der geringe Bildungshintergrund vieler Gehörloser als Hemmfaktor für eine erfolgreiche berufliche Integration. Viele Gehörlose haben – wie bereits im theoretischen Teil erläutert – Probleme bei der schriftlichen Verständigung, was wiederum die Zusammenarbeit mit hörenden KollegInnen erheblich erschwert. Hier stellt laut Interviewpartnerin 1 das Schulungszentrum für Gehörlose „Equalizent“ eine große Hilfe dar. Dort werden u.a. Deutschkurse für österreichische sowie für ausländische Gehörlose in Österreichischer Gebärdensprache angeboten. Equalizent versucht in diesen Kursen sowohl die Schriftsprachkompetenz, welche eine wichtige Hilfe am Arbeitsplatz darstellt, als auch die Kommunikationsfähigkeit im Allgemeinen zu verbessern, um damit den arbeitssuchenden Gehörlosen den Weg in die Arbeitswelt zu ebnen bzw. zu erleichtern. Interviewpartnerin 2 betont in diesem Zusammenhang, dass bei ihren Kursangeboten auch der Persönlichkeitsbildungsfaktor eine wichtige Rolle spiele. Ihrer Meinung nach sei bei vielen Gehörlosen, welche in ihrer Institution betreut und unterstützt werden, eine schlechte Arbeitshaltung bzw. eine Arbeitshaltung mit einer geringen Frustrationstoleranz erkennbar. Daher wird versucht sowohl die Schriftsprachkompetenz als auch die Arbeitshaltung im Allgemeinen zu verbessern. Dazu wird immer wieder die Gruppe genutzt, um Reflexionsgespräche zu führen, was wiederum die Möglichkeit bietet, auch die Arbeitshaltung im Kurs zu reflektieren.

„Einerseits wird der Wissensbedarf auf unterschiedlichen Ebenen nachgeholt und gleichzeitig wird auch die Gruppe für die Persönlichkeitsentwicklung genutzt“ (Interview 2).

5.3.1.3 Kündigungsschutz

Interviewpartnerin 1 erwähnt bezugnehmend auf die Thematik „Probleme bei der Integration“, dass es für diejenigen gehörlosen Personen, die einen sog. Feststellungsbescheid haben, noch schwieriger sei einen Arbeitsplatz zu finden. Feststellungsbescheid bedeutet, dass die Person zum Kreis der „begünstigten Behinderten“ zählt und somit einen erhöhten Kündigungsschutz hat. Viele Betriebe wollen „so ein Risiko“ nicht eingehen und scheuen sich davor, eine begünstigt behinderte Person anzustellen. Von Seiten der Arbeitsassistentz wird dagegen argumentiert, dass dieser erhöhte Kündigungsschutz laut Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) während der ersten sechs Monate eines Dienstverhältnisses nicht bestehe, sondern erst mit Beginn des siebten Monats in Kraft trete. Danach könnten Dienstverhältnisse mit begünstigten behinderten Personen allerdings nur unter Angabe von Gründen mit Zustimmung des Behindertenausschusses beim Bundessozialamt gekündigt werden. Alle anderen Formen der Beendigung eines Dienstverhältnisses (z.B. befristetes Dienstverhältnis mit Fristablauf oder einvernehmliche Auflösung) unterliegen nicht diesen Schutzbestimmungen.

Interviewpartnerin 1 weist bei derartigen Bedenken der Betriebe ausdrücklich darauf hin, dass es bei sehr wenigen Leuten bis dato zu einer Verhandlung mit dem Behindertenausschuss gekommen sei. In den meisten Fällen einigt man sich auf eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses.

Hierzu können Zahlen aus der Statistik der Arbeitsassistentz angeführt werden, die deutlich machen, wie selten der erhöhte Kündigungsschutz den Betrieben tatsächlich Probleme bereitet.

„Unternehmen scheuen oft aufgrund des erhöhten Kündigungsschutzes vor einer Anstellung einer gehörlosen Person zurück. Die Erfahrungen der letzten zehn Jahre zeigen allerdings, dass 653 Dienstverhältnisse zustande gekommen sind und nur 7 Dienstverhältnisse vor dem Behindertenausschuss behandelt wurden.“ (Informationsblatt Arbeitsassistentz Witaf „Gesetzliche Bestimmungen“, siehe Anhang E).

Trotz genannter Argumentationen sind laut Interviewpartnerin 1 manche Unternehmen nicht bereit, eine gehörlose Person mit einem Feststellungsbescheid anzustellen, obwohl laut Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) eine sog. Beschäftigungspflicht zu erfüllen sei. Beschäftigungspflicht bedeutet, dass all jene Unternehmen, die 25 oder mehr DienstnehmerInnen beschäftigen, verpflichtet sind, auf jeweils 25 Beschäftigte eine/n begünstigte/n Behinderte/n einzustellen. Wird diese Verpflichtung von den DienstgeberInnen nicht erfüllt, so wird ihnen vom Bundessozialamt eine Ausgleichstaxe (AT) vorgeschrieben.

Diese beträgt derzeit monatlich EUR 220,- (Stand 2009) pro Stelle, die zu besetzen wäre³². Diese finanziellen Ersparnisse durch die Anstellung behinderter Personen seien laut Interviewpartnerin 1 v.a. für Großunternehmen ein interessantes Angebot.

5.3.1.4 Finanzielle und technische Fördermöglichkeiten

In der Praxis zeigen sich laut Interviewpartnerin 1 finanzielle Förderungen, welche Unternehmen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung (dazu zählen auch Gehörlose) in Anspruch nehmen können, immer wieder als wichtiges Argument, um „einen Fuß in die Tür zu bekommen“ (Interview 1). Diese Förderungen sollen einerseits einen Anreiz für Unternehmen darstellen, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, andererseits aber auch dabei helfen, bestehende Barrieren abzubauen.

Diese Förderungen werden v.a. vom Bundessozialamt und vom Arbeitsmarktservice bezahlt, wobei es hier laut Interviewpartnerin 1 auf Bundesebene Unterschiede gibt. Die Höhe der finanziellen Lohnförderungen wird individuell berechnet und ist abhängig von der Anzahl der Wochenstunden, ob es eine befristete oder unbefristete Dienststelle ist, von der Höhe der Lohnkosten, etc³³. Ebenso gibt es eine Lohnförderung für Lehrlinge, welche für die Dauer der gesamten Lehrzeit³⁴ gilt. Die sog. „Aktion 500“ ist eine weitere zusätzliche finanzielle Förderung, die derzeit angeboten wird. All jene Unternehmen, die im Zeitraum zwischen November 2007 und Juni 2009 einen gehörlosen Menschen neu anstellen (egal ob mit oder ohne Feststellungsbescheid), erhalten für die Dauer von sechs Monaten eine monatliche Förderung von EUR 600,-. Bei Lehrlingen beträgt die Höhe der Förderungen bei der „Aktion 500“ monatlich EUR 200,- für die Dauer des 1. Lehrjahres³⁵ (Homepage Bundessozialamt, Download: 6.2.2009).

Interviewpartnerin 1 verweist in Bezug auf Förderungen für Unternehmen noch auf die technischen Hilfsmittel, welche ein Unternehmen mit einem/einer gehörlosen MitarbeiterIn kostenlos in Anspruch nehmen kann. Zu diesen technischen Adaptierungsmaßnahmen, welche

³² Nähere Informationen zum Thema „Ausgleichstaxe“ sind auf der Homepage des Bundessozialamtes unter http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/UnternehmerInnen/Ausgleichstaxe_und_Praemie abrufbar [Anm. D.H.].

³³ Interviewpartnerin 1 verweist hierbei auf die Homepage des Bundessozialamtes, wo genauere Informationen und aktuelle Förderungshöhen nachgelesen werden können.

³⁴ Nähere Informationen zum Thema „Lohnförderungen für Lehrlinge“ sind auf der Homepage des Bundessozialamtes unter http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/UnternehmerInnen/Lohnfoerderungen_fuer_Lehrlinge abrufbar [Anm.: D.H.].

³⁵ Nähere Informationen zum Thema „Aktion 500“ sind auf der Homepage des Bundessozialamtes unter http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/UnternehmerInnen/Arbeitsplatzoffensive_Aktion_500 abrufbar [Anm.: D.H.].

die Leistungsfähigkeit des/der gehörlosen MitarbeiterIn optimieren können, zählen gehörlosengerechte Kommunikationshilfsmittel (Fax, Mobiltelefone), Signalanlagen (Personenrufsender, Türklingelanlagen), Informationsanlagen (Licht- und Vibrationssignale), etc. Diesbezügliche Beratung und Informationen bietet die „Technische Assistenz“ bei Witaf, deren Aufgabenbereich von der neutralen Beratung in den Unternehmen bis hin zur Anschaffung und zum Aufbau der technischen Hilfsmittel alles beinhaltet. Laut Interviewpartnerin 1 ist es u.a. die Aufgabe der ArbeitsassistentInnen, Unternehmen in Bezug auf technische Gehörlosenhilfsmittel zu informieren bzw. an die Technische Assistenz von Witaf zu verweisen³⁶. Insgesamt hat Interviewpartnerin 1 die Erfahrung gemacht, dass durch den Einsatz von technischen Hilfsmitteln an den unterschiedlichsten Arbeitsplätzen eine Leistungssteigerung und infolge dessen eine Arbeitsplatzsicherung erreicht werden konnte.

5.3.2 Kategorie 2: Berufs- und arbeitsplatzbezogene Informationen aus Sicht der Gehörlosen

Die zweite Kategorie bezieht sich auf die Thematik „Beruf und Arbeitsplatz aus Sicht der Betroffenen“. Es werden hauptsächlich Ergebnisse präsentiert, die im Zuge der Fragebogenaktion mit den Betroffenen selbst gewonnen wurden. Die inhaltlichen Ergebnisse zum genannten Themenschwerpunkt wurden folgendermaßen gegliedert:

- Momentaner versus erlernter Beruf/Wunsch nach Berufswechsel
- Gründe für die Berufswahl bzw. für die derzeitige Berufsausübung
- Anforderungen am Arbeitsplatz
- Zufriedenheit am Arbeitsplatz

Diese Kategorie erweist sich im Hinblick auf das Thema der vorliegenden Arbeit insofern als wesentlich, als hier wichtige Informationen genannt werden, welche für eine erfolgreiche berufliche Integration ausschlaggebend sind. Bspw. sind von Seiten des/der Gehörlosen Motivation, Interesse sowie Engagement am jeweiligen Arbeitsplatz erforderlich, damit er/sie (sozial) erfolgreich in den Betrieb integriert wird.

³⁶ WITAF bietet die Technische Assistenz ebenso wie die Arbeitsassistentenz in den Bundesländern Niederösterreich und Wien an [Anm.: Interviewpartnerin 1].

5.3.2.1 Momentaner Beruf und erlernter Beruf/Wunsch nach Berufswechsel

Von den 30 Personen, die an der Fragebogenaktion teilgenommen haben, sind 14 Vollzeit und 8³⁷ Teilzeit berufstätig. 1 Person ist derzeit arbeitslos, 3 sind SchülerInnen oder StudentInnen und 4 der befragten Personen sind bereits in Pension.

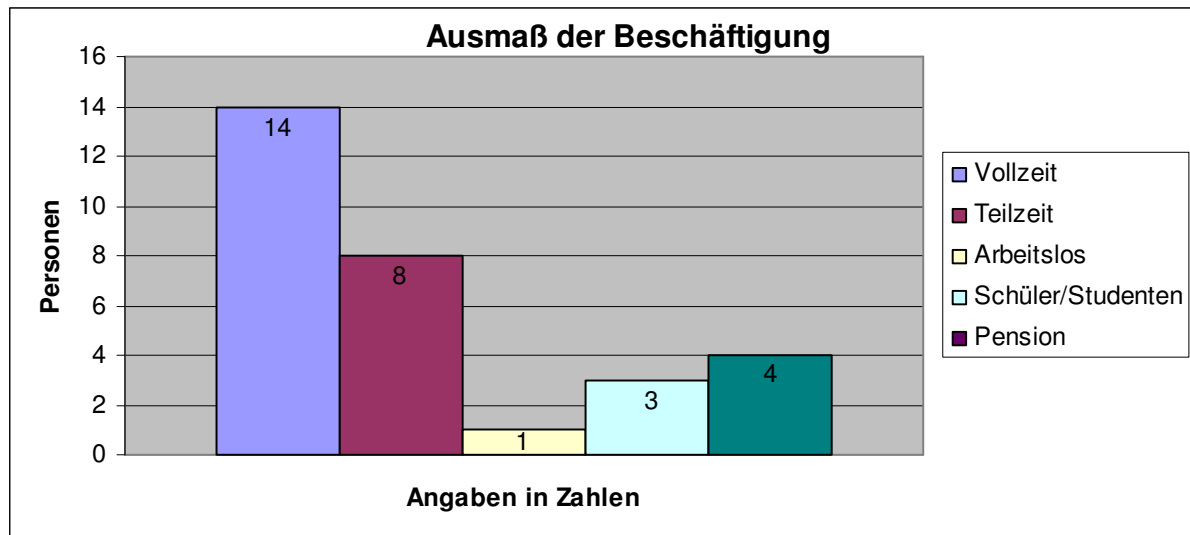


Diagramm 1: Ausmaß der Beschäftigung

Diejenige Person, die angibt momentan arbeitslos zu sein, erlernte den Beruf Schuster und hat diesen auch zuletzt ausgeübt. Dies erscheint insofern erwähnenswert, als bereits im Theorieteil die Frage gestellt wurde, ob dieser Beruf heute noch eine existenziell abgesicherte Zukunftsperspektive darstellt. Laut Literatur (Breiter 2005; Kupke und Bungard 1995; Burghofer 1995;) entspricht das Erlernen der Berufe Schuster und Schneider einem traditionellen Rollenklischee, obwohl die angeeigneten Kenntnisse für eine spätere Berufsausübung nicht verwertbar sind, da es wenige bis keine Jobangebote gibt.

Die 22 Personen, die momentan einer Berufsausübung nachgehen, sind in unterschiedlichsten Feldern tätig. Genannt werden Berufe wie Angestellte/r, GebärdensprachlehrerIn, TrafikantIn, ElektromechanikerIn, ZahntechnikerIn, BlumenbinderIn bzw. GärtnerIn, BaumaschinenschlosserIn, AutolackiererIn, NäherIn, BedienerIn und BuchhalterIn.

Bei insgesamt 18³⁸ Personen ist der derzeit ausgeübte Beruf auch der, den sie erlernt haben. Nur 9 Personen üben einen anderen Beruf aus. Die Begründungen für den Berufswechsel sind

³⁷ Aufgrund der leichteren Lesbarkeit werden alle Zahlenergebnisse der Fragebogenaktion (auch 1-12) in Ziffern angegeben [Anm.: D.H.].

unterschiedlich. Für einige gab es in ihrem erlernten Beruf keine freien Stellen, andere wiederum wechselten aus Interesse in ein anderes Berufsfeld. 1 Person wechselte ihren Arbeitsbereich aufgrund der Trafikübernahme ihrer Eltern.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Hälfte der befragten Gehörlosen (15 Personen) gerne einen anderen Beruf ausüben möchte. Berufswünsche im sozialen Bereich wie bspw. Hebamme oder Säuglingsschwester, LehrerIn, GebärdensprachlehrerIn und KindergärtnerIn werden am häufigsten genannt. Auffallend ist, dass bis auf 1 Person niemand im sozialen Bereich tätig ist, obwohl dies häufig genannte Berufswünsche sind. Nach eingehender Recherche stellte sich heraus, dass diesen Wünschen in Österreich Regelungen entgegenstehen, die laut Breiter (2005, 146) Berufsverboten gleichkommen. Laut

„§121 des Schulorganisationsgesetzes wird die „körperliche Eignung“ als Berufsvoraussetzung gefordert. Blinden und gehörlosen bzw. hochgradig hörbehinderten Personen wird nach herrschender Auslegung diese körperliche Eignung abgesprochen“ (Breiter 2005, 146).

Obwohl die Tätigkeit gehörloser Menschen in sozialen Bereichen v.a. bei der Betreuung von Gehörlosen laut Breiter (2005, 146) enorm wichtig wäre und die Situation für Gehörlose dadurch verbessert werden könnte, werden sie aufgrund von Kommunikationsschwierigkeiten und fehlenden Ausbildungsplätzen – speziell für ihre Zielgruppe – sowohl im Gesundheits- als auch im Schulsystem diskriminiert (Breiter 2005, 146).

Zusätzlich zu den Berufswünschen im sozialen Bereich wurden weitere gewünschte Arbeitsbereiche angegeben: ModeschöpferIn, ÜbersetzerIn, FrisörIn, LaborantIn, FeinmechanikerIn, EDV-TechnikerIn, ChemikerIn, ModelltischlerIn, TischlerIn, ReiseleiterIn.

Die Hälfte aller Befragten geben an ihren Beruf wechseln zu wollen. Laut den Ergebnissen der Fragebogenaktion erweist sich dies jedoch für viele Gehörlose als schwierig, weil ihnen diesbezüglich Informationen fehlen. Zur Frage, inwieweit sie als gehörlose Person³⁹ genug Informationen über Berufsmöglichkeiten für Gehörlose haben, antworteten 5 Personen „sehr wenig“ und 7 „wenig“ Informationen. Nur 2 TeilnehmerInnen haben „sehr viel“ Information dazu und 1 Person kreuzt bei dieser Frage „viel“ an. Diesen Ergebnissen zufolge haben 12 der 15 Personen, die den Wunsch nach einem Berufswechsel äußern, nur sehr wenige bis keine

³⁸ An dieser Stelle werden die vier Personen mitgerechnet, die bereits in Pension sind, da die Angaben deren Tätigkeit vor Pensionsantritt entsprechen [Anm.: D.H.].

³⁹ Bei diesen Ergebnissen werden nur alle jene miteinbezogen die angaben, den Beruf wechseln zu wollen (also insgesamt 15 Personen), da es für sie in erster Linie relevant ist, Informationen über andere Tätigkeiten zu erhalten [Anm.: D.H.].

Informationen über die Möglichkeiten, die ihnen als gehörlose Person in Bezug auf Beruf und Arbeit zur Verfügung stehen⁴⁰. Das nachstehende Diagramm veranschaulicht das Ergebnis der Befragung.

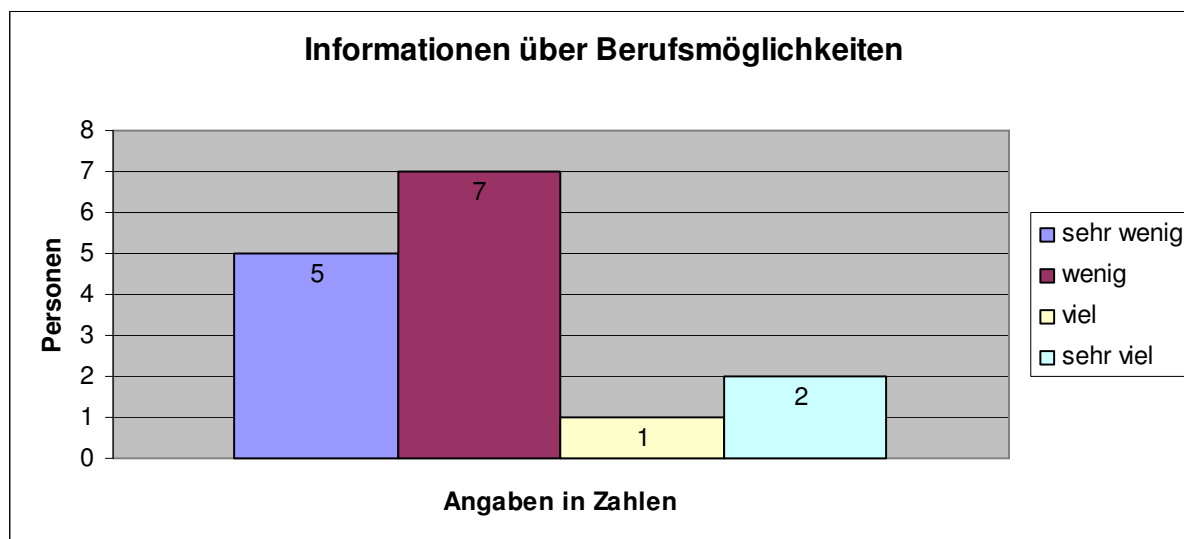


Diagramm 2: Informationen über Berufsmöglichkeiten

Von diesen fehlenden Informationen sind laut Interviewpartnerin 1 besonders gehörlose Jugendliche betroffen. Diese wissen oft nicht, welchen Beruf sie erlernen möchten oder sie haben ein falsches Bild bzw. falsche Vorstellungen vom Tätigkeitsbereich, der diesen Beruf umfasst. Hier stellt das Schulungszentrum Equalizent, wo u.a. einjährige Berufsorientierungslehrgänge, in denen auch praktische Erfahrungen gesammelt werden können, eine wertvolle Stütze und Informationsquelle dar (Interview 1). Ebenso berichtet Interviewpartnerin 2, dass viele gehörlose Jugendliche, aber auch Gehörlose im Erwachsenenalter sehr wenig bis keine Informationen bzw. eine falsche Selbsteinschätzung in Bezug auf den Berufswunsch haben. Um betroffenen Personen dabei zu helfen, eine realistische Selbsteinschätzung zu erarbeiten, wird in diversen Kursen im Schulungszentrum zu Beginn das sog. „Melba System“ angewendet. Ziel ist es, eine Übereinstimmung über die Wünsche und Fähigkeiten der Person zu erreichen, wobei dies mittels Selbstkontrolle passieren soll. Die betroffenen Gehörlosen sollen selbst herausfinden, wo ihre Stärken bzw. Schwächen liegen, und zwar mit dem Ziel, den Anforderungen am zukünftigen Arbeitsplatz gerecht zu werden (Interview 2).

⁴⁰ Inwiefern gehörlose Menschen mehr Informationen über ihre Berufsmöglichkeiten erfahren können bspw. via gehörlosenspezifischen Medien, kann im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht abgeklärt werden, da eine derart umfassende Studie im Rahmen meiner Diplomarbeit nicht bewältigt werden kann. Das Ergebnis dieser Arbeit kann jedoch für weitere Forschungsarbeiten richtungweisend sein [Anm.: D.H.].

5.3.2.2 Gründe für die Berufswahl bzw. für die derzeitige Berufsausübung

Im Hinblick darauf, dass der Großteil der Gehörlosen den Arbeitsplatz wechseln würde, wenn er/sie die Möglichkeit dazu hätte, möchte ich nun die Ergebnisse der Frage präsentieren, warum sie dennoch ihren derzeitigen, „unerwünschten“ Beruf ausüben.

6 Personen geben an, in diesem Beruf tätig zu sein, weil es hierbei keine Probleme mit ihrer Gehörlosigkeit gäbe. Diese Personen sind als Angestellte (3), als Kartograph, als Schneiderin und als Buchhalterin tätig. Weitere 14 Befragte geben an, ihren derzeitigen Beruf aus Interesse auszuüben, bzw. gelernt zu haben. Für 4 TeilnehmerInnen hatte laut Angabe jemand anderer den Beruf ausgesucht, wobei hier Eltern bzw. LehrerInnen genannt werden. Von diesen 4 Personen gehören 3 der Altersgruppe 3 (45+) an und nur 1 Person stammt aus der Altersgruppe 2 (31-45 Jahre). Stellt man die Altersgruppe 3 den Altergruppen 1 und 2 gegenüber, kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass die Berufswahl bei Altersgruppe 1 und 2 weniger von den Eltern und LehrerInnen beeinflusst wird. Auffallend ist, dass 9 gehörlose TeilnehmerInnen (=30%) angeben, den derzeitigen Beruf auszuüben, weil sie keine andere Stelle gefunden haben bzw. keine Stelle in ihrem Wunschberuf frei war. Weitere Gründe für die derzeitige Berufsausübung und diesbezügliche Zahlen können aus dem nachstehenden Diagramm entnommen werden⁴¹.

⁴¹ Da mehrere Gründe für die derzeitige Berufsausübung genannt werden konnten, ist die Summe der Gründe höher als die Zahl der befragten Personen.

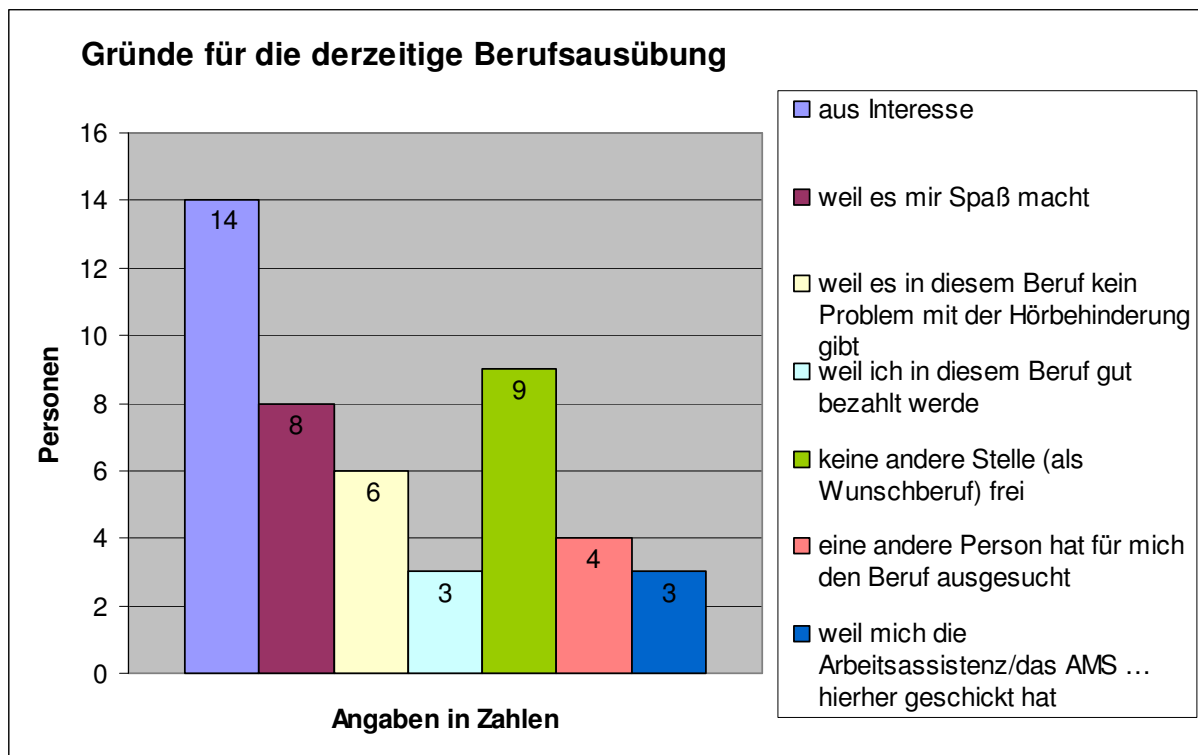


Diagramm 3: Gründe für die derzeitige Berufsausübung

5.3.2.3 Anforderungen am Arbeitsplatz

Hinsichtlich der bereits dargelegten Ergebnisse erscheint die Frage wesentlich, ob der Wunsch nach einem Berufswechsel in Zusammenhang mit den Anforderungen am derzeitigen Arbeitsplatz bzw. im derzeitigen Beruf steht oder nicht.

2 Personen geben an, dass ihnen die Anforderungen zu anspruchsvoll seien und sie immer wieder große Schwierigkeiten bei der Erfüllung ihres Aufgabenbereiches hätten. Diese 2 Personen zählen auch zu jenen, die einen anderen Beruf ausüben wollen. Weitere 7 Befragte antworten auf die zuvor angeführte Frage, dass ihnen die Anforderungen zu einfach seien. 6 dieser 7 Personen, die angeben unterfordert zu sein, zählen auch zu der Gruppe, die den Beruf wechseln möchte. Für 19 passen die Anforderungen an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz, dennoch haben 8 von den genannten 19 Personen den Wunsch, in einem anderen Beruf tätig zu sein.

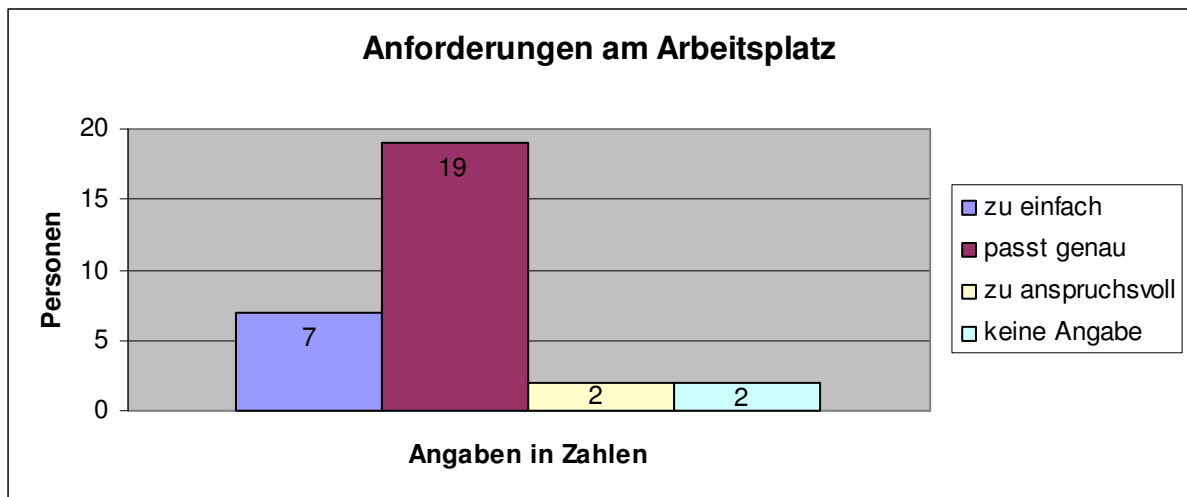


Diagramm 4: Anforderungen am Arbeitsplatz

Obwohl laut Befragung nur 9 Personen⁴² mit den Anforderungen am Arbeitsplatz unter- bzw. überfordert sind, haben insgesamt 15 Personen der 30 FragebogenteilnehmerInnen den Wunsch geäußert ihren Arbeitsplatz zu wechseln⁴³. Dies lässt den Schluss zu, dass der Wunsch nach einem neuen Arbeitsplatz bzw. einem gänzlich neuen Berufsfeld zwar mit den Anforderungen am derzeitigen Arbeitsplatz im Zusammenhang steht, jedoch nicht den alleinigen Grund dafür darstellt. Weitere Gründe, die genannt wurden, betreffen Rahmenbedingungen wie die Anfahrtszeit zum Arbeitsplatz, Gehaltsvorstellungen sowie Arbeitszeiten, aber auch psychologische Gründe, auf die im folgenden Abschnitt hingewiesen wird.

Inwieweit die Kommunikationssituation (bspw. Verständigung und Zusammenarbeit mit hörenden KollegInnen und Vorgesetzten) den Wunsch nach einem Berufswechsel beeinflusst, wird in der 4. Kategorie ausführlich untersucht und dargestellt.

5.3.2.4 Zufriedenheit am Arbeitsplatz

Entgegen dem bereits mehrmals angeführten Ergebnis, dass bei 15 Befragten der Wunsch nach einem Berufswechsel besteht, zeigt sich bei den Antworten, dass der Großteil der befragten Gehörlosen an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz zufrieden ist. 10 Personen sind „sehr zufrieden“ und 15 Personen „zufrieden“, was insgesamt einem Prozentanteil von 84% entspricht. 2 Personen geben an, mit dem derzeitigen Arbeitsplatz „wenig zufrieden“ und nur

⁴² Diese 9 Personen setzen sich aus den 7 Personen, denen ihre Aufgabe zu einfach ist und den 2 Personen denen ihre Arbeit zu anspruchsvoll ist, zusammen.

⁴³ Bei diesen statistischen Angaben werden ebenso die Antworten derjenigen Personen miteinbezogen, die bereits in Pension sind. Diese Antworten beziehen sich wiederum auf ihren Berufsalltag vor Pensionsantritt.

1 Person gibt an „überhaupt nicht zufrieden“ zu sein. Diese Person würde gerne in den Bereich Feinmechanik oder EDV wechseln, hat jedoch keine genaueren Informationen über Berufsmöglichkeiten in diesen Branchen. 2 weitere Personen machen diesbezüglich keine Angaben.

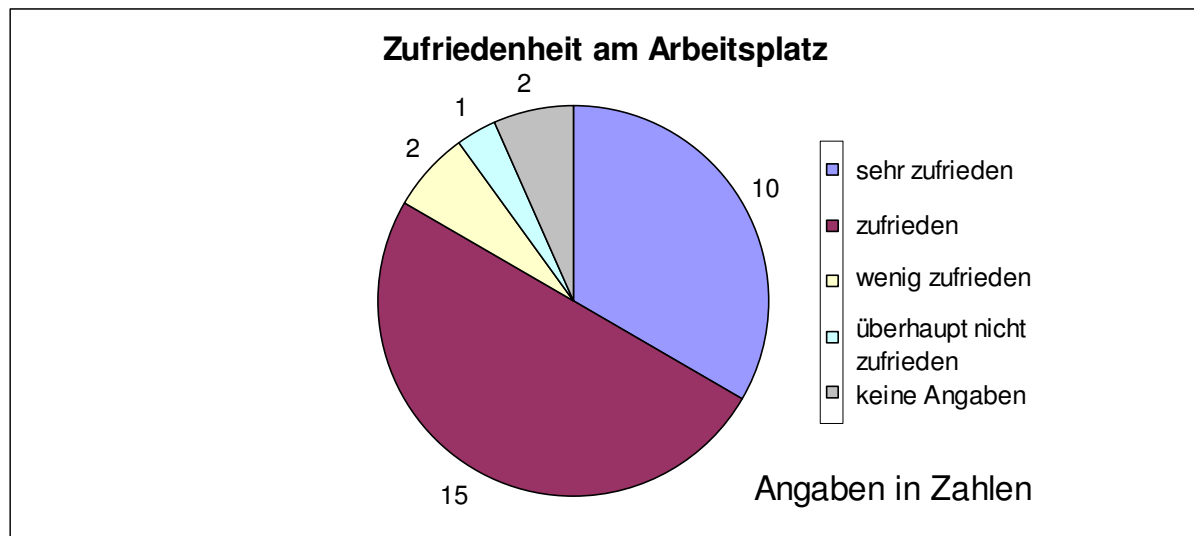


Diagramm 5: Zufriedenheit am Arbeitsplatz

Laut Jens Hessmann (1995, 81) – der sich im Rahmen seiner Forschungstätigkeit an der Freien Universität Berlin mit der Arbeitssituation Gehörloser befasst hat – sollten die Ergebnisse, welche sich auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz beziehen, mit Vorbehalt interpretiert werden. Er begründet wie folgt:

„Hat man sich (als gehörloser Mensch [Anm.:D.H.]) erst einmal mit der Brüchigkeit der sozialen Kontakte mit den Mitmenschen, dem häufigen Scheitern stets gefährdeter Kommunikationsversuche sowie den kleinen und großen Beschwerlichkeiten und Benachteiligungen, die der Alltag bietet, abgefunden, dann ist es durchaus lebensklug, sich mit dem, was bleibt, zufrieden zu geben“ (Hessmann 1995, 81).

Dieses Zitat könnte insofern auch für meine Fragebogenaktion Gültigkeit haben, als die Hälfte der Befragten gerne den Beruf wechseln möchte, der Großteil von ihnen aber mit dem derzeitigen Arbeitsplatz zufrieden ist. Dabei könnte es sich laut Breiter (2005, 140) um ein realistisches „Sichabfinden“ mit den „kargen Möglichkeiten“ handeln.

Im Hinblick auf dieses Ergebnis bleibt weiters zu berücksichtigen, dass die Zufriedenheit am Arbeitsplatz von mehreren Faktoren abhängig ist, welche nicht alle in dieser Kategorie erläutert wurden. Einen ganz wesentlichen Punkt diesbezüglich spielt laut Interviewpartnerin 1 die Kommunikation mit hörenden KollegInnen und Vorgesetzten, welche Inhalt der 4. Kategorie sein wird.

5.3.3 Kategorie 3: Erworbene (Sprach-)Kompetenzen der Gehörlosen vor dem Berufseinstieg

Der Bildungshintergrund Gehörloser stellt hinsichtlich ihrer beruflichen Integration einen beeinflussenden Faktor dar, wie bereits in der 1. Kategorie erwähnt wurde. In dieser Kategorie wird nun im Detail aufgezeigt, welche (sprachlichen) Kompetenzen die Gehörlosen beim Eintritt ins Berufsleben mitbringen. Der Schwerpunkt wird dabei auf die Kommunikation gelegt, da diese einen Hemmfaktor bei der beruflichen Integration darstellt und somit für die Beantwortung der Forschungsfrage wesentlich ist. Die Ergebnisse stammen einerseits aus der Fragebogenaktion und andererseits aus den geführten Interviews. Folgende Unterpunkte werden nachstehend erläutert:

- Die höchste abgeschlossene Ausbildung
- Kommunikation während der Schulausbildung
- Umgang mit bzw. Förderung der unterschiedlichen (sprachlichen) Kompetenzen
- Ausbildungssituation

5.3.3.1 Höchste abgeschlossene Ausbildung

5 Personen haben keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung abgeschlossen. Sie sind derzeit als HilfsarbeiterInnen tätig. 2 von diesen 5 Personen geben an, derzeit „SchülerInnen“ zu sein und besuchen einen Kurs um ihre Berufsmöglichkeiten zu verbessern. 10 Gehörlose absolvierten eine Berufsschule mit Lehrabschluss. Beinahe die Hälfte (=13 Personen) aller Befragten besuchte eine Fachschule⁴⁴. 2 Personen haben die Matura gemacht, wobei 1 davon momentan an der Universität Wien studiert.

⁴⁴ Es wurde nicht nach den Schwerpunkten der Fachschulen gefragt [Anm.: D.H.].

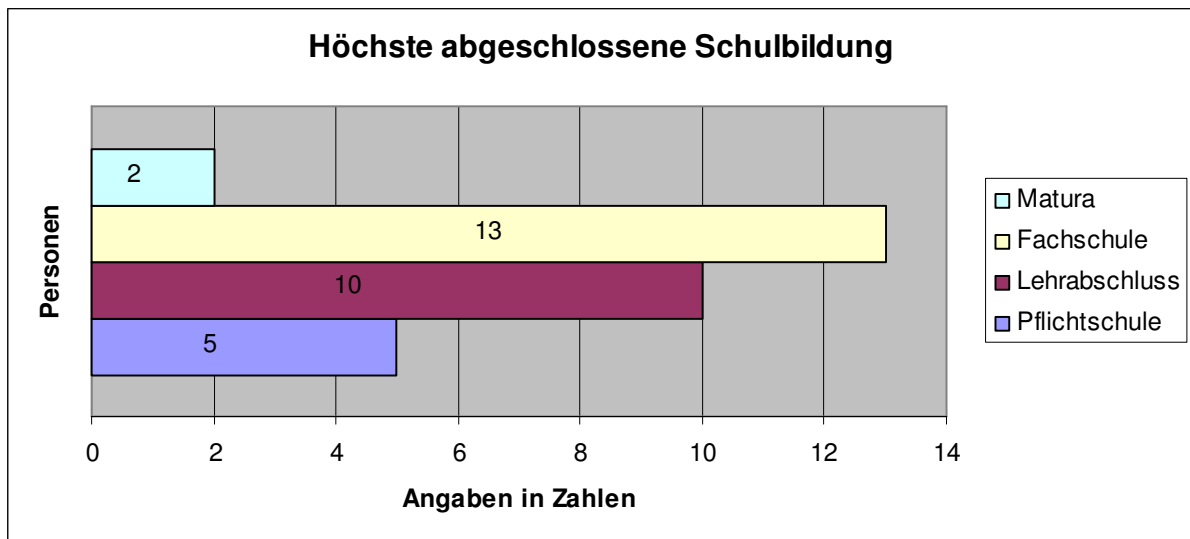


Diagramm 6: Höchste abgeschlossene Schulbildung

5.3.3.2 Kommunikation während der Schulausbildung

Auf die Frage, wie in den jeweiligen Schulen kommuniziert wurde, antwortet ein Großteil der befragten Personen (20 TeilnehmerInnen = 67%), dass der Unterricht in Lautsprache stattfand. Nur 6 Personen gaben an, in der Schule mittels Gebärdensprache kommuniziert zu haben, wobei 4 von diesen 6 Personen hinzufügten, dass nicht ausschließlich Gebärdensprache, sondern auch LBG⁴⁵ als Unterrichtssprache angewendet wurde. Diese Ergebnisse veranschaulichen, dass nur bei 2 Personen die Wissensvermittlung während der Schulzeit ausschließlich in Gebärdensprache stattfand.

Weitere 2 TeilnehmerInnen der Fragebogenaktion kommunizierten während ihrer Schulzeit lautsprachlich und fallweise in LBG. 2 weitere gehörlose Personen gaben an, dass die Kommunikation während ihrer Schulzeit ausschließlich in LBG stattfand.

⁴⁵ LBG = Lautsprachbegleitendes Gebärden [Anm.: D.H.].

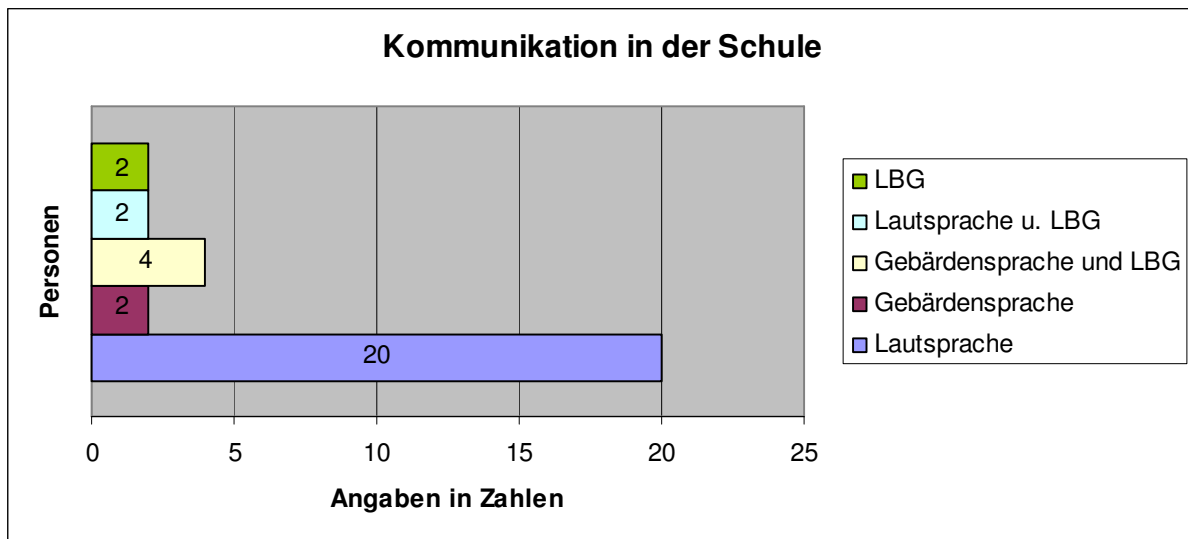


Diagramm 7: Kommunikation in der Schule

Laut den Erfahrungen von Interviewpartnerin 1 weisen v.a. diejenigen Gehörlosen, die in der Schule lautsprachlich unterrichtet wurden, sehr geringe sprachliche Kompetenzen auf. Dies zeigt sich v.a. bei den Jugendlichen, die das Clearing⁴⁶ für Gehörlose durchlaufen.

„Manche kommen zur Clearerin und sind nicht in der Lage, ganze Sätze zu schreiben bzw. vollständige Texte inhaltlich zu erfassen.“ (Interview 1).

Ein derart niedriges Sprachniveau – sowohl in der Gebärdensprache als auch in der Laut- und Schriftsprache – erschwere die Zusammenarbeit mit den betroffenen Jugendlichen enorm. Folglich gestaltet sich die Suche nach Ausbildungsplätzen äußerst schwierig, da eine positive Absolvierung der Berufsschule fraglich erscheint.

Die Möglichkeit der Unterstützung durch GebärdensprachdolmetscherInnen in den Berufsschulen kann von vielen gehörlosen Jugendlichen nicht genutzt werden, da

„in den ersten Jahren der Schule zu wenig bzw. gar nichts in Gebärdensprache angeboten wird, um eine wirklich solide Basiskompetenz in der Gebärde aufzubauen“ (Interview 1).

In diesem Zusammenhang sind die Generationsunterschiede in Bezug auf die sprachlichen Fähigkeiten interessant, die ohne eine explizite Fragestellung von beiden Interviewpartnerinnen genannt werden.

„Was sich von der Bildungssituation herauskristallisiert, jedoch in keinster Weise wissenschaftlich belegt ist, sich jedoch durch die Erfahrung zeigt, ist, dass die ältere Generation der Gehörlosen in der Sprachkompetenz – was Schriftsprache angeht und

⁴⁶ Clearing ist ein Angebot von Witaf und findet noch während der Pflichtschulzeit statt. Beim Clearing werden Interessen und Fähigkeiten der gehörlosen Jugendlichen erarbeitet und Perspektiven in Bezug auf ein künftiges Berufsleben aufgezeigt. Zusätzliche Unterstützung wird bspw. bei Lehrstellenbewerbungen angeboten (Interview 1).

auch oft die Gebärdensprache – häufig sehr viel kompetenter ist, als die junge Generation“ (Interview 1).

Auch Interviewpartnerin 2 hat in den diversen Kursen große sprachliche Unterschiede zwischen den Generationen festgestellt. Sowohl in Bezug auf die Schriftsprache und die Lesefähigkeit als auch beim Gebärdenwortschatz im Allgemeinen waren deutliche Rückstände der jüngeren Generation erkennbar⁴⁷.

5.3.3.3 Umgang mit bzw. Förderung der unterschiedlichen (sprachlichen) Kompetenzen

Die Antworten auf die Frage, mit welchen (sprachlichen) Kompetenzen die Gehörlosen in die jeweilige Institution (Witaf bzw. Equalizent) kommen, weisen auf große Differenzen hin. Es kommen Gehörlose, die eine fertige Ausbildung haben oder mitten im Berufsleben stehen und nur einen Kurs brauchen, um einen Job zu erlangen bzw. diesen zu erhalten. Bei anderen wiederum ist der Bildungshintergrund sehr niedrig, wodurch die Arbeitssuche sehr schwer bis unmöglich wird (Interview 1). Interviewpartnerin 2 meint dazu:

„Prinzipiell, der wahre Grund – wir sind ja deshalb auch ein Bildungsinstitut für Gehörlose und Schwerhörige – ist, dass wir sehen, dass der Bildungshintergrund sehr schwach ist. Viele Personen, die bei uns sind, könnten in der Regel nicht in Hilfstätigkeiten bestehen“ (Interview 2).

Einige dieser Gehörlosen, die einen derart schlechten Bildungshintergrund aufweisen, haben laut Interviewpartnerin 1 zusätzliche Probleme in der Kommunikation, da sie die Gebärdensprache nicht ausreichend beherrschen. Auch die Lautsprache ist teilweise nur bruchstückhaft vorhanden, wodurch eine direkte lautsprachliche Kommunikation ebenfalls nicht stattfinden kann. In solchen Fällen empfehlen die ArbeitsassistentInnen, die Gebärdensprache besser zu lernen (bspw. in Gebärdensprachkursen bei Equalizent), da ansonsten eine Zusammenarbeit zwischen Arbeitsassistenz und Gehörlosen nicht möglich sei. Hinsichtlich der unterschiedlichen (sprachlichen) Kompetenzen, die gehörlose Menschen aufweisen, wurde Interviewpartnerin 2 gefragt, wie damit in den verschiedenen Kursen umgegangen wird. Das Schulungszentrum arbeitet aufgrund dieser Tatsache mit sog. Leistungs- oder Fähigkeitsgruppen, um Fortschritte eines/einer jeden einzelnen KursteilnehmerIn sicherzustellen. Wie unterschiedlich die Niveaus tatsächlich sind, soll mit folgendem Zitat von Interviewpartnerin 2 verdeutlicht werden.

⁴⁷ Warum zwischen der älteren und der jüngeren Generation der Gehörlosen deutlich Unterschiede bezüglich den kommunikativen Fähigkeiten bestehen und worin die Ursachen dafür liegen, kann im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht abgeklärt werden. Das Ergebnis verweist lediglich auf einen weiteren Forschungsbedarf [Anm.: D.H.].

„Bei uns wird in der Leistungsgruppe 3 durchaus noch mit Bildern gearbeitet und ein Wortschatz überhaupt erst aufgebaut. Es wird also sehr visuell auf allen Ebenen Deutsch und Gebärdensprache erarbeitet. In der Leistungsgruppe 1 hingegen können Texte erarbeitet werden und da kann es schon einmal passieren, dass man so richtig an einem Bewerbungsschreiben arbeitet“ (Interview 2).

5.3.3.4 Ausbildungssituation

Laut InterviewpartnerIn 1 arbeiten viele Gehörlose unter ihrer Qualifikation. Z.B. haben einige von ihnen eine Lehre absolviert, sind aber als HilfsarbeiterInnen tätig.

„Das liegt teilweise auch daran, dass die Leute zwar eine Lehre machen, aber dabei werden sie manchmal von den Ausbildnern und Lehrern in der Berufsschule mitgezogen oder einfach durchgeschleust, sodass sie am Schluss trotz Zertifikat oder Diplom das nötige Fachwissen nicht mitbringen“ (Interview 1)⁴⁸.

Folglich sei es oft so,

„... dass die Leute, wenn sie einen Lehrabschluss haben, nicht gleichgestellt werden können mit Hörenden, die einen Lehrabschluss haben“ (Interview 1).

Doch genau diese Vergleichbarkeit wäre – wie bereits in Kapitel 4.2.1 erklärt – wichtig, um am heutigen Arbeitsmarkt erfolgreich integriert werden zu können. Ob und in welchem Ausmaß während der Lehrzeit Fachwissen angeeignet wird, hängt sehr stark von den Lehrbetrieben ab. Interviewpartnerin 1 kann sowohl negative als auch positive Beispiele nennen. Als Beispiel führt sie einen gehörlosen jungen Mann an, der nach Ende seiner Ausbildungszeit keinerlei Kenntnisse und Fertigkeiten mitgebracht habe und folglich – trotz Bemühungen von Seiten der verschiedenen Firmen – nicht integriert werden konnte (Interview 1).

Andererseits gäbe es Lehrbetriebe, die sehr bemüht seien, trotz sprachlicher Barrieren einen Ausgleich zwischen Erklären, Zeigen und sprachlicher Vermittlung von Wissen zu finden (Interview 1).

Laut Meinung von Interviewpartnerin 1 hänge das Erwerben berufsbezogener Kenntnisse auch von den Gebärdensprachkenntnissen eines/einer jeden Gehörlosen ab. Sei eine solide Gebärdensprachbasis vorhanden, könnten die theoretischen Inhalte der Berufsschulen durch DolmetscherInnen verständlich gemacht werden. Ist die Gebärdensprachkompetenz nicht ausreichend vorhanden und es kann in Folge kein/e DolmetscherIn eingesetzt werden, gestaltet sich die Wissensvermittlung schwierig bis unmöglich und es entstehen große Lücken im Hinblick auf das Fachwissen.

⁴⁸ Im Hinblick auf diese Aussage ist auch das relativ hohe Niveau der abgeschlossenen Ausbildung der FragebogenteilnehmerInnen (vgl. Diagramm 5) relativiert zu betrachten [Anm.: D.H].

„... und hier ist schon die Sprache die primäre Problematik. (...) Es erweist sich als ein großes Problem, wenn in der Ausbildung eine gleichwertige Übermittlung von Wissen in der Muttersprache in der Ausbildung nicht gewährleistet werden kann“ (Interview 1).

5.3.4 Kategorie 4: Kommunikation

In dieser Kategorie werden Themen ausgearbeitet, welche die Kommunikation gehörloser Menschen im Beruf und in der Arbeitswelt betreffen. Die inhaltlichen Ergebnisse zum genannten Themenschwerpunkt werden folgendermaßen gegliedert:

- Basisinformationen der FragebogenteilnehmerInnen hinsichtlich Kommunikation
- Kommunikation am Arbeitsplatz
- Gebärdensprache vs. Lautsprache
- Anerkennung der Gebärdensprache in Österreich

5.3.4.1 Basisinformationen der FragebogenteilnehmerInnen hinsichtlich Kommunikation

Alter der Ertaubung

Von den 30 gehörlosen Personen, die an der Fragebogenaktion teilgenommen haben, geben 29 an, prälingual – d.h. vor Beendigung des Spracherwerbs, welcher vor dem vierten Lebensjahr stattfindet – ertaubt zu sein. 16 der befragten Personen sind seit ihrer Geburt und 13 wurden durch eine Krankheit vor Ende ihres vierten Lebensjahres gehörlos. Nur 1 Person gibt an, schwerhörig zur Welt gekommen und im Laufe der Zeit gehörlos geworden zu sein. 3 dieser 30 Personen sind sog. CODA⁴⁹ Kinder – Kinder gehörloser Eltern.

Zeitpunkt des Erlernens der Gebärdensprache

Alle 30 befragten Personen geben an, die Gebärdensprache zu beherrschen, wobei 1 TeilnehmerIn ergänzt, nur wenig gebärdensprachkompetent zu sein. Unterschiede zeigen sich jedoch bezüglich des Zeitpunkts der Erlernung der Gebärdensprache. Die Angaben reichen von 0 – 23 Jahren, wobei 7 Personen diesbezüglich keine Angaben machen. Das entspricht einem Durchschnittsalter des Gebärdenspracherwerbs von 10,5 Jahren. Einige

⁴⁹ CODA bedeutet “children of deaf adults”. Zur Gruppe der CODA Kinder zählen sowohl jene die selbst gehörlos, als auch diejenigen die hörend sind. [Anm.: D.H.].

TeilnehmerInnen geben an, die Gebärdensprache von gehörlosen Freunden (bspw. in der Schule) oder in Gehörlosenvereinen, durch den Kontakt mit anderen gehörlosen Menschen erlernt zu haben. 1 Person begann am Weltkongress der Gehörlosen mit dem Erwerb der Gebärdensprache, andere wiederum erlernten diese in Kursen. Nur 1 befragte Person gibt an, die Gebärdensprache im Schulunterricht erlernt zu haben.

Kommunikation in der Familie

20 Gehörlosen zu Folge wurde in der Familie ausschließlich lautsprachlich kommuniziert. 3 verständigten sich in Lautsprache und zusätzlich in LBG und bei 2 der befragten gehörlosen Personen fand die sprachliche Erziehung im Elternhaus sowohl in Lautsprache als auch in Gebärdensprache statt. 3 der befragten Personen tauschten sich innerhalb der Familie ausschließlich in LBG aus und nur 1 Person verständigte sich im Elternhaus mithilfe der Gebärdensprache und LBG. Lediglich 1 gibt an, dass die Interaktion in der Familie ausschließlich gebärdensprachlich verlief.

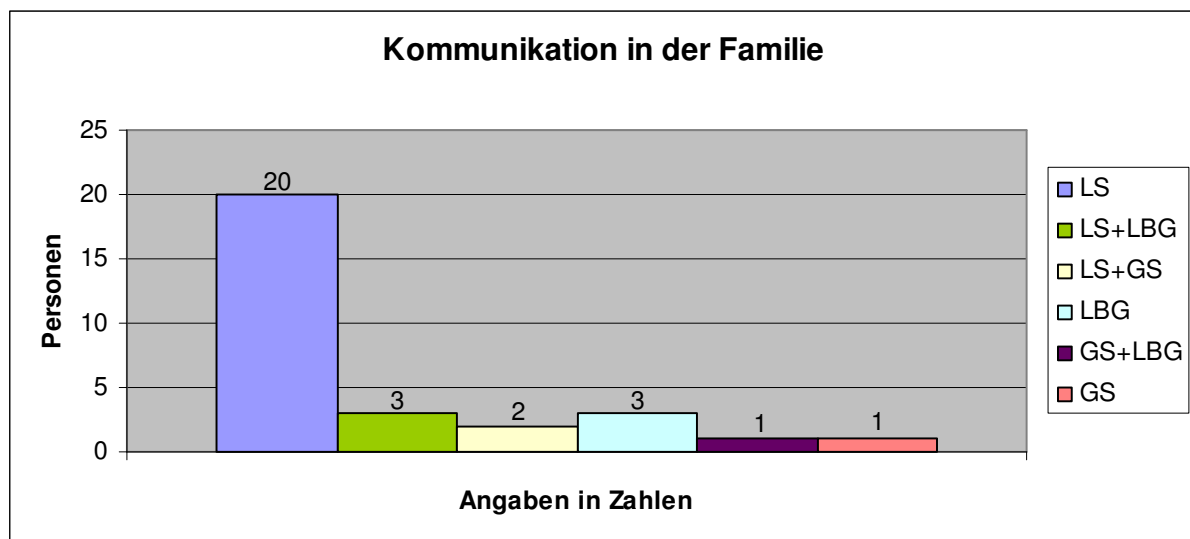


Diagramm 8: Kommunikation in der Familie

In diesem Zusammenhang erscheint die Form sprachlicher Erziehung in der Familie v.a. bei den 3 CODA Kindern beachtenswert. Eine/r von ihnen kommunizierte in Gebärdensprache und LBG, eine/r wurde ausschließlich gebärdensprachlich erzogen und der/ die dritte in Gebärdensprache und zusätzlich lautsprachlich.

Bevorzugte Kommunikationsform im Zusammenhang mit der Selbsteinschätzung der eigenen sprachlichen Kenntnisse

Der Fragebogen beinhaltet u.a. die Frage, welche Kommunikationsform die jeweiligen gehörlosen Personen bevorzugen. Es standen sechs Antwortmöglichkeiten zur Auswahl (nachstehend in kursiver Schriftart aufgelistet), wobei jene angekreuzt werden sollte, die für die jeweilige Person zutreffend ist. Diese Aussagen werden jeweils mit den Angaben zur Selbsteinschätzung, zur Kommunikation in Schule und Familie, etc. in Verbindung gebracht. Folgende Aussagen standen zur Wahl:

„Ich fühle mich am besten, wenn ich nur mit Österreichischer Gebärdensprache (ÖGS) kommuniziere. Ich verstehe nur ÖGS.“

Für 2 Befragte ist diese Aussage zutreffend. Bei genauerer Betrachtung stellt sich heraus, dass 1 dieser beiden Personen eines der 3 CODA Kinder ist, wo in der Familie ausschließlich in Gebärdensprache kommuniziert wurde. Bei der zweiten Person ist auffallend, dass sie ihre Selbsteinschätzung bzgl. Lesefähigkeit, Schriftsprache und Lippenablesen sehr schwach einstuft. Weiters fällt auf, dass diese/r TeilnehmerIn mit einer hörenden Person verheiratet ist. Aufgrund dieser Antwort und der Einschätzung der eigenen Kenntnisse lässt sich vermuten, dass der Partner bzw. die Partnerin gebärdensprachkompetent ist⁵⁰.

„Ich kommuniziere lieber mit ÖGS als mit Deutsch. Ich verstehe ÖGS besser als Deutsch.“

Diese Antwort wählten 7 Personen. Bei diesen ist auffällig, dass sie ihre schriftsprachlichen Fähigkeiten im Zuge der Selbsteinschätzung als schlecht einstufen (durchschnittlich mit 4 von möglichen 5⁵¹). Beim Lesen beurteilen sich diese 7 Personen besser, mit durchschnittlich 2-3. Deutlich wird, dass diese Gruppe große Schwierigkeiten beim Lippenlesen hat, da sie ihre Fähigkeiten diesbezüglich mit 3-4 einstuft. Dieses Ergebnis lässt sich dahingehend interpretieren, dass beim Lippenablesen nur ein Drittel des Gesagten verstanden werden kann (vgl. Kap. 3.4.2), weshalb diese 7 Personen vermutlich die gebärdensprachliche Kommunikation bevorzugen.

⁵⁰ Bezüglich der Kommunikation zwischen hörenden und gehörlosen Paaren müssten genauere Untersuchungen durchgeführt werden. Im Rahmen dieser Diplomarbeit können dahingehend nur Interpretationen, die keinesfalls ausreichend wissenschaftlich belegt sind, angeführt werden [Anm.: D.H.].

⁵¹ 1 bedeutet „kann ich sehr gut“. 5 bedeutet „kann ich überhaupt nicht“ [Anm.: D.H.].

„Ich kommuniziere mit ÖGS und Deutsch gleich gerne. Ich kann beide gleich gut verstehen.“

Diese Möglichkeit wurde von 16 Personen ausgewählt. Vergleicht man diese Antworten mit der Selbsteinschätzung der eigenen Kenntnisse hinsichtlich der Schriftsprache, so ist auffallend, dass sich alle 16 Personen mit einer 3 bewerten. Die Selbsteinschätzung bezüglich des Lesens schwankt bei dieser Gruppe zwischen 2 und 4 und hinsichtlich des Lippenablesens zwischen 1 und 2. Nur 1 Person beurteilt ihre Fähigkeiten beim Lippenablesen mit 4, schätzt jedoch ihre Lesefähigkeiten sehr gut (1) ein.

„Ich fühle mich besser wenn ich mit Deutsch kommuniziere. Ich kann Deutsch besser verstehen als ÖGS.“

Diese Aussage trifft bei 3 Personen zu. Diese Personen zählen zu jenen, die sowohl in der Familie als auch in der Schule ausschließlich in Lautsprache kommunizierten. 2 dieser Personen beurteilen ihre ÖGS Kompetenz mit 3 und ihre Kenntnisse beim Sprechen und Lippenablesen mit 2. Die dritte Person dieser Gruppe beurteilt ihre Kenntnisse in Lesen, Schreiben und Lippenablesen mit 1.

„Ich kommuniziere am liebsten nur mit Deutsch. Ich kann nur Deutsch verstehen.“

Diese Antwortmöglichkeit wird von keinem/keiner der TeilnehmerInnen gewählt, was darauf hinweisen könnte, dass eine rein orale Erziehung für Gehörlose nicht die optimale Möglichkeit für einen kommunikativen Austausch darstellt.

„Ich habe mit beiden – ÖGS und Deutsch – Schwierigkeiten: beim Verstehen und beim Selbstsprechen.“

2 Personen geben an, mit beiden Kommunikationsformen – Gebärdensprache und Lautsprache – Schwierigkeiten zu haben. Dieses Ergebnis spiegelt sich auch in der Selbsteinschätzung der eigenen Sprachkenntnisse, wo bei jeder Kommunikationsart mit 4 geantwortet wird, mit Ausnahme von einer Person, welche ihre Kenntnisse in Bezug auf Lippenablesen mit 3 einschätzt.

Das nachstehende Diagramm soll die eben erläuterten Ergebnisse noch mal verdeutlichen.

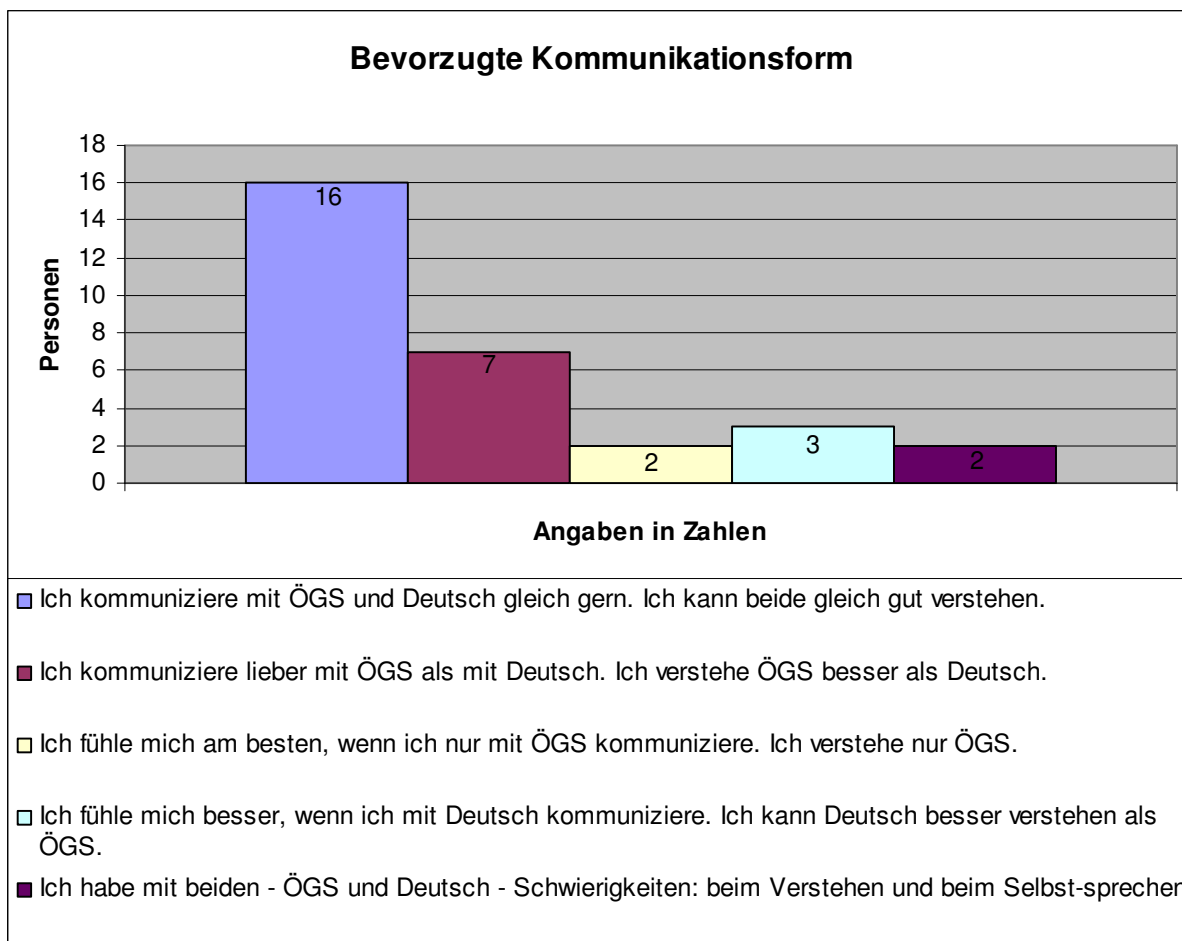


Diagramm 9: Bevorzugte Kommunikation

5.3.4.2 Kommunikation am Arbeitsplatz

Interviewpartnerin 2 macht darauf aufmerksam, dass die Kommunikation am Arbeitsplatz in der Regel lautsprachlich verläuft und sich gehörlose MitarbeiterInnen erst an die Interaktion (bspw. an das Mundbild) mit ihren neuen KollegInnen gewöhnen müssen. Laut ihren Erfahrungen sind die meisten Gehörlosen sehr bemüht, Verständigungsschwierigkeiten zu vermeiden. Trotz aller Anstrengungen von Seite der Gehörlosen, aber auch der hörenden KollegInnen, lassen sich diesbezügliche Probleme nicht vermeiden. Den Grund dafür sieht Interviewpartnerin 2 darin, dass viele Gehörlose in keiner Sprache (weder Lautsprache noch Gebärdensprache) gefestigt seien und dadurch die Basis für eine problemfreie Kommunikation nicht vorhanden sei.

Wie die Betroffenen selbst ihr Verstehen von Arbeitsanweisungen sowie die Kommunikation mit den hörenden KollegInnen und Vorgesetzten einschätzen, war ebenfalls ein inhaltliches Thema der Fragebogenaktion. Die Ergebnisse werden nachstehend präsentiert.

„Ich verstehe arbeitsplatzbezogene Anweisungen besser, wenn sie mir in Gebärdensprache erklärt werden“

Für 17 Personen trifft die Aussage definitiv zu. Hier findet vermutlich eine gebärdensprachliche Unterstützung durch DolmetscherInnen oder die Arbeitsassistenz am Arbeitsplatz statt, da die KollegInnen bzw. Vorgesetzten meist nicht die Gebärdensprache beherrschen. Nur für 1 Person trifft diese Aussage überhaupt nicht zu, wobei es sich um jene Person handelt, die angab, nur sehr wenige Kenntnisse in Gebärdensprache zu haben. In diesem Fall würde auch eine Unterstützung durch eine/n DolmetscherIn ein Verstehen nicht gewährleisten. Für 8 Personen trifft diese Aussage zu und für die übrigen 4 trifft sie nur wenig zu. Dieses Ergebnis kann dahingehend interpretiert werden, dass sich die Mehrheit der gehörlosen Personen Arbeitsanweisungen in Gebärdensprache wünscht. Selbst jene TeilnehmerInnen, die ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich ÖGS als weniger gut einstufen, bevorzugen Erklärungen in dieser Sprache. Das nachstehende Diagramm soll dies nochmals verdeutlichen.

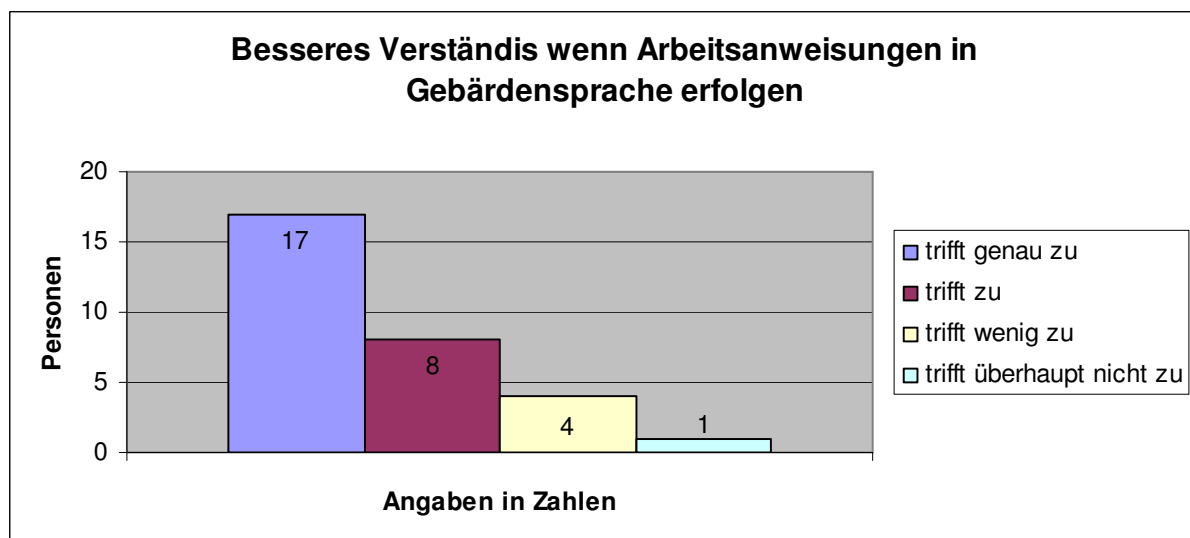


Diagramm 10: Besseres Verständnis wenn Arbeitsanweisungen in Gebärdensprache erfolgen

Weiters wurde mittels Fragebogen erhoben, welche Wichtigkeit den unterschiedlichen Kommunikationsformen im Kontakt mit KollegInnen und Vorgesetzten am Arbeitsplatz zugeschrieben wird.

- Gebärdensprache: Für 10 Personen ist die Verständigung am Arbeitsplatz mittels Gebärdensprache „sehr wichtig“ und für 9 Gehörlose „wichtig“. Für 6 TeilnehmerInnen spielt die Gebärdensprache keine bedeutende Rolle am Arbeitsplatz und 2 Personen geben an, dass diese Form der Kommunikation im Berufsleben für sie „überhaupt nicht wichtig“ ist. 3 von den 30 Befragten machen diesbezüglich keine Angaben.

- Lautsprache: Nur 4 Personen erachten die Lautsprache im Kontakt mit ihren KollegInnen und Vorgesetzten als „sehr wichtig“. 18 Gehörlose räumen dieser Form der Kommunikation den Status „wichtig“ ein. Für 5 TeilnehmerInnen ist sie „weniger wichtig“ und niemand erachtet die Lautsprache als „überhaupt nicht wichtig“. 3 Personen machen keine Angaben. Für diejenigen Personen, die sich beim Sprechen selbst als eher schlecht einstufen (3-5), ist auch die Lautsprache im Kontakt mit KollegInnen weniger wichtig.
- Schriftsprache: Für 10 Befragte ist die schriftliche Verständigung am Arbeitsplatz „sehr wichtig“ und für 15 Personen „wichtig“. Für 2 Gehörlose ist das (Auf)schreiben „weniger wichtig“ und niemand gibt an, dass sie „überhaupt keine Bedeutung“ am Arbeitsplatz hat. 3 Personen machen diesbezüglich keine Angaben. Bei genauerer Betrachtung fällt auf, dass selbst für diejenigen, welche sich bei der Selbsteinschätzung der eigenen Kenntnisse zwischen 3 und 4 einstufen, die schriftliche Kommunikation eine wesentliche Rolle spielt. Dieses Ergebnis lässt vermuten, dass die schriftliche Verständigung an das jeweilige schriftsprachliche Können des/der Gehörlosen angepasst wird und bspw. nur in kurzen, stichwortartigen Sätzen erfolgt.
- Gestik/Zeigen: Am wichtigsten von allen vier möglichen Formen der Kommunikation wird die Verständigung mittels Gestik und Zeigen beurteilt. Für 14 FragebogenteilnehmerInnen ist dies „sehr wichtig“ und für 11 Personen „wichtig“ und nur 1 TeilnehmerIn gibt an, dass Gestik und Zeigen für sie „weniger wichtig“ ist. 4 Personen machen diesbezüglich keine Angaben.

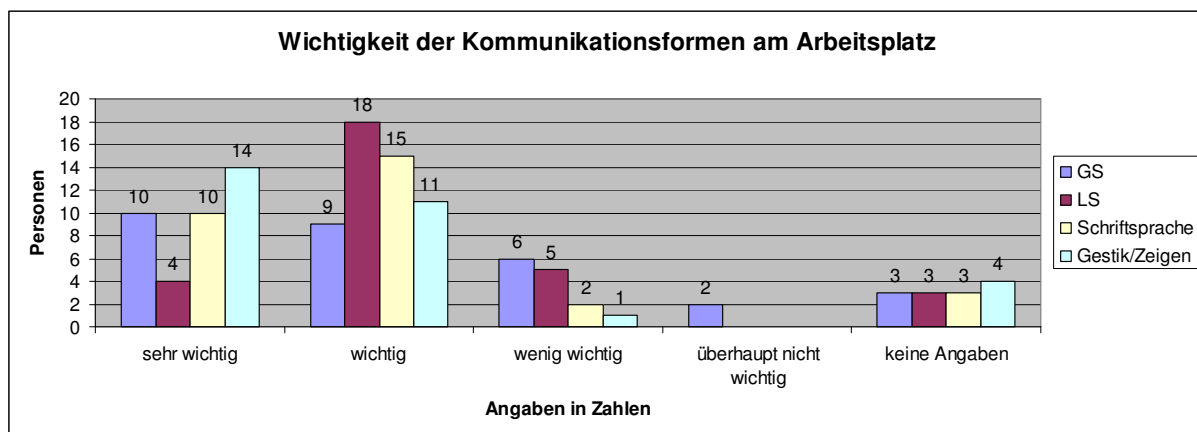


Diagramm 11: Wichtigkeit der Kommunikationsform am Arbeitsplatz

Wie durch dieses Diagramm verdeutlicht wird, sind alle angeführten Kommunikationsformen am Arbeitsplatz der Gehörlosen von Bedeutung. Auffallend ist, dass v.a. der Kommunikation mittels Gestik und Zeigen eine besondere Bedeutung zukommt. Ebenso zeigt sich, dass die

schriftliche Verständigung eine wesentliche Rolle spielt, selbst wenn die schriftsprachlichen Kompetenzen mangelhaft sind.

Die hohe Bedeutsamkeit der Lautsprache (18 Personen) lässt sich vermutlich darauf zurückführen, dass diese das dominierende Kommunikationsmittel in der Arbeitswelt ist. Die Gebärdensprache wird am wenigsten wichtig empfunden, was damit zusammenhängen könnte, dass es nur sehr wenige bis keine hörenden KollegInnen gibt, welche diese Sprache beherrschen. Von Seiten der Gehörlosen besteht jedoch der Wunsch, dass ihre KollegInnen die Gebärdensprache lernen, damit sie sich besser mit ihnen unterhalten können.

Durch die Auswertung der Fragebögen wird der Wunsch nach einem gemeinsamen Kommunikationsmittel deutlich erkennbar. Dies hängt vermutlich damit zusammen, dass sich die Kommunikation mittels Lippenablesen für beide Seiten als schwierig und anstrengend erweist und ohnehin nur 30 % verstanden werden können. Würde ein gemeinsames Verständigungsmittel zur Verfügung stehen, so könnten neben beruflichen Gesprächen bzw. Diskussionen bspw. auch soziale Kontakte geknüpft oder intensiviert werden, was wiederum die soziale Integration des/der Gehörlosen in das Unternehmen begünstigen würde.

Kommunikation mit hörenden KollegInnen

7 Personen geben an, mit der Kommunikation mit ihren hörenden KollegInnen „sehr zufrieden“ zu sein und weitere 16 sind damit zufrieden. 3 Personen sind „wenig zufrieden“ und nur 1 Befragte/r gibt an, „überhaupt nicht zufrieden“ zu sein. 3 machen diesbezüglich keine Angaben. Durch den Vergleich der einzelnen Angaben fällt auf, dass diejenigen 7 Personen, welche mit der Kommunikation „sehr zufrieden“ sind, auch in jener Gruppe zusammengefasst wurden, die gleich gerne in Deutsch und ÖGS kommunizieren. Diejenige Person, die angibt „überhaupt nicht zufrieden“ zu sein, kommuniziert lieber in ÖGS als in Deutsch und beurteilt sich hinsichtlich der eigenen Deutschkenntnisse eher schlecht (3-4).

Bei diesen Ergebnissen müssten auch die Rahmenbedingungen, wie z.B. die Bereitschaft der KollegInnen, die räumlichen und akustischen Gegebenheiten, etc. mitberücksichtigt werden, da diese entscheidende Einflussfaktoren darstellen.

Kommunikation mit Vorgesetzten

Die Ergebnisse der Fragebogenauswertung zeigen, dass die gehörlosen ArbeitnehmerInnen die Kommunikation mit Vorgesetzten als deutlich problematischer empfinden als mit den

hörenden KollegInnen. Nur 4 Personen geben an, „sehr zufrieden“ zu sein und 11 sind „zufrieden“. 10 Befragte sind „wenig zufrieden“ und nur 1 Person gibt an, „überhaupt nicht zufrieden“ zu sein. 4 Personen machen diesbezüglich keine Angaben. Dies könnte daran liegen, dass der Kontakt zu den Vorgesetzten weniger intensiv ist als jener zu den KollegInnen. Jene Person, die angibt, „überhaupt nicht zufrieden“ zu sein, ist auch diejenige, welche mit der Kommunikation mit den hörenden KollegInnen überhaupt nicht zufrieden ist. Diese Person beschreibt ihren derzeitigen Arbeitsplatz im Allgemeinen als negativ und würde diesen gerne wechseln, wenn sich eine Möglichkeit bieten würde.

Technische Ausstattung des Arbeitsplatzes

Da durch technische Adaptierungen⁵² gewisse Kommunikationsschwierigkeiten Gehörloser am Arbeitsplatz kompensiert werden können, spielt das Ergebnis dieser Frage v.a. in dieser Kategorie eine wesentliche Rolle. 4 Personen geben an, mit der technischen Ausstattung ihres Arbeitsplatzes „überhaupt nicht zufrieden“ zu sein. Von diesen 4 Personen sind 3 in einem Büro tätig und weitere 6 sind „zufrieden“, 6 TeilnehmerInnen sind „wenig zufrieden“. 10 Befragte geben an, „sehr zufrieden“ zu sein, wovon wiederum 50% in einem Büro angestellt sind. 4 machen diesbezüglich keine Angaben.

Das nachstehende Diagramm soll die genannten Zahlen bezüglich der Zufriedenheit mit der Kommunikation mit hörenden KollegInnen und Vorgesetzten nochmals verdeutlichen:

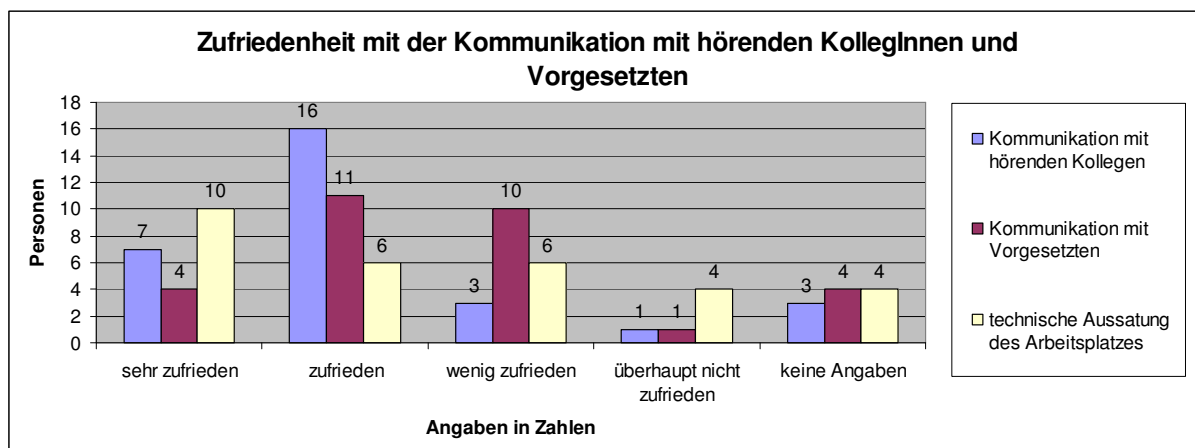


Diagramm 12: Zufriedenheit mit der Kommunikation mit hörenden KollegInnen und Vorgesetzten

⁵² Wie bereits in der 3. Kategorie erwähnt, können diesbezüglich Informationen beim Witaf eingeholt werden [Anm.: D.H.].

5.3.4.3 Gebärdensprache vs. Lautsprache aus Sicht der Expertinnen

5.3.4.3.1 Sicht der Expertinnen

Der Grund für die diversen – beruflichen sowie privaten – Kommunikationsprobleme im Leben gehörloser Menschen liegt laut Interviewpartnerin 2 darin, dass viele von ihnen in keiner Sprache „richtig zu Hause sind“. Diese Problematik führt sie darauf zurück, dass die Gebärdensprache nicht in den Schulen erlernt werde. Ihren Erfahrungen nach wird oft erst im Erwachsenenalter mit dem Erwerb dieser Sprache begonnen und somit bestehe erst ab diesem Zeitpunkt die Basis für das Aneignen bzw. den Erwerb von Wissen. Aber auch das Erlernen der Lautsprache – v.a. des Lesens und Schreibens – sei für das Leben Gehörloser wichtig, jedoch erweise sich die Gebärdensprache für den Wissenserwerb als vorteilhafter (Interview 2).

„Gut ist, wenn sie [die Gehörlosen, Anm.: D.H.] in der Gebärdensprache zu Hause wären und sich in der Lautsprache gut orientieren könnten und dazu braucht es eine Sicherheit in der Gebärdensprache“ (Interview 2).

Auch Interviewpartnerin 1 betont mehrmals, dass die Gebärdensprache ab einem bestimmten Grad der Hörbeeinträchtigung das primäre Kommunikationsmittel sein sollte. Anhand ihrer Berufserfahrungen als Arbeitsassistentin könne sie festhalten, dass die Gebärdensprache bei vielen gehörlosen Menschen erforderlich sei, um eine flüssige Kommunikation zu ermöglichen. Die Problematik, dass viele Gehörlose die Gebärdensprache erst spät erlernen, führen beide Interviewpartnerinnen darauf zurück, dass es v.a. im ländlichen Raum, aber auch in den Städten, sehr wenige Möglichkeiten gibt, die Gebärdensprache bereits ab der Kindheit zu erlernen. Im ganzen Bundesland Niederösterreich gäbe es keine Bildungseinrichtung (Kindergarten, Schule, Hort), wo explizit die Gebärdensprache angeboten werde. In Wien gäbe es die Monopolstellung vom BIG⁵³ und selbst dort sei das Erlernen der Gebärdensprache nicht Pflicht, sondern werde lediglich als Freifach angeboten (Interview 1).

„Das BIG ist aber das einzige Angebot in Wien – vom Kindergarten bis zur Hauptschule oder zum Aufbaulehrgang“ (Interview 1).

V.a. in der Praxis zeige sich laut Interviewpartnerin 1 sehr deutlich, dass die Gebärdensprache bei der beruflichen Integration dieser Personengruppe ein unabdingbarer Bestandteil ist.

„Wenn Leute kommen, die keine Gebärde können, tun wir uns ziemlich schwer die Person zu betreuen. Wenn die direkte Kommunikation der Lautsprache nicht möglich ist

⁵³ BIG bedeutet Bundesinstitut für Gehörlosenbildung [Anm.: D.H.].

und die Gebärdensprache auch nur bruchstückhaft vorhanden ist, dann ist es recht schwierig bzw. stellt es sich als unmöglich heraus, hier zum Beispiel eine Einschulung zu begleiten“ (Interview 1).

In solchen Fällen werde der gehörlosen Person empfohlen, die Gebärdensprache zu erlernen bzw. die Kenntnisse darin zu erweitern. Nur dann sei es möglich, die betroffene Person zu Vorstellungsgesprächen sowie im weiteren Verlauf zur Einschulung zu begleiten und schlussendlich erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Interviewpartnerin 1 plädiert aber auch dafür, die Lautsprache – v.a. die Schriftsprache – als Zweitsprache zu erlernen. Es komme oft zu sprachlichen Missverständnissen, da einerseits mittels Lippenablesen nur ein Bruchteil des Gesagten verstanden werden könne, und andererseits die KollegInnen am Arbeitsplatz in der Regel nicht gebärdensprachkompetent seien. Hier werde eine Unterstützung von Seiten der Arbeitsassistenz oder der DolmetscherInnen erforderlich. Interviewpartnerin 1 meint dazu:

„Manche Sachen macht man sich untereinander aus. Wenn dann extra jemand kommen muss bspw. ich als Arbeitsassistentin, die hier versucht zu vermitteln, ist es schon mal eine Spur unangenehm, es ist weniger privat“ (Interview 1).

Die Schriftsprache als Alternative könne aufgrund der großteils unzureichenden Schriftsprachkompetenz der gehörlosen KundInnen nicht eingesetzt werden (Interview 1).

Auf die Frage, ob die Gebärdensprache im Hinblick auf die berufliche Integration für Gehörlose erfolversprechender bzw. vorteilhafter wäre, um sich sowohl praktisches als auch theoretisches Wissen besser aneignen zu können, antwortet Interviewpartnerin 1 folgendermaßen:

„Durch die Gebärdensprache ist überhaupt erst ein adäquater gleichwertiger Austausch in jeglicher Hinsicht möglich. Sei es Wissen, sei es sozialer Kontakt, sei es arbeitsplatzspezifische Dinge betreffend. Auch wenn ich nur erzähle, dass meine Kinder heute auf Schulausflug fahren. Es geht alles einfacher wenn man irgendwie die Möglichkeit hat, sich in seiner Muttersprache ausdrücken zu können“ (Interview 1).

Werden sämtliche Mitteilungen und Informationen – unabhängig ob beruflich oder privat – nur lautsprachlich mittels Lippenablesen angeboten, dann bleibe der Großteil der Informationen „auf der Strecke“, was sich wiederum im Bildungsniveau niederschlage. Aus der derzeitigen Situation bzw. durch den Kundenstock von Equalizent kristallisiere sich heraus, dass viele Gehörlose weder die Gebärdensprache noch die Lautsprache auf muttersprachlicher Basis beherrschen. Abgesehen von den Problemen bei der beruflichen Integration sowie am Arbeitsplatz, gibt Interviewpartnerin 2 zu bedenken, dass Sprache auch eine soziale Funktion habe.

„Sprache hat nicht nur die Funktion als Sprache, sondern Sprache hat auch soziale Funktion. Nämlich Teil einer Gesellschaft zu sein, sich mitteilen zu können, seine

Wünsche weitergeben zu können, seine Bedürfnisse und den Frust mitteilen zu können. Wenn ich das nicht kann oder nur sehr rudimentär, dann vereinsame ich innerlich und dann wird auch meine soziale Kompetenz daran leiden“ (Interview 2).

Interviewpartnerin 2 zufolge werde vielen Gehörlosen auch vorgeworfen, dass ihre Arbeitshaltung, ihre Frustrationstoleranz sowie ihre soziale Kompetenz nicht oder in manchen Bereichen nur bruchstückhaft ausgeprägt sei. Dies sei aber genau deshalb eingetreten, weil der soziale Aspekt der Sprache fehlte. Der Grund dafür liege u.a. darin, dass Gehörlose oft sehr auf die Lautsprache (Sprechen und Schriftsprache) ausgerichtet wurden und somit der soziale Aspekt der Sprache nicht vorhanden sei.

„Erst die Sprache und die Auseinandersetzung mit Sprache sowie die Auseinandersetzung mit dem Gegenüber lässt den Menschen erst Mensch werden. Und auch die sozialen Erfahrungen, die andere gemacht haben, die Mitteilungen darüber, das Reflektieren darüber, das Erkennen, das miteinander Streiten und wieder Lösungen zu finden, nämlich nicht nur im Hier und Jetzt, sondern auch in Abstraktionsform. (...) Da bin ich überzeugt davon, dass es wichtig ist, in einer Sprache zu Hause zu sein und als Gehörloser eben in Gebärdensprache visuell orientiert die Informationen zu bekommen, die sie auch zum Menschen machen. Das ist ja auch wichtig in der Sprache, und parallel dazu bekommen sie mehr Bildungshintergründe“ (Interview 2).

Laut Interviewpartnerin 2 fehle es gehörlosen Menschen oft ab dem Kleinkindalter an Erklärungen zu bestimmten Themen. In Folge dessen sei das Verbinden diverser Informationen, was als Grundlage für die Wissensaneignung notwendig ist, nicht gegeben.

„Dieses Verbinden fehlt, wenn die Vermittlung nur über die Lautsprache stattfindet. Dann fehlen all diese verbindenden Elemente, die Wissen ausmachen, die Wissen festigen und die Wissen reflektieren. Darüber hinaus ist die soziale Komponente von Sprache nicht vorhanden“ (Interview 2).

Deswegen betont Interviewpartnerin 2 immer wieder die Wichtigkeit, gehörlose Menschen visuell – auf Basis einer Muttersprache – über diverse Themen zu informieren. Ihrer Ansicht nach kommt im Leben von Gehörlosen auch der Lautsprache eine Bedeutung zu, jedoch als Zweitsprache, welche auf der Basissprache Gebärdensprache aufgebaut werden sollte.

Generell könne gesagt werden, dass v.a. die sprachlichen Schwierigkeiten und die Kommunikationsproblematik die Hauptgründe für die Probleme bei der beruflichen Integration Gehörloser seien. Deswegen sei speziell für Gehörlose die Förderung in Gebärdensprache – beginnend ab dem ersten Jahr – besonders wichtig (Interview 1).

5.3.4.3.2 Sicht der Betroffenen

Die eben erläuterten Ansichten hinsichtlich der Anwendung der Gebärdensprache, lässt sich inhaltlich auch bei den Gehörlosen, die bei der Fragebogenaktion teilgenommen haben, wieder finden. Ihnen wurde folgende Aussage zur Beantwortung vorgelegt.

„*Es ist das Beste für Gehörlose in ÖGS zu kommunizieren*“. Diese Aussage beantworten 19 Personen mit „stimmt genau“ und 9 mit „stimmt“. Nur 1 TeilnehmerIn antwortet mit „stimmt weniger“. 1 Person macht diesbezüglich keine Angabe.

Dieses Ergebnis kann dahingehend interpretiert werden, dass sich für Gehörlose die Gebärdensprache, sowohl im beruflichen Alltag als auch im privaten Leben, als das vorteilhaftere Kommunikationsmittel erweist, da sie – als ExpertInnen in eigener Sache – dieser Sprache eine derartige Wichtigkeit zusprechen.

Ein ähnliches Ergebnis lässt sich hinsichtlich der Aussage „*Das möglichst frühe Erlernen der Gebärdensprache ist meiner Meinung nach von Vorteil*“ festmachen:

19 Personen sagen „stimmt genau“ und für 6 weitere TeilnehmerInnen „stimmt“ diese Aussage. 2 der 30 befragten Gehörlosen antworten mit „stimmt wenig“ und für 1 Person stimmt diese Aussage „überhaupt nicht“. 3 Personen machen diesbezüglich keine Angabe. Durch den Vergleich der einzelnen Angaben fällt auf, dass diejenigen Personen, welche mit „stimmt genau“ antworten, sowohl aus der Gruppe stammen, in welcher die Gebärdensprache erst relativ spät erlernt wurde (zwischen 12 und 23 Lebensjahr), als auch zu jenen gehören, die bereits im Kleinkindalter mit dem Erwerb der Gebärdensprache begonnen haben.

Zusammenfassend deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die Gebärdensprache im Leben der befragten Gehörlosen eine wichtige Bedeutung hat. 27 der 30 befragten Gehörlosen bestätigen diese Vermutung anhand ihrer Antwort auf die Aussage „*Die Gebärdensprache hat in meinem Leben eine wichtige Bedeutung*“.

5.3.4.4 Anerkennung der Österreichischen Gebärdensprache

Interviewpartnerin 2 meint, dass durch die Anerkennung der Gebärdensprache in Österreich eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit hervorgerufen werden konnte. Die Gebärdensprache werde seither als eine eigene Sprache wahrgenommen, wodurch Gehörlose nun auch als sprachkompetent gelten. Im Zuge dessen zeige sich die positive Veränderung, dass das Wort „taubstumm“ immer mehr in den Hintergrund rückt und stattdessen der Begriff „gehörlos“ verwendet werde. Dennoch müsse laut Interviewpartnerin 2 noch vieles verändert werden.

„Die Gebärdensprache als Sprache ist einfach deutlicher geworden mit der Anerkennung der Gebärdensprache. Dass aber berufliche Integration nur möglich ist, wenn man auch eine Bildung und eine gute Kommunikationsfähigkeit hat, ist noch nicht durchgedrungen. In der Schule – also an der Basis – hat sich noch nichts geändert“ (Interview 2).

Laut Interviewpartnerin 2 habe es aber seit der Anerkennung der Gebärdensprache bereits einige positive Veränderungen im Bereich „Bildung“ gegeben. V.a. dahingehend, dass einige

„Versuchsklassen“, in denen bilingual unterrichtet wird, eingerichtet wurden. Interviewpartnerin 2 weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass drei Jahre zu kurz sind, um großartige Veränderungen zu schaffen bzw. festmachen zu können. Sie sieht dennoch, aufgrund dieser Veränderungen in die „richtige Richtung“, bereits eine positive Entwicklung. V.a. die Öffnung der Gesellschaft für eine neue Sprachform sei als Fortschritt festzuhalten.

„Vorher war es ein Fuchteln, das irgendwie nicht als Sprache wahrgenommen worden ist“
(Interview 2).

Die vermehrte Nachfrage nach Gebärdensprachkursen bei Hörenden führt Interviewpartnerin 2 ebenfalls auf die Anerkennung der Gebärdensprache zurück. Ihrer Ansicht nach habe erst dadurch Schritt für Schritt eine Sensibilisierung stattgefunden, wodurch dieser Sprache vermehrte Aufmerksamkeit zukommt.

Auf die Frage, was konkret an der Basis verändert werden müsste, um von einem gleichberechtigten Bildungszugang von Gehörlosen sprechen zu können, erklärt Interviewpartnerin 2 die Wichtigkeit der Muttersprache im Leben jedes einzelnen Menschen. Sie stimme mit vielen ExpertInnen dahingehend überein, dass gehörlose Menschen eine visuelle Wiedergabe von Informationen sowie eine visuelle Auseinandersetzung mit der Welt benötigen.

Interviewpartnerin 1 äußert sich zur Anerkennung der Gebärdensprache mit folgendem Statement:

„Die Gehörlosengemeinschaft hat sich von der Anerkennung der Gebärdensprache als offizielle Sprache viel erhofft und hat geglaubt, dass von heute auf morgen alles, was in der Vergangenheit schlecht gelaufen ist, anders wird. Und das war nicht so. Es ist sicher Einiges im Laufen oder Einiges am besser werden, aber es ist sicher ein Prozess, der sich jetzt noch über Jahre, wenn nicht Jahrzehnte hinweg ziehen wird. (...) Es hat sich insofern Einiges verändert, als vermehrt Dolmetscher eingesetzt werden dürfen, wo die Kosten leichter genehmigt werden. (...) Also da wird sicher mehr finanziert, als vor der Anerkennung“ (Interview 1).

Interviewpartnerin 1 weist ebenfalls darauf hin, dass trotz der Anerkennung der Gebärdensprache in Österreich bezüglich der Bildungssituation Gehörloser noch keine gleichwertige Stellung vorhanden ist, da sie

„nach wie vor nicht die Möglichkeit haben, in ihrer Muttersprache – der Gebärdensprache – einen volladäquaten bilingualen Unterricht zu besuchen“ (Interview 1).

Erneut wird von Interviewpartnerin 1 betont, dass gehörlose Jugendliche in Österreich, trotz jahrelangen Kampfes seitens der Eltern der Betroffenen, nach wie vor nicht die gleichwertigen Möglichkeiten haben, eine AHS Matura zu absolvieren. Ebenso stünden Gehörlose beim Hochschulzugang großen Benachteiligungen gegenüber. Als Beispiel nennt Interviewpartnerin 1 die monatlichen 370 Euro, die ein/e gehörlose/r StudentIn für die

Bezahlung der Dolmetschdienste bekomme. Diese Summe reiche lediglich für zwei Semesterwochenstunden aus.

„Das ist keine Gleichstellung!“ (Interview 1).

Im Hinblick auf die berufliche Integration sei es laut Interviewpartnerin 1 bspw. nicht selbstverständlich, dass Gehörlose, die einen bestimmten WIFI- Kurs zur Verbesserung der Jobchancen besuchen möchten, Unterstützung durch eine/n DolmetscherIn bekommen. Eigentlich wäre das WIFI für die Finanzierung bzw. Organisation der GebärdensprachdolmetscherInnen verantwortlich, sodass jeder/jede gehörlose InteressentIn barrierefrei diesen Kurs besuchen könne. Doch diese Institution schiebe die Finanzierung auf das Bundessozialamt ab, welches laut Interviewpartnerin 1 momentan noch dazu bereit sei, die Dolmetscherkosten bis zu einem gewissen Grad zu übernehmen. Durch diese Umstände ergäbe sich für den/die Betroffene/n ein enormer Mehraufwand, was sich bspw. in der Beantragung für die Bewilligung von DolmetscherInnen sowie in der Organisation der DolmetscherInnen zeige.

„Summa summarum: Gebärdensprachanerkennung ist ein super Ding und eine super Sache, aber in der Praxis muss sicher noch einiges verändert werden, um einen barrierefreien Zugang für die GebärdensprachbenutzerInnen zu gewährleisten“ (Interview 1).

Auch die Gehörlosen selbst wurden dahingehend befragt, ob sich seit der Anerkennung der Gebärdensprache ihre beruflichen Chancen verbessert hätten⁵⁴. Nur 5 der 30 befragten Gehörlosen sagen „stimmt genau“ und für weitere 12 „stimmt“ diese Aussage. 7 Personen antworten mit „stimmt wenig“ und 6 TeilnehmerInnen stimmen dieser Aussage „überhaupt nicht“ zu.

⁵⁴ Die Aussage lautete wie folgt: „*Seit der Anerkennung der Gebärdensprache in Österreich hat sich im Hinblick auf meine beruflichen Chancen vieles verbessert*“ [Anm.: D.H.].

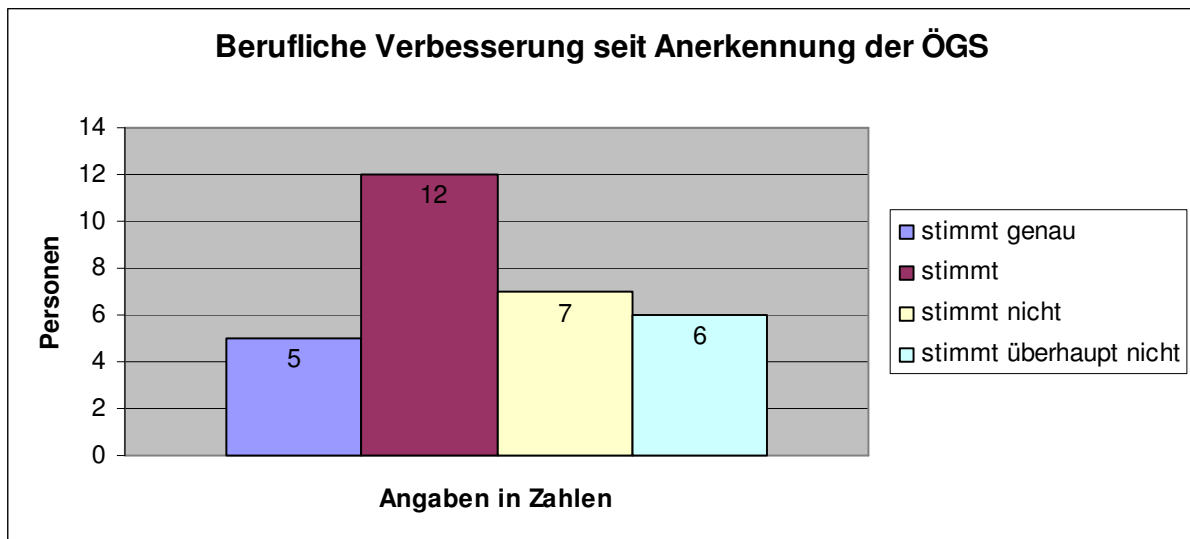


Diagramm 13: Berufliche Verbesserung seit Anerkennung der ÖGS

5.3.5 Kategorie 5: Zusammenarbeit mit anderen Organisationen und Projekten

In dieser Kategorie wird zum einen das Netzwerk zwischen den Institutionen Witaf Arbeitsassistentz und Equalizent beschrieben. Zum anderen wird erläutert, mit welchen Organisationen und Vereinen zusätzlich zusammengearbeitet wird, um das Ziel einer erfolgreichen beruflichen Integration zu erreichen.

5.3.5.1 Equalizent

Laut Interviewpartnerin 2 bestehe eine sehr enge Kooperation und Zusammenarbeit mit der Arbeitsassistentz Witaf. V.a. nach Ende des jeweiligen Kurses sei die „Übergabe“ der KursteilnehmerInnen an die Arbeitsassistentz erforderlich, da die Ressourcen für eine weitere Betreuung bei der Arbeitssuche nicht zur Verfügung stünden. Diese Beendigung der Betreuung hänge einerseits mit der Finanzierung zusammen, da Equalizent für die Arbeitslosenumschulung und die Vermittlung von beruflichen Kenntnissen finanziell gefördert werde und somit der zeitliche Rahmen begrenzt sei. Andererseits hänge sie auch mit der Organisation der Kurse zusammen, da nach Ende der Kursmaßnahme die jeweiligen TrainerInnen einen neuen Kurs leiten und somit keine weiteren zeitlichen Ressourcen zur Verfügung stünden (Interview 2).

Wird im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme ein Praktikumsplatz bzw. eine Arbeitsstelle gefunden, finde trotzdem eine „Übergabe“ an die Arbeitsassistentz statt, da laut Erfahrungen von Interviewpartnerin 2 auch in diesen Fällen fortlaufend Bedarf nach Unterstützung am

Arbeitsplatz bestehe. Durch eine Weiterbetreuung seitens der Arbeitsassistentin bestehe laut Interviewpartnerin 2 auch die Möglichkeit des Jobcoachings⁵⁵ - einer längerfristigen Begleitung am Arbeitsplatz, was sich wiederum erfolgreich auf die Integration der gehörlosen Person am jeweiligen Arbeitsplatz auswirke. Das Unternehmen, welches eine gehörlose Person beschäftigt, habe somit auch bei eventuell auftretenden (Kommunikations-) Problemen eine Ansprechperson. Laut Erfahrungen von Interviewpartnerin 2 werde der Wunsch nach einer Kontaktperson am Arbeitsplatz sowohl bei dem/der gehörlosen ArbeitnehmerIn als auch bei dem/der ArbeitgeberIn relativ bald geäußert (Interview 2).

Bei dieser sog. „Betreuungsübergabe“ treffen sich der/die TrainerIn des Kurses, die zukünftig zuständige Arbeitsassistentin sowie die gehörlose Person. Dabei werden Informationen bzgl. des Ausbildungsweges, der Sprachkompetenz, der jeweiligen Praktikumsplätze während der Kursmaßnahme, der Berufswünsche des/der Gehörlosen sowie der Bewerbungsunterlagen, die im Zuge des Kurses erarbeitet wurden, ausgetauscht und weitergegeben. Von Seiten der Arbeitsassistentin werden mit dem gehörlosen neuen Kunden bzw. der Kundin weitere Schritte und Vorgehensweisen besprochen sowie die Betreuungsvereinbarung erklärt (Interview 1).

Im Bezug auf die Zusammenarbeit mit weiteren Organisationen verweist Interviewpartnerin 2 darauf, dass regelmäßig ein Treffen mit dem Beirat⁵⁶ stattfindet. Inhalte dieser Beiratssitzungen seien breit gefächert und von der Aktualität der Themen abhängig. Als Beispiel nennt Interviewpartnerin 2 eine Umfrage zum Thema: „Welchen Bedarf sehen die ExpertInnen für Gehörlose nach der Pflichtschule beim Einstieg ins Berufsleben?“ Dies sei bspw. für das Schulungszentrum Equalizent sehr hilfreich, da die Kursangebote dadurch bedarfsorientiert gestaltet und aufgebaut werden können. Überdies sei die Sicht unterschiedlicher Organisationen, welche mit Gehörlosen arbeiten, im Hinblick auf Verbesserungsmöglichkeiten für die weitere Arbeit wertvoll (Interview 2).

Hinsichtlich der sog. Individualschulungen finde mit dem Arbeitsmarktservice und dem Bundessozialamt eine sehr intensive Zusammenarbeit statt. Hierbei müsse v.a. in Bezug auf die Finanzierung sehr eng kooperiert werden. Im Zuge dieser Individualschulungen sei es auch wesentlich, mit dem/der ArbeitgeberIn Kontakt aufzunehmen – sofern sich der/die

⁵⁵ Eine genauere Beschreibung des Jobcoachings ist in Kap. 5 „Beschreibung der Institutionen“ nachzulesen [Anm.: D.H.].

⁵⁶ Zum Beirat zählen folgende Organisationen und Vereine: Equalizent, Witaf, Witaf Arbeitsassistentin, Reha Berater des Arbeitsmarktservices, das Bundessozialamt mit VertreterInnen der Landesstellen Wien und Niederösterreich, Österreichische Gehörlosenschulen, Sonderschule für Schwerhörige in Wien, Österreichischer Gehörlosenbund (ÖGLB), Österreichischer Gebärdensprach-DolmetscherInnen Verband (ÖGSDV), Universität Wien mit Vertreterin Verena Krausenecker, Österreichische Cochlear Implantat-Gesellschaft (ÖCIG), Verein Lautstark, Visualbrain, Gehörlosenambulanz der Barmherzigen Brüder, Verein zur Förderung gehörloser und schwer hörbinderter Frauen (VITA), Österreichisches Hilfswerk für Taubblinde, Fonds soziales Wien (FSW).

TeilnehmerIn der Individualschulung in einem Dienstverhältnis befinde. Durch diese Kooperation können detaillierte Inhalte und Probleme am Arbeitsplatz besprochen werden, um in diesen Bereichen Verbesserungen zu erzielen. Dadurch könne laut Interviewpartnerin 2 ein Beitrag zur Sicherung des Arbeitsplatzes geleistet werden (Interview 2).

5.3.5.2 Witaf Arbeitsassistentenz

Auch Interviewpartnerin 1 erwähnt die enge Zusammenarbeit mit dem Schulungszentrum Equalizent. Da einige KundInnen der Arbeitsassistentenz aufgrund ihres schwachen Bildungshintergrundes bzw. fehlender Kenntnisse in ihrem erlernten Berufsfeld keinen Arbeitsplatz finden können bzw. der bestehende gefährdet sei, ist es laut Interviewpartnerin 1 sehr wichtig, Kenntnisse in diesem Bereich zu verbessern bzw. zu erweitern. Diesbezüglich sei Equalizent mit seinem umfangreichen Kursangebot die einzige Einrichtung, die es in Wien und Niederösterreich für Gehörlose gebe, und deshalb finde auch eine enge Kooperation der beiden Institutionen statt.

Eine weitere Zusammenarbeit bestehe mit dem „Österreichischen Gebärdensprach-DolmetscherInnen Verband – ÖGSDV“. Die DolmetscherInnen würden v.a. dann miteinbezogen, wenn es um Fortbildungen am Arbeitsplatz (Kurse), Untersuchungen zur Übernahme in den (Landes-)Dienst, Brandschutzerklärungen in den Firmen, etc. gehe. In diesem Zusammenhang bringt Interviewpartnerin 1 sehr deutlich zum Ausdruck, dass die Arbeitsassistentinnen bei Witaf zwar gebärdensprachkompetent, jedoch keine staatlich beeidigten Dolmetscherinnen seien.

„Alles können, dürfen und sollen wir auch gar nicht abdecken, weil wir keine geprüften Dolmetscher sind und viele Sachen konsekutiv dolmetschen – das bedeutet den Inhalt wiedergeben. Ein Dolmetscher gibt 1:1 simultan die Inhalte wieder. Wir geben die Inhalte oft zusammengefasst oder auf dem Niveau des speziellen Gehörlosen in Gebärde wieder. Das ist kein Dolmetschakt!“ (Interview 1).

Bei längeren bzw. mehrmals notwendigen Dolmetschbegleitungen wie bspw. in den Berufsschulen oder bei Wifi Kursen finde insofern eine intensive Zusammenarbeit statt, als die Dolmetschausschreibungen von den Arbeitsassistentinnen organisiert werden.

Die Zusammenarbeit mit der Technischen Assistentenz des Witaf beschreibt Interviewpartnerin 1 ebenfalls als besonders wichtig. Es werden hauptsächlich Erstkontakte zwischen den Firmen und der Technischen Assistentenz hergestellt und kurze Informationen über die gehörlose Person, die Firma und die gewünschten bzw. erforderlichen Adaptierungen ausgetauscht. Diese Zusammenarbeit stelle sich als sehr positiv heraus, weil dadurch den Firmen ein

Mehraufwand, der durch die Kontaktaufnahme entstehen würde, erspart werden kann. Eine ähnliche Kooperation bestehe bei der Organisation von sog. „Sensibilisierungsschulungen“ zum Thema Gehörlosigkeit, die von einigen Firmen, in denen eine gehörlose Person beschäftigt ist, gewünscht werden, um im Berufsalltag besser mit dem/der gehörlosen MitarbeiterIn zusammenarbeiten zu können. Diese wird vom „Österreichischen Gehörlosenbund ÖGLB“ angeboten und hierbei wird laut Interviewpartnerin 1 der Erstkontakt durch die Arbeitsassistentin hergestellt und Terminvorschläge vereinbart (Interview 1).

Eine sehr intensive und hilfreiche Zusammenarbeit finde mit der Arbeiterkammer (AK) statt. Hier könnten die Arbeitsassistentinnen wichtige Informationen bzgl. Kündigungsfristen, Insolvenzverfahren, Arbeits- und Sozialrecht, Pensionsanträge, etc. einholen, um den/die gehörlose/n ArbeitnehmerIn rechtlich informieren zu können. Ebenso werde mit dem Arbeitsmarktservice (AMS) sehr eng zusammengearbeitet, bspw. bei der Abklärung von Arbeitstraining bzw. –erprobung, Förderungen, etc.

Für das Projekt „Clearing⁵⁷“ ist u.a. die enge Kooperation mit den Gehörlosenschulen erforderlich. Die Clearerin des Witaf stehe in engem Kontakt mit dem Lehrpersonal sowie mit den Eltern der gehörlosen SchülerInnen. Diese Zusammenarbeit stelle sich v.a. bei der Organisation von Schnuppertagen, Praktikumswochen, Clearing Terminen, etc. als erforderlich heraus.

Von Seiten der Projektleitung sei auch eine Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Fördergebern (FSW – Fond soziales Wien, ESF – Europäischer Sozialfonds, Bundessozialamt, Arbeitsmarktservice, etc.) unerlässlich.

Weitere soziale Projekte, mit denen eine intensive Vernetzung stattfindet, sind der Verein 0-Handicap⁵⁸ (Niederösterreich), Wien Work⁵⁹, Jugend am Werk⁶⁰, Volkshilfe Box⁶¹, etc.

⁵⁷ Eine genauere Beschreibung des Clearings ist in Kap. 5 „Beschreibung der Institutionen“ nachzulesen [Anm.: D.H.].

⁵⁸ Der „Verein 0 – Handicap“ beschäftigt Menschen mit Behinderungen in den unterschiedlichen Beschäftigungsprojekten in Niederösterreich auf eine Dauer von maximal 3 Jahren. Ziel ist es, dass diese Person nach Ende der Betreuung von der jeweiligen Firma als MitarbeiterIn übernommen wird. Nähere Informationen zum Verein 0-Handicap sind unter <http://www.ohandicap.at/htm/allgemeines.htm> abrufbar [Anm.: D.H.].

⁵⁹ „Wien Work“ ist eine integrative Betriebe und AusbildungsgmbH mit dem Ziel Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen. Wien Work bietet auch die Möglichkeit der Lehrlingsausbildung in unterschiedlichen Berufen. Nähere Informationen zu Wien Work sind abrufbar unter https://www.bundessache.at/netautor/napro4/appl/na_professional/parse.php?id=12500%2C%2C1000217%2C [Anm.: D.H.].

5.3.6 Kategorie 6: Verbesserungswünsche

In der sechsten und letzten Kategorie werden Verbesserungs- bzw. Veränderungswünsche der Gehörlosen sowie der beiden Institutionen Witaf Arbeitsassistenten und Equalizent erläutert.

5.3.6.1 Wünsche und Anregungen der Gehörlosen

Im Zuge der Fragebogenaktion wurden die Gehörlosen u.a. befragt, in welchen Bereichen sie sich mehr Unterstützung wünschen bzw. wo sie noch Verbesserungsbedarf bzgl. ihrer beruflichen Möglichkeiten sehen. 6 Personen wünschen sich mehr Unterstützung bei der Berufswahl, wobei 2 dieser 6 Personen ergänzen, dass sie mehr Informationen über die Berufe selbst sowie über die zukünftigen Jobmöglichkeiten in diesem Berufsfeld brauchen würden. 10 Personen hätten gerne mehr Unterstützung durch DolmetscherInnen am Arbeitsplatz. 5 Befragte würden eine Verbesserung ihrer beruflichen Möglichkeiten sehen, wenn es im Bereich Weiterbildung mehr Unterstützungsangebote für Gehörlose geben würde. Dies zeigt sich auch bei den Ergebnissen der Frage, wie zufrieden sie mit den Weiterbildungen bzw. Weiterbildungsangeboten für Gehörlose sind.

5 Personen geben an „sehr zufrieden“ zu sein und weitere 5 TeilnehmerInnen sind „zufrieden“. 10 Personen sind „wenig zufrieden“ und 3 sind „überhaupt nicht zufrieden“. 7 der befragten Gehörlosen machen diesbezüglich keine Angaben.

⁶⁰ „Jugend am Werk“ bietet u.a. Angebote zur Berufsorientierung sowie zur beruflichen Qualifizierung für Jugendliche die keine Lehrstelle am freien Arbeitsmarkt gefunden haben. Nähere Informationen zu Jugend am Werk sind abrufbar unter <http://www.jaw.at/typo3/index.php?id=2> [Anm.: D.H.].

⁶¹ Bei der „Volkshilfe Box“ werden Menschen mit Behinderung im Rahmen einer befristeten Anstellung beschäftigt und dabei auf die Erfordernisse im ersten Arbeitsmarkt vorbereitet. Nähere Informationen zur Volkshilfe Box sind abrufbar unter http://www.vhbi.at/2box/box_set_main.htm [Anm.: D.H.].

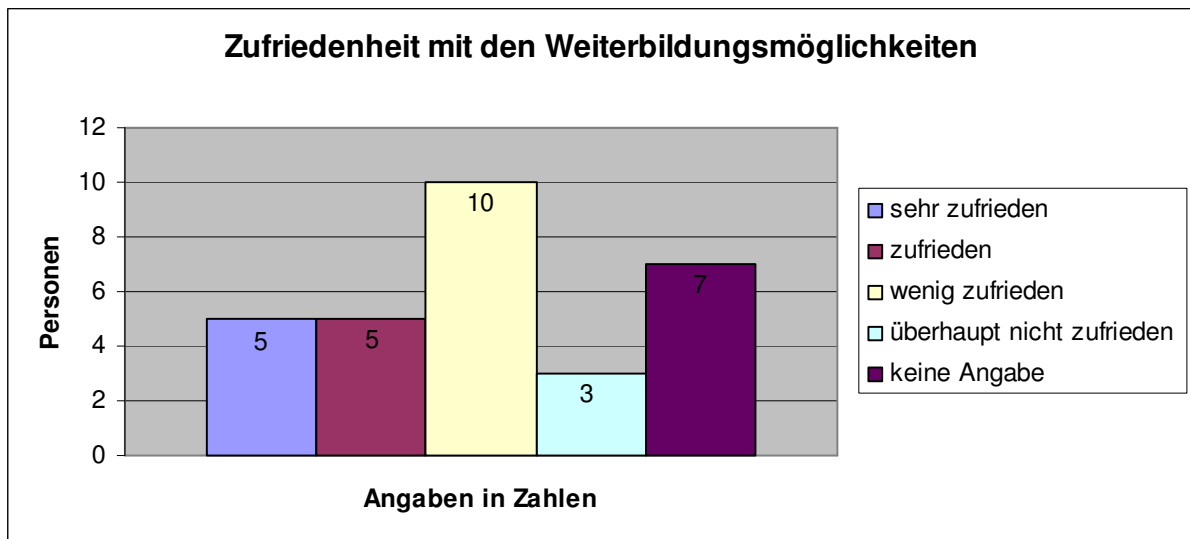


Diagramm 14: Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten

Von den 13 Personen, welche angeben „wenig bzw. überhaupt nicht zufrieden“ zu sein, wohnen 4 am Land. Hier könnte durchaus ein Zusammenhang mit den geringen bzw. nicht vorhandenen Möglichkeiten zur Weiterbildung im ländlichen Raum bestehen.

2 Personen wünschen sich eine Sensibilisierungsschulung zum Thema „Gehörlosigkeit“ für ihre hörenden KollegInnen. Bei genauerer Betrachtung dieser Fragebögen fällt auf, dass diese 2 Personen, welche diesen Verbesserungswunsch äußern, zu jenen zählen, die weder mit ihren KollegInnen noch mit ihren Vorgesetzten über Probleme am Arbeitsplatz sprechen.

Diejenige Person, die zum Zeitpunkt der Fragebogenaktion arbeitslos war, wünscht sich mehr Unterstützung bei der Arbeitssuche.

11 Befragte würden beim Ausfüllen von Formularen Unterstützung und Hilfe benötigen. 5 dieser 11 Personen haben bei der Selbsteinschätzung ihrer Lesefähigkeit mit „sehr gut“ bzw. „gut“ beurteilt, haben nach eigenen Aussagen dennoch Probleme bei Amtswegen. Wie bereits im Theorieteil dargestellt (vgl. Kap.4.2.3) könnte der Wunsch nach mehr Unterstützung in diesem Bereich auch mit der mangelhaften Deutschkompetenz in Verbindung stehen, allerdings dürften auch die z.T. komplizierte Formulierung diverser Formulare ein Grund für die Probleme darstellen.

Von den 3 Personen, welche momentan noch SchülerInnen sind bzw. studieren, wird mehr Unterstützung bei der Praktikumssuche gewünscht.

1 Person wünscht sich mehr Informationen hinsichtlich der technischen Möglichkeiten für Gehörlose, da ihr viele der möglichen technischen Unterstützungen nicht bekannt sind.

5.3.6.2 Wünsche und Anregungen der ExpertInnen

Interviewpartnerin 2 betont die positive Verbesserung der Kommunikationsmöglichkeiten durch die Entwicklung von technischen Möglichkeiten in den letzten Jahrzehnten.

„Die neue Informationstechnologie ist eine geniale Kompensationsmöglichkeit für Gehörlose“ (Interview 2).

Diese technischen Neuheiten setzen laut Interviewpartnerin 2 den Umgang mit diesen Kommunikationshilfen (SMS, E-Mail) voraus. Laut ihren Erfahrungen gibt es hier v.a. bei der älteren Generation Probleme. Eine Veränderung wäre dahingehend erforderlich, dass v.a. ältere gehörlose Menschen motiviert werden, den Umgang mit diesen technischen Kommunikationshilfen zu erlernen.

Interviewpartnerin 1 bezieht ihren Wunsch auf Veränderungen v.a. auf die sprachlichen Ausbildungsmöglichkeiten für gehörlose Menschen, da hiermit ihres Erachtens ein wesentlicher Grundstock für den gesamten weiteren Lebensweg gelegt werde. Diesbezüglich nennt sie hier den Ausbau der Bildungsmöglichkeiten speziell für Gehörlose und führt hierzu das negative Beispiel der fehlenden Möglichkeiten eines AHS Besuches – wo bilingualer Unterricht angeboten wird – in ganz Österreich an. Weiters wären laut Interviewpartnerin 1 Verbesserungen in Niederösterreich erforderlich. Es sollten zumindest dahingehend Möglichkeiten geschaffen werden, mit denen gehörlose Menschen gebärdensprachlich adäquat gefördert werden können. Bis dato gebe es im gesamten Bundesland Niederösterreich wenige bis keine Bildungseinrichtungen, wo ein derartiges Angebot zu finden sei.

5.4 Zusammenfassung

Durch die Befragung der Gehörlosen und der Expertinnen konnten folgende Ergebnisse ermittelt werden:

1. Die berufliche Integration Gehörloser wird durch die Kommunikationsproblematik wesentlich erschwert und folglich auch die soziale Integration am Arbeitsplatz. Zusätzliche Hemmfaktoren für den Prozess der beruflichen Integration stellen der oft schwache Bildungshintergrund bzw. fehlendes Fachwissen sowie der erhöhte Kündigungsschutz dar. Lösungsansätze, die diesen erschwerten Zugang Gehörloser in

den Arbeitsmarkt verringern können, sind finanzielle Förderungen für die Firmen sowie technische Adaptierungen.

2. 50% aller befragten Gehörlosen wünschen sich in einem anderen Berufsfeld tätig zu sein, wobei Berufswünsche im sozialen Bereich am häufigsten genannt werden. Jedoch fehlen vielen Gehörlosen Informationen über deren berufliche Möglichkeiten. Der Wunsch nach einem Berufswechsel steht u.a. mit den Anforderungen am derzeitigen Arbeitsplatz im Zusammenhang.
3. Der schwache Bildungshintergrund sowie das fehlende Fachwissen trotz Berufsabschluss, sind primär auf die lautsprachliche Kommunikation während der Ausbildungszeit zurückzuführen.
4. Obwohl nur sehr wenige der befragten Gehörlosen in der Familie und der Schule gebärdensprachlich erzogen bzw. unterrichtet wurden, beherrschen alle FragebogenteilnehmerInnen die Gebärdensprache.
5. Bezüglich der Kommunikation mit hörenden KollegInnen und Vorgesetzten am Arbeitsplatz wird von den Gehörlosen die Kommunikation mittels Gestik und Zeigen bevorzugt. Trotz mangelnder Schriftsprachkompetenz hat diese Form des Informationsaustausches ebenso eine wesentliche Bedeutung für die befragten Gehörlosen. Die Fragebogenauswertung zeigt, dass der Wunsch nach einem gemeinsamen Kommunikationsmittel (Gebärdensprache) vorhanden ist.
6. Laut Expertinnen ist die gebärdensprachliche Erziehung Gehörloser in mehrfacher Hinsicht fördernd: Zum einen wird dadurch die Möglichkeit geboten, die Gebärdensprache auf Basis einer Muttersprache zu lernen, wodurch in weiterer Folge der Erwerb der Lautsprache – welcher durchaus als wichtig anzusehen ist – erleichtert wird. Zum anderen begünstigt die Gebärdensprachkompetenz den Prozess der beruflichen Integration, da Einschulungen und arbeitsplatzbezogene Inhalte und Anforderungen, die in Gebärdensprache erläutert werden, das Verstehen gewährleisten.

7. Die Anerkennung der Gebärdensprache in Österreich hat bereits einige positive Veränderungen (bspw. Einrichtung bilingualer „Versuchsklassen“) bewirkt. Jedoch muss noch in vielen Bereichen eine Umgestaltung stattfinden, um von einem barrierefreien, gleichberechtigten Zugang Gehörloser in Bildung, Beruf und Gesellschaft sprechen zu können.

8. Es zeigt sich deutlich, dass die Zusammenarbeit sowie der Austausch der Institutionen Equalizent und Witaf Arbeitsassistentz positive Erfolge bringt. Ebenso trägt die Kooperation mit anderen Institutionen und Vereinen, die mit gehörlosen Menschen arbeiten, wesentlich zur Zielerreichung – einer erfolgreichen beruflichen Integration – bei.

Sowohl in der Literatur als auch in den Befragungen der Expertinnen und der Gehörlosen existieren viele Hinweise über die positive Wirkung der Gebärdensprachkompetenz. Inwieweit eine gebärdensprachliche bzw. bilinguale Erziehung den Prozess der beruflichen Integration Gehörloser begünstigt, kann in dieser Arbeit nur ansatzweise beantwortet werden. Um eine hundertprozentige wissenschaftliche Gewissheit diesbezüglich zu erlangen, müsste in Form einer Langzeitstudie abgeklärt werden, wie sich ein gehörloser Mensch sprachlich entwickeln würde, wenn er/sie vom Kleinkindalter beginnend bilingual erzogen würden.

6 Conclusio

6.1 *Problemfelder der beruflichen Integration Gehörloser*

In diesem abschließenden Kapitel sollen die Erkenntnisse der Studie zusammengefasst und die Problemfelder, die durch diese Untersuchung aufgezeigt werden konnten, hervorgehoben werden. Weiters sollen die leitende Forschungsfrage der Diplomarbeit sowie deren untergeordnete Hypothesen explizit beantwortet werden.

Die Auswertung der Interviews und Daten der Befragung haben gezeigt, dass die Kommunikationsproblematik den Prozess der beruflichen Integration Gehörloser erheblich erschwert. Gründe für diese kommunikativen Schwierigkeiten sind v.a. in den österreichischen Bildungskonzepten für gehörlose Kinder zu sehen, weil in ihnen die seit 2005 verfassungsrechtlich anerkannte Österreichische Gebärdensprache nicht als Unterrichtssprache vorgesehen ist. Das bedeutet, dass gegenwärtig Kinder mittels Lippenablesen dem Unterricht folgen müssen, wobei maximal ein Drittel des Gesagten verstanden werden kann. Infolgedessen entstehen große Wissensdefizite bei gehörlosen Kindern bereits in der Pflichtschule und sie setzen sich in der Berufsausbildung fort. Mangelndes berufliches Fachwissen bzw. Allgemeinwissen wird auch von den Interviewpartnerinnen als primärer Grund für eine nicht erfolgreiche berufliche Integration in den Arbeitsmarkt genannt. Aus den Interviews mit den Expertinnen geht hervor, dass die mangelnde visuelle Wiedergabe von Informationen für gehörlose Menschen das Kernproblem darstellt. Sie plädieren daher für eine gebärdensprachliche Erziehung, wodurch ein adäquater gleichwertiger Austausch in jeglicher Hinsicht gewährleistet werden könne. Um die oft schlechten schriftsprachlichen Kompetenzen zu erweitern, plädieren sie weiters für eine bilinguale sprachliche Erziehung, bei welcher die Lautsprache – und insbesondere die Schriftsprache – als Zweitsprache erlernt wird. Würden beide Sprachen – Gebärdensprache als Muttersprache und die Lautsprache als Zweitsprache – gleichberechtigt für die Vermittlung von Bildungsinhalten eingesetzt werden, wäre damit auch eine Verbesserung der beruflichen Integrationschancen Gehörloser möglich.

Eine Veränderung der Lehrpläne – hin zum bilingualen Unterricht – sowie der Nachholbedarf innerhalb der schulischen Bildung Gehörloser wird aktuell auch im Unterrichtsministerium thematisiert. Unterrichtsministerin Schmied hat in diesem Zusammenhang bekannt gegeben,

dass die Gebärdensprache im Unterricht verstärkt eingesetzt und als fixer Bestandteil in der Ausbildung an den Pädagogischen Hochschulen verankert werden soll (Braunhofer 2009, 17). Speziell im Rahmen der Berufsausbildung Gehörloser müssten einige Veränderungen erreicht werden, bspw. das Recht auf kostenfreie Begleitung durch DolmetscherInnen während der gesamten Ausbildungszeit. Damit wäre nach Ende der Ausbildung auch eine Vergleichbarkeit der Abschlüsse mit Hörenden gegeben, womit ein weiterer Beitrag zur besseren Integration Gehörloser in den Arbeitsmarkt geleistet werden könne. Für das Verstehen der Dolmetschung bedarf es jedoch einer soliden Gebärdensprachkompetenz, die in der Pflichtschule verbessert bzw. trainiert werden muss. Ebenso sollten gehörlose Jugendliche, aber auch Erwachsene die Möglichkeit haben, in ihrem Wunschberuf ausgebildet zu werden bzw. tätig zu sein. Dies ist bis heute nicht der Fall. Der Umstand, dass die Hälfte aller befragten gehörlosen Personen den Wunsch nach einem Berufswechsel äußert, kann als Indiz dafür gelesen werden. Als Wunschberuf wurden vielfach Berufe im sozialen Bereich genannt. Der Ausübung sozialer Berufe durch Gehörlose steht allerdings die herrschende Gesetzeslage entgegen. Dies ist auch der Grund dafür, warum es in diesem Bereich ein großes Defizit an gehörlosen SpezialistInnen gibt (bspw. KindergärtnerInnen, LehrerInnen, etc.).

6.2 *Beantwortung der Forschungsfrage*

Die forschungsleitende Fragestellung lautete: *„Welche Art der Erziehung von Gehörlosen – gebärdensprachliche oder lautsprachliche – erweist sich im Hinblick auf die berufliche Integration als vorteilhafter?“*

Anschließend an die vorangegangenen Feststellungen lassen sich auf der Basis der Ergebnisse meiner Untersuchung klare Hinweise dafür finden, dass sich die gebärdensprachliche Erziehung für die berufliche Integration Gehörloser als vorteilhafter erweist als die rein lautsprachliche. Dies kann auch durch die einschlägige wissenschaftliche Literatur untermauert werden.

Die Forschungsfrage kann jedoch in diesem Sinne nicht so eindeutig beantwortet werden, da aus den abgeleiteten Folgerungen der Studie der Schluss gezogen werden muss, dass sich eine bilinguale sprachliche Erziehung, d.h. Gebärdensprache UND Lautsprache, als günstige Form der sprachlichen Ausbildung erweist. Gute Gründe für die Verwendung der Lautsprache als Kommunikationsmedium werden von ExpertInnen v.a. darin gesehen, dass sie psychosoziale Barrieren vermindern helfe. Für die Verwendung der Gebärdensprache spricht die wesentlich differenziertere Informationsverarbeitungsmöglichkeit.

Die untergeordneten Hypothesen der Forschungsfrage ermöglichen noch einen detaillierteren Einblick in die Forschungsergebnisse. Sie können wie folgt beantwortet werden:

Hypothese 1:

Es gibt eine unterschiedliche Erfolgsquote bei der Vermittlung von Arbeitsplätzen. Diese Unterschiede stehen offensichtlich mit der lautsprachlichen bzw. gebärdensprachlichen Sprachkompetenz in Zusammenhang.

Argument:

Aufgrund der Tatsachen, dass zum einen mittels Lippenablesen nur ein Drittel des Gesagten verstanden werden kann (selbst unter optimalen Bedingungen) und zum anderen die Schriftsprachkompetenz vieler Gehörloser mangelhaft ist, kann die gebärdensprachliche Verarbeitung von arbeitsplatzbezogenen Informationen für Gehörlose als zweckmäßig angesehen werden. Durch gebärdensprachliche Kommunikation können Gehörlose den Anforderungen am Arbeitsplatz besser gerecht und somit leichter in den Betrieb integriert werden.

Hypothese 2:

Mit gewissen Vorteilen der lautsprachlichen Erziehung ergeben sich auch Nachteile im Hinblick auf die berufliche Integration.

Argument:

Die lautsprachliche Erziehung führt im Hinblick auf die berufliche Integration insofern zu einem Nachteil, als durch Lippenablesen die Inhalte des Gesagten nie vollkommen verstanden werden können und dadurch häufig Probleme und Missverständnisse am Arbeitsplatz auftreten. Die lautsprachliche Erziehung ist für gehörlose Menschen nur als Zweitsprache von Vorteil, wenn auf der Basis „Gebärdensprache“ aufgebaut werden kann und die Schriftsprachenkompetenz (Lesen und Schreiben) ausreichend entwickelt sind.

Hypothese 3:

Durch Integrations- und Vermittlungsbemühungen für gehörlose SchulabgängerInnen ist es in den letzten Jahren zu einer Verbesserung der Situation beim Übertritt in das Berufsleben gekommen, da sie auf die (gebärdensprachlichen) Anforderungen des Berufslebens entsprechend vorbereitet werden.

Argument:

Sowohl wissenschaftliche Untersuchungen als auch die Angaben der Interviewpartnerinnen weisen darauf hin, dass gehörlose Jugendliche nicht ausreichend auf die bevorstehenden

Anforderungen am Arbeitsplatz vorbereitet werden. Zum einen fehlt eine intensive Berufsorientierung im Zuge der Pflichtschule und zum anderen verlassen viele gehörlose Jugendliche die Schule mit unzureichenden sprachlichen Kompetenzen. Trotz lautsprachlichem Unterricht in den Schulen (wofür OralistInnen plädieren) sind die gehörlosen Jugendlichen den beruflichen sowie kommunikativen Anforderungen in der laut- und schriftsprachlichen Arbeitswelt oft nicht gewachsen. Wenn hingegen eine angemessene Kompetenz in der Gebärdensprache vorhanden ist, können bei Bedarf DolmetscherInnen für Gebärdensprache bzw. ArbeitsassistentInnen am Arbeitsplatz eingesetzt werden, um Informationsprozesse und Kommunikationsbedingungen zu verbessern.

Hypothese 4:

Seit der Anerkennung der Österreichischen Gebärdensprache haben sich die beruflichen Integrationsmöglichkeiten gehörloser Menschen verbessert, weil dadurch Rahmenbedingungen geschaffen wurden, welche eine notwendige finanzielle Unterstützung für den Einsatz von GebärdensprachdolmetscherInnen bei Bedarf gewährleisten.

Argument:

Die Antworten der Interviewpartnerinnen zeigen, dass sich die Situation bzgl. Kostenübernahme für GebärdensprachdolmetscherInnen seit der Anerkennung zwar verbessert hat, jedoch durch den Mangel an DolmetscherInnen in Österreich nicht alle gewünschten und bewilligten Termine begleitet werden können. Insgesamt betrachtet haben sich die beruflichen Integrationsmöglichkeiten gehörloser Personen seit der Anerkennung der Gebärdensprache in Österreich allerdings kaum wesentlich verbessert, da sie nach wie vor Benachteiligungen bei den beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten gegenüberstehen.

Hypothese 5:

Die Gebärdensprache ist bei der beruflichen Integration von Gehörlosen ein unabdingbarer Bestandteil, da durch diese Sprache Verständnisschwierigkeiten und Missverständnisse reduziert werden und somit arbeitsplatzbezogene Inhalte und Anforderungen besser verstanden und ausgeübt werden können.

Argument:

Diese Hypothese kann eindeutig verifiziert werden, da Berichte aus der Praxis zeigen, dass ab einem bestimmten Grad der Hörbeeinträchtigung die Gebärdensprache als primäres Kommunikationsmittel erforderlich ist, um den Betroffenen die Aufgaben am Arbeitsplatz

erklären zu können. Durch gebärdensprachliche Erläuterungen wird das Verstehen arbeitsplatzbezogener Angelegenheiten und Inhalte gewährleistet, wodurch wiederum die Fehlerquoten sowie Missverständnisse mit hörenden KollegInnen und Vorgesetzten reduziert werden können.

Abschließend kann festgehalten werden, dass sich die Gebärdensprache für eine erfolgreiche berufliche Integration als vorteilhafter erweist als die Lautsprache. Sowohl Aussagen in der wissenschaftlichen Literatur als auch die Ergebnisse der Interviews haben gezeigt, dass eine bilinguale Erziehung – bei der die Gebärdensprache auf der Basis der Muttersprache und die Lautsprache als Zweitsprache erlernt wird – für gehörlose Menschen am besten dafür geeignet ist, das Ziel der beruflichen Integration zu erreichen.

Um dieses Ziel zu erreichen, sollte auch stärkeres Augenmerk auf die Ausbildung in der Verwendung moderner Informations- und Kommunikationstechnologie gelegt werden und diesbezügliche Hemmschwellen abgebaut werden. Dieser Aspekt war zwar nicht explizit Inhalt der Fragestellung der vorliegenden Diplomarbeit, er hat sich allerdings in der Auseinandersetzung mit der Thematik problematischer Informations- und Kommunikationsprozesse am Arbeitsplatz gehörloser Menschen ergeben.

7 Verzeichnisse

7.1 Abkürzungsverzeichnis

| | |
|-------------------|----------------------------------|
| <i>Abb.:</i> | Abbildung |
| <i>Anm. D.H.:</i> | Anmerkung Doris Hackl |
| <i>Aufl.:</i> | Auflage |
| <i>Bd.:</i> | Band |
| <i>bzw.:</i> | beziehungsweise |
| <i>bspw.:</i> | beispielsweise |
| <i>d.h.:</i> | das heißt |
| <i>etc.:</i> | et cetera |
| <i>f, ff:</i> | folgende(r) |
| <i>Hrsg.:</i> | Herausgeber |
| <i>Hvh.i.O.:</i> | Hervorhebung im Original |
| <i>Kap.:</i> | Kapitel |
| <i>Nr.:</i> | Nummer |
| <i>o.S.:</i> | ohne Seite |
| <i>sog.:</i> | so genannt |
| <i>u.a.:</i> | unter anderem |
| <i>u.a.:</i> | und andere (bei Literaturangabe) |
| <i>usw.:</i> | und so weiter |
| <i>v.a.:</i> | vor allem |
| <i>vgl.:</i> | vergleiche |
| <i>z.B.:</i> | zum Beispiel |
| <i>zit.n.:</i> | zitiert nach |
| <i>z.T.:</i> | zum Teil |

7.2 *Abbilungsverzeichnis*

Abb. 1. Die sechs Grundhandformen

http://books.google.at/books?id=yaZ_RcmM_RAC&pg=PA12&lpg=PA12&dq=sechs+Grundhandformen&source=bl&ots=u3t3LTHB5p&sig=pPPhap-NIryEr5GrsClyJX8Ehr0&hl=de&sa=X&oi=book_result&resnum=2&ct=result#PPA12,M1

Download: 29.11.2008

Abb. 2. Das Fingeralphabet

<http://www.gebaerdensprache.at>, Download: 29.11.2008

7.3 Literaturverzeichnis

AHRBECK, Bernd (1997): Gehörlosigkeit und Identität. Probleme der Identitätsbildung Gehörloser aus der Sicht soziologischer und psychoanalytischer Theorien. Signum Verlag: Hamburg

BLUMBERGER, Walter/GSAXNER, Ingrid/HEILBRUNNER, Christina (1994): Evaluierung des Modellprojekts Arbeitsassistentz in Oberösterreich und Niederösterreich. Endbericht. Projektbericht des Instituts für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz

BOENNINGHAUS, Hans G./LENARZ, Thomas (Download: 18.02.2008): HNO. Springer Medizin Verlag: Heidelberg; 12. Aufl.

URL: <http://books.google.com/books?id=AE6y5ZZBTL0C&pg=RA2-PA116&lpg=RA2-PA116&dq=cochlear+implantat+definition&source=web&ots=zRiAfKwQWa&sig=g436116RpvieSkbiw1NxJPn0lpw> , 116

BOYES BRAEM, Penny (1992): Einführung in die Gebärdensprache und ihre Erforschung. Signum Verlag: Hamburg; 2. korrigierte Aufl.

BOYES BRAEM, Penny (1995): Einführung in die Gebärdensprache und ihre Erforschung. Signum Verlag: Hamburg; 3.überarbeitete Aufl.

BREITER, Marion (2005): Muttersprache Gebärdensprache. Vita–Studie zur Lebens- und Berufssituation gehörloser Frauen in Wien. Guthmann-Peterson: Wien, Mühlheim a. d. Ruhr

BRAUNHOFER, Clemens (2009): Wende beim Thema „Bilingualer Unterricht“. Unterrichtsministerin Schmied zeigt Initiative – ÖGLB übt Kritik. In: Gebärdensache – Zeitung für die Gebärdensprachgemeinschaft 61.Jg. (Nr. 1/2009), 17

Bundesministerium für Arbeit und Soziales – BMAS (Hrsg.) (1993): Das Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung vom 22.Dezember 1992. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Wien; 2. unveränderte Aufl.

Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen – BMSG (Hrsg.) (2002): Überblick. Hilfen für Menschen mit Behinderung im österreichischen Sozialsystem. Eigenverlag: Wien; 2. Aufl.

BUNDSCHUH, Konrad/HEIMLICH, Ulrich/KRAWITZ, Rudi (2002): Wörterbuch Heilpädagogik. Ein Nachschlagewerk für Studium und pädagogische Praxis. 2. Aufl. Klinkhardt: Regensburg, 142-145

BURGHOFER, Birgitt (1995): Zur Situation gehörloser Menschen in Österreich. Über ihre schulischen, beruflichen, sprachlichen und alltäglichen Probleme. Dissertation: Universität Linz

- CLARKE, Valerie** (2000): Die Anerkennung der Gebärdensprache in Österreich.
Auswirkungen einer möglichen Anerkennung auf meine Arbeit als Sozialarbeiterin.
Diplomarbeit: Bundesakademie für Sozialarbeit in Wien
- DOMMASCHK-RUMP, Cornelia/UEBERSCHAER, Gabriele** (1995): Chancen für
Gehörlose im Arbeitsleben – eine historische Betrachtung. In: Kupke, Sylvia/Bungard,
Walter (Hrsg.): Gehörlose Menschen in der Arbeitswelt. Beltz Psychologie Verlags
Union: Weinheim, 51-65
- DU DEN** (1997): Das Fremdwörterbuch. Brockhaus: Mannheim; 6., auf der Grundlage der
amtlichen Neuregelung der deutschen Rechtschreibung überarbeitete und erweiterte
Aufl.
- ERNST, Karl** (2000): Behinderteneinstellungsgesetz. Verlag des ÖGB GmbH: Wien
- ERÖS, Theresia** (1999): Integration ist das Ziel – „Arbeitsassistenten für Gehörlose“. In: Das
Zeichen 13.Jg. (Nr. 47), 18-22
- Equalizent** (2008): Jahresbericht 2008.
URL: <http://www.equalizent.com/index.php?ca=189>
- FASCHING, Helga** (2003): Qualitätskriterien in der beruflichen Integrationsmaßnahme
Arbeitsassistenten unter besonderer Berücksichtigung von Jugendlichen mit
Lernbehinderung. Dissertation: Wien
- FELLNER-Rzehak, Eva /PODBELSEK, Tina** (2002): Wer nicht hören kann, muss ...
können! Eine Untersuchung zum Textverstehen gehörloser Erwachsener.
Diplomarbeit: Graz
URL: <http://wwwg.uni-klu.ac.at/fzgs/podbelsek.pdf> (Download: 29.11.2008)
- FISHBEIN, Harold D.** (1996): Peer prejudice and discrimination. Evolutionary, cultural and
developmental dynamics. Westview Press: Colorado
- HEINZ, Daniela** (2006): Berufliche Rehabilitation am Beispiel der Arbeitsassistenten für
Gehörlose in Wien. Diplomarbeit: Wien
- HESSMANN, Jens** (1995): Normales Leben? Auswirkungen der sprachlich-sozialen
Situation Gehörloser auf ihren Arbeitsalltag. In: : Kupke, Sylvia/Bungard, Walter
(Hrsg.): Gehörlose Menschen in der Arbeitswelt. Beltz Psychologie Verlags Union:
Weinheim, 81-89
- Homepage Equalizent**
URL: <http://www.equalizent.com/> (Download: 12.12.2008)

- HORNER, Elke/Zickbauer, Natascha** (2003): Gehörlose Menschen in der Arbeitswelt WITAF – Arbeitsassistenten für Gehörlose in Wien und NÖ. Ein Rück- und Vorblick. In: ÖAAB-Bundesleitung (Hrsg.): Politik für Menschen mit Behinderung: Wien, 24-27
- JANN, Peter A.** (1991): Die Erziehung und Bildung des gehörlosen Kindes: zur Grundlegung der Gehörlosenpädagogik als Wissenschaft. Edition Schindele: Heidelberg
- JANN, Peter A.** (1994): Methoden der Sprachvermittlung beim gehörlosen Kind. Zur Grundlegung einer systematischen Spracherwerbsforschung. Edition Schindele: Heidelberg
- JARMER, Helene** (1997): Bilingualismus und Bikulturalismus – Ihre Bedeutung für Gehörlose. Diplomarbeit: Wien
- JARMER, Helene** (2006): Gehörlosenpädagogik I. Mitschriften aus der Lehrveranstaltung. Unveröffentlichtes Manuskript. Universität Wien
- JUSSEN, Heribert** (1991): Spracherwerb bei Gehörlosen. In: Jussen, Heribert, Claußen, Hartwig (Hrsg.): Chancen für Hörgeschädigte. Hilfen aus internationaler Perspektive. Ernst Reinhardt Verlag: München, Basel, 205-214
- JUSSEN, Heribert/KRÜGER, Michael** (1995): Was bedeutet „Gehörlosigkeit“ heute? In: Bungard, Walter/Kupke, Sylvia (Hrsg.): Gehörlose Menschen in der Arbeitswelt. Beltz Psychologie Verlags Union: Weinheim, 13-21
- KATHOLNIG, Karina** (2008): Integration von gehörlosen Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt. Diplomarbeit: Wien
- KECKEIS, Elisabeth/LESZECZ, Ferdinand** (2000): Arbeitsassistenten – ein Instrument zur beruflichen Integration beeinträchtigter Menschen. In: 3.Österreich-Tag. Graz, 7./8. September 1999. Eine Veranstaltung zur Förderung der Anliegen von Menschen mit besonderen Bedürfnissen. Alltag und Berufsleben behinderter Menschen. Veranstalter: Arbeitskreis Informationstechnologie für Menschen mit Behinderung. Österreichische Computer Gesellschaft. HSM – „HILF SELBST MIT“. Interessensgemeinschaft behinderter, chronisch kranker und alter Menschen. Karl – Franzens Universität Graz: Wien
- KONRAD, Klaus** (1999): Die Befragung. IN: Wosnitza, Marold/Jäger, Reinhold S. (Hrsg.): Daten erfassen, auswerten und präsentieren – aber wie? Forschung, Statistik & Methoden. Verlag Empirische Pädagogik: Landau, Bd.4, 2.vollst. überarb. Aufl.; 73-114
- KRAUSENEKER, Verena** (2006): taubstumm bis gebärdensprachig. Die österreichische Gebärdensprachgemeinschaft aus soziolinguistischer Perspektive. Drava Verlag: Klagenfurt

- KRÖHNERT, Otto** (1989): Lautsprache und Gebärdensprache im Gehörlosenunterricht. In: Bausch, Karl-Heinz (Hrsg.): Spracherwerb und Sprachunterricht für Gehörlose. Zielsetzungen und Probleme. Reihe germanistischer Linguistik, Bd. 94. Max Niemeyer Verlag: Tübingen, 35-43
- KRÜGER, Michael** (1982): Der Personenkreis. Häufigkeit (Statistik). In: Jussen Heribert/Kröhnert, Otto (Hrsg.): Handbuch der Sonderpädagogik, Bd.3: Pädagogik der Gehörlosen und Schwerhörigen. Marhold: Berlin, 3-26
- KRUSCHE, Roland** (2001): Gehörlos – nur eine Ohrensache. Signum Verlag: Hamburg
- KULTERER, Christine** (1993): Die Gebärdensprache – eine sprachliche Minderheit: ein Problem-Überblick und eine exemplarische Begegnung. Diplomarbeit: Klagenfurt
- KUPKE, Sylvia/BUNGARD, Walter** (1995): Gehörlose im Berufsleben – Arbeits- und organisationspsychologische Aspekte. In: Kupke, Sylvia/Bungard, Walter (Hrsg.): Gehörlose Menschen in der Arbeitswelt. Beltz Psychologie Verlags Union: Weinheim, 30-50
- LAMNEK, Siegfried** (2005): Qualitative Sozialforschung. Methoden und Techniken. Beltz: Weinheim, 4. überarbeitete Aufl.
- LEONHARDT, Annette** (2002): Einführung in die Hörgeschädigtenpädagogik. Mit 76 Übungsaufgaben und zahlreichen Abbildungen und Tabellen. Ernst Reinhardt Verlag: München, Basel; 2. neu bearbeitete und erweiterte Aufl.
- LEONHARDT, Annette** (2007): Hörschädigung. In: Bundschuh, Konrad/Heimlich Ulrich/Krawitz, Rudi (Hrsg.): Wörterbuch Heilpädagogik. Julius Klinkhardt: Bad Heilbrunn, 3. überarbeitete Aufl., 128-130
- LIMBACH, Astrid** (1991): Von der >Integration< der Gebärdensprache. Gehörlose im Spannungsfeld von Sonder- und Regelschule. Peter Lang: Frankfurt am Main
- LINIMAYR, Spohie M.** (2007): Gebärdensprache vs. Cochlea Implantat? Diplomarbeit: Wien
- LUGMAYR, Silvia** (1990): Modellprojekt Arbeitsassistent/innen. In: „Behindertenmagazin“ (Nr. 5), 41-48
- MATTHES, Claudia** (1996): Identität und Sprache. Gehörlose zwischen Laut- und Gebärdensprache, zwischen gehörloser und hörender Welt – Teil I. In: Das Zeichen 10. Jg. (Nr.37), 358-365
- MATUSCHKA-GABLENZ, Marie Luise** (2007): Erfahrungen von Wirtschaftsbetrieben mit beruflicher Integration von gehörlosen Menschen in Wien. Diplomarbeit: Wien

- MAYRING, Philipp** (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. Beltz: Weinheim, Basel, 5.Aufl.
- MENZEL, Frank** (2005): Zur Situation gehörloser Menschen im Arbeitsleben. In: Jann, Peter A./ Kaul, Thomas (Hrsg.): Kommunikation und Behinderung. Festschrift zum 80.Geburtstag von Univ.-Prof. Dr. Heribert Jussen. Neckar Verlag: Villingen-Schwenningen, 173 – 184
- MEUSER, Michael/NAGEL, Ulrike** (1997): Das ExpertInneninterview. Wissenschaftliche Voraussetzungen und methodische Durchführung. IN: Fribertshäuser, Barbara/ Prengel, Annedore (Hrsg.): Handbuch der qualitativen Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Juventa: Weinheim, Basel
- MOSSER, Sandra** (2007): Erfolg im Beruf: auch für gehörlose Menschen eine Möglichkeit? Diplomarbeit: Wien
- NEUHOLD, Hans** (2000): „Wer nicht hört verliert die Menschen“ – Alltag und Beruf schwerhöriger und gehörloser Menschen. In: Arbeitskreis Informationstechnologie für Menschen mit Behinderungen, Österreichische Computer-Gesellschaft (Hrsg.): Alltag und Berufsleben behinderter Menschen. 3. Österreich-Tag, Graz, 7./8. September 1999. bco GmbH: Wien, 32-41
- PAULIK, Richard** (1999): Arbeitsassistenzen – Ein neuer Weg zur beruflichen Integration von Menschen mit psychischen Problemen? Erfahrungen in Oberösterreich und Bayern. In: Paulik, Richard / Matzeder, Karl u.a. (Hrsg.): Arbeitsassistentz und berufliche Integration in Bayern und Oberösterreich. Theorien, Konzepte, Strategien. Edition pro mente: Linz, 13-186
- PINTER, Magret** (1992): Aus einem anderen Land. Klagenfurter Unterrichtsprojekt. Bilinguale Förderung hörgeschädigter Kinder in der Gehörlosenschule – Bericht über das 1. Schulversuchsjahr. In: Das Zeichen 6. Jg. (Nr.20), 145-150
- PFAFFENBICHLER, Maria** (1999): Lebensqualität durch Arbeitsassistentz. Berufliche Integration behinderter Menschen – Ein Erfolgsbericht. Studien Verlag: Innsbruck
- PRILLWITZ, Siegmund** (1986): Die Gebärde in Erziehung und Bildung Gehörloser. Situationsbestimmung und Perspektiven nach dem Hamburger Gebärdenkongress. In: Tagungsbericht vom internationalen Kongress am 9. und 10. November 1985 in Hamburg. Verlag hörgeschädigter Kinder: Hamburg
- PRILLWITZ, Siegmund** (1988): Zum Spracherwerb gehörloser Kinder. In: Das Zeichen 2. Jg. (Nr.3), 76-84
- PRILLWITZ, Siegmund** (1989): Zum Gebärdenspracherwerb gehörloser Kinder. In: Bausch, Karl Heinz/Grosse, Siegfried (Hrsg.): Spracherwerb und Sprachunterricht für Gehörlose – Zielsetzung und Probleme. Niemeyer: Tübingen, 48-60

- PRILLWITZ, Siegmund** (1991): Der lange Weg zur Zweisprachigkeit Gehörloser im deutschen Sprachraum. In: Prillwitz, S., Vollhaber, T. (Hrsg.): Gebärdensprache in Forschung und Praxis. Vorträge vom Internationalen Kongreß Hamburg. Signum – Verlag: Hamburg
- PRILLWITZ, Siegmund/SCHULMEISTER, Rolf/WUDTKE, Hubert** (1977): Kommunikation ohne Sprache. Zur kommunikativen Situation hörsprachgeschädigter Vorschulkinder im Familienalltag. Beltz Verlag: Weinheim, Basel
- PRILLWITZ, Siegmund/WISCH, Fritz-Helmut/WUDTKE, Hubert** (1991): Zeig mir deine Sprache. Elternbuch Teil II. Zur Früherziehung gehörloser Kinder in Lautsprache und Gebärden. Signum: Hamburg
- RUOß, Manfred** (1994): Kommunikation Gehörloser. Arbeiten zur Theorie und Praxis der Rehabilitation in Medizin, Psychologie und Sonderpädagogik, Bd.38. Verlag Hans Huber: Bern
- SACKS, Oliver** (2001): Stumme Stimmen. Reise in die Welt der Gehörlosen. Rowohlt Verlag: Reinbek bei Hamburg; 6.Aufl.
- SCHMID-GIOVANNINI, Susanne** (1984): Sprich mit mir: eine ganzheitliche Lautsprachmethode für Kleinkinder von 0-7 Jahren, für Eltern und Erzieher hörgeschädigter Kinder. Marhold: Berlin; 2. durchgesehene Aufl.
- SELINGER, Regina** (2002): Umwelt ohne Laute – Gehörlose arbeiten unter Hörenden. Diplomarbeit: Wien
- SEYFRIED, Erwin** (1990): Neue Wege zur beruflichen Integration Behinderter: europäische Modelle teilgeschützter Beschäftigung und ihre Bedeutung für die Rehabilitationspsychologie. Edition Schindele: Heidelberg
- SPERL, Sabine** (2003): Der Methodenstreit in der Gehörlosenpädagogik. Diplomarbeit: Wien
- UNGER, Sabine** (2005): Arbeitsassistenz ein Projekt zwischen pädagogischem Auftrag und wirtschaftlichen Ansprüchen. Diplomarbeit: Wien
- VAN UDEN, Antonius** (1976): Die Welt der Sprache für gehörlose Kinder: muttersprachlich reflektierte Lautsprachmethode und psycholinguistische Erkenntnis für die Gehörlosenbildung. Neckar-Verlag: Villingen-Schwenningen
- VAN UDEN, Antonius** (1994): Das gehörlose Kind – Fragen seiner Entwicklung und Förderung. Untersuchung zu Körpersprache, Phonetik, Psycholinguistik und Soziologie. Julius Groos Verlag: Heidelberg

- VOIT, Helga** (1982): Sprachaufbau beim gehörlosen Kind aus der Perspektive gestörter Beziehungen. Edition Schindele: Heidelberg
- VOLTERRA, Virginia** (1991): Gebärdenspracherwerb und Bilingualismus. In: Prillwitz, Siegmund/Vollhaber, Tomas (Hrsg.): Gebärdensprache in Forschung und Praxis. Vorträge vom Internationalen Kongreß – Hamburg 23-25. März 1990. Signum Verlag: Hamburg
- WAMBACHER, Alexandra** (2001): Vorschulische Förderung von gehörlosen und schwerhörigen Kindern in Österreich, Dänemark und Großbritannien. Veröffentlichung des Forschungszentrums für Gebärdensprache und Hörgeschädigtenkommunikation der Universität Klagenfurt. Bd. 1. Diplomarbeit: Klagenfurt
- WEBER, Heinrich** (1995): Berufsausbildung gehörloser Menschen. In: Kupke, Sylvia/Bungard, Walter (Hrsg.): Gehörlose Menschen in der Arbeitswelt. Beltz Psychologie Verlags Union: Weinheim, 66-73
- WIENER, Petra** (2003): Fremdbestimmung → Selbstbestimmung. Assistenz schafft Unabhängigkeit. In: Firlinger, Beate – Integration Österreich (Hrsg.): Buch der Begriffe. Sprache Behinderung Integration, 32-43
 URL: http://info.tuwien.ac.at/uniability/documents/Buch_der_Begriffe.pdf (Download am: 8.12.2008).
- WISCH, Fritz-Helmut** (1990): Lautsprache UND Gebärdensprache. Die Wende zur Zweisprachigkeit in Erziehung und Bildung Gehörloser. Signum Verlag: Hamburg
- WITAF** (2003): Tätigkeitsbericht 2003
 URL: http://www.witaf.at/pdf/TAETIGKEITSBERICHT_2003.pdf (Download am 1.12.2008).
- WITAF** (2005): Jobcoaching für Gehörlose. In: Österreichische Gehörlosenzeitung. 57. Jg. (Nr. 3/2005), 15-16
- WITAF** (2007): WITAF – Arbeitsassistenz für Gehörlose Wien & NÖ. Bericht zur 10 Jahresfeier 2007.
- WITZEL, Andreas** (2000)(Download: 20.02.2008): Das problemzentrierte Interview [26 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research [Online Journal], 1(1).
 URL: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-00/1-00witzel-d.htm>

Anhang A:

Interviewleitfaden equalizent

1. Welche speziellen Schwierigkeiten haben Ihrer Erfahrung nach Gehörlose beim Prozess der beruflichen Integration?
2. Sie bieten in Ihrem Unternehmen Kurse, Schulungen, Lehrgänge, etc. speziell für Gehörlose an.
 - Für welche Bereiche werden Kurse angeboten? [Nachfrage-Angebot]
 - Wie werden die Kurse gestaltet – Unterrichtsgestaltung? [Kursmaterial, Gruppen oder Einzelschulungen, Module, Dauer, Abschluss]
 - Sind spezielle Vorkenntnisse/Ausbildungen erforderlich um an den Kursen teilnehmen zu können? [gemeinsamen Label finden- unterschiedliche Vorkenntnisse]
 - Gibt es bspw. bei Gruppenschulungen für Gehörlose sprachliche Schwierigkeiten? [ÖGS Dialekte oder allgemein unterschiedliche GS Kompetenzen] Wenn Ja: Wie geht der/die KursleiterIn in einer solchen Situation vor? [Problemlösung]
3. Bei all den Angeboten von equalizent stehen Maßnahmen zur Integration in den Arbeitsmarkt bzw. zur Erhaltung bestehender Maßnahmen im Vordergrund. Wie sehen diese Maßnahmen konkret aus?
 - Welche Vorgehensweise wird von Ihnen angeboten/ bevorzugt um das Ziel der beruflichen Integration zu erreichen? [Arbeitsschritte]
4. Welche speziellen Hilfestellungen brauchen gehörlose Menschen – ausgehend von Ihren Erfahrungen mit dieser Zielgruppe – bei der Integration in den Arbeitsmarkt?
5. Lässt sich allgemein festhalten, dass in den meisten Fällen der Arbeitsplatzvermittlung Kommunikationsprobleme sowie Unkenntnisse der Firmen bezüglich des Behinderteneinstellungsgesetz der Grund für eine nicht erfolgreiche Integration sind?
6. Arbeitet equalizent auch mit dem Arbeitsmarktservice zusammen?
 - Wenn ja: wie sieht diese Zusammenarbeit aus? [gemeinsame Zielsetzungen; Schwerpunkte in der gemeinsamen Arbeit]
 - Wie zufrieden sind Sie mit der Zusammenarbeit mit dem AMS?

- Gibt es Verbesserungsvorschläge von Ihrer Seite? Wenn ja in welchen Bereichen?
 - (Wenn nein: Hätten Sie Interesse? Worin liegt die Begründung?)
7. Wie viele Ihrer KlientInnen beherrschen die ÖGS? (ca. Prozent)
8. Ist die Erfolgsquote bei der Vermittlung von Arbeitsplätzen Ihren Erfahrungen zufolge abhängig ob der Gehörlose die Gebärdensprache oder die Lautsprache beherrscht? Wenn ja, inwiefern? Welche weiteren Faktoren beeinflussen die Erfolgsquote?
Wenn nein: Von welchen Faktoren ist die Erfolgsquote abhängig?
9. Inwieweit können sich Ihren Erfahrungen nach mit der gebärdensprachlichen Erziehung Nachteile im Hinblick auf die berufliche Integration ergeben?
Inwieweit können sich Ihren Erfahrungen nach mit der lautsprachlichen Erziehung Nachteile im Hinblick auf die berufliche Integration ergeben?
10. Seit 2005 ist in Österreich die Gebärdensprache offiziell anerkannt. Haben sich Ihrem Erachten nach seither die beruflichen Integrationsmöglichkeiten von Gehörlosen verbessert?
- Wenn ja: Inwieweit? In welchen Bereichen? In welchen Bereichen erachten Sie eine weitere Verbesserung als notwendig?
 - Wenn nein: Was müsste geändert werden? Warum ist das Ziel der verbesserten Integrationsmöglichkeiten nicht erreicht worden?
11. Welche Sprache – ÖGS oder gesprochenes Deutsch – erweist sich im Hinblick auf die berufliche Integration von gehörlosen Menschen als vorteilhafter?
- Gebärdensprache:
- Worin sehen Sie Vorteile?
 - Worin sehen Sie Nachteile?
- Lautsprache:
- Worin sehen Sie Vorteile?
 - Worin sehen Sie Nachteile?
12. Haben Sie allgemeine Verbesserungsvorschläge, Ideen, Wünsche, etc. für die berufliche Integration von Gehörlosen?

Anhang A1:

Interviewleitfaden WITAF

1. Welche speziellen Schwierigkeiten und Probleme haben Ihrer Erfahrung nach gehörlose Menschen beim Prozess der beruflichen Integration?
2. Welche Zielsetzungen und Schwerpunkte umfasst das Angebot von WITAF speziell für Gehörlose im Hinblick auf eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt?
[Angebot-Nachfrage]
 - Wie sehen diese Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele konkret aus?
3. Welche speziellen Hilfestellungen brauchen Ihren Erfahrungen nach Gehörlose bei der Integration in den Arbeitsmarkt?
4. Lässt sich allgemein festhalten, dass in den meisten Fällen der Arbeitsplatzvermittlung Kommunikationsprobleme sowie Unkenntnisse der Firmen bezüglich des Behinderteneinstellungsgesetz der Grund für eine nicht erfolgreiche Integration sind?
5. Firmen, die einen Arbeitsplatz zu vergeben haben können direkt mit Ihnen Kontakt aufnehmen und nach geeigneten MitarbeiterInnen fragen. Kommt dies häufig vor, dass die Firmen sich bei Ihnen melden oder stellen dies eher eine Ausnahme dar?
 - Lassen sich die Angeboten von seiten der Firmen nach bestimmte Berufsfelder einteilen?
6. Mit welchen anderen Organisationen (z.B. AMS) arbeitet WITAF zusammen und wie sieht diese Zusammenarbeit aus? [gemeinsame Zielsetzung; Schwerpunkte in der gemeinsamen Arbeit]
 - Wie zufrieden sind Sie mit der Zusammenarbeit der einzelnen Organisationen?
 - In welchen Bereichen hätten Sie Verbesserungsvorschläge?
7. Ist Ihren Statistiken und Erfahrungen zufolge die Erfolgsquote bei der Vermittlung von Arbeitsplätzen für Gehörlose davon abhängig ob der Gehörlose die Lautsprache oder die Gebärdensprache beherrscht?

Wenn ja: Welche weiteren Faktoren beeinflussen die Erfolgsquote?

Wenn nein: Von welchen Faktoren ist die Erfolgsquote abhängig?

8.

- Inwieweit ergeben sich mit der *gebärdensprachlichen* Erziehung Nachteile im Hinblick auf die berufliche Integration?
- Inwieweit ergeben sich mit der *lautsprachlichen* Erziehung Gehörloser Nachteile im Hinblick auf die berufliche Integration?

9. Wie werden Kommunikationsprobleme der Gehörlosen mit KollegInnen und Vorgesetzten dauerhaft gelöst?

10. Werden Ihre Einschätzungen nach Gehörlose in den Schulen (Gehörlosenschulen, Sonderschulen, integrativen Regelschulen) für den Übertritt ins Berufsleben – speziell auf die sprachlichen Anforderungen – ausreichend bzw. entsprechend vorbereitet? In welchen Bereichen wären vermehrte (Integrations-)Bemühungen erforderlich bzw. wünschenswert?

11. Seit 2005 ist in Österreich die Gebärdensprache offiziell anerkannt. Haben sich Ihre Erfahrungen nach seither die beruflichen Integrationsmöglichkeiten von Gehörlosen verbessert?

- Wenn ja: Inwieweit? In welchen Bereichen? In welchen weiteren Bereichen sind noch Verbesserungsvorschläge notwendig?
- Wenn nein: Was müsste geändert werden? Warum ist das Ziel der verbesserten Integrationsmöglichkeiten nicht erreicht worden?

12. Welche Sprache – ÖGS oder gesprochenes Deutsch – erweist sich im Hinblick auf die berufliche Integration von gehörlosen Menschen als vorteilhafter?

Gebärdensprache:

- Worin sehen Sie Vorteile?
- Worin sehen Sie Nachteile?

Lautsprache:

- Worin sehen Sie Vorteile?
- Worin sehen Sie Nachteile?

13. Haben Sie allgemeine Verbesserungsvorschläge, Ideen, Wünsche, etc. für die berufliche Integration von Gehörlosen?

Anhang B:

Interview 2 (Equalizent - 21.05.2008)

D.H.: Danke, dass Sie mir für ein Interview zur Verfügung stehen. Zuerst ein paar Informationen meinerseits. Ich schreibe gerade meine Diplomarbeit zum Thema „Sprachliche Erziehung von Gehörlosen und deren Konsequenzen im Hinblick auf die berufliche Integration.“ Ich führe Interviews mit einer Mitarbeiterin der Arbeitsassistenten für Gehörlose und heute eben mit Ihnen (equalizent). Zusätzlich habe ich noch einen Fragebogen mit Gehörlose selbst durchgeführt, um auch Informationen aus Sicht der Betroffenen zu erhalten. E: Bei wem schreiben sie die Diplomarbeit?

D.H.: Beim Dr. Meyer, das ist ein extern Lehrender an der Uni Wien. Er ist – glaub ich – auch Direktor an der Schule für heilpädagogische Berufe im 3. Bezirk.

E: Ah, okay! Den kenn ich. Hm. Liebe Grüße an ihn.

D.H.: Danke, werde ich ihm ausrichten.

(Unterbrechung)

D.H.: Ich komme nun zur ersten Frage. Welche sprachlichen Probleme und Schwierigkeiten haben ihren Erfahrungen nach Gehörlose bei der Arbeitsplatzsuche allgemein?

E: Welche sprachlichen Schwierigkeiten sie haben?

D.H.: Ja. Anders formuliert: Welcher Punkt bereitet den Gehörlosen bei der Arbeitsplatzsuche die meisten Probleme? Ob das im Bezug auf die Kommunikation ist, oder ob das die Ausbildung ist, ob es die Bereitschaft von Seiten der Firmen ist, oder ob es Schwierigkeiten gibt, aufgrund des Behinderteneinstellungsgesetzes, usw. ?

E: Das ist so vielseitig, sozusagen. Das ist ganz interessant, weil gestern war das auch ein Thema im Beirat – sozusagen, was sind die wichtigsten Hindernisse für die berufliche Integration und da haben alle Organisationen aus dem Gehörlosen und Schwerhörigenbereich da sozusagen auch ihre Expertise abgegeben. Ich glaub es ist multifunktional. Das sind... einerseits hat es damit zu tun, natürlich sprachliche Probleme – die sollen sofort kommen und die Unvorstellbarkeit mit Gehörlosen kommunizieren zu können. Das ist einmal ein Thema. Aber wenn das gut vorbereitet ist und begleitet ist die Person, dann glaub ich rückt das in Hintergrund. Weil ja Firmen hauptsächlich eine Position zu besetzen haben – kompetent zu besetzen. Und wenn das irgendwie, wenn hier die Möglichkeit gegeben wird, eine kompetent ausgebildete Person, die den Arbeitsplatz bewältigen könnte mit der Funktion die vorgegeben ist dann ja. Dann geht das. Prinzipiell, der wahre Grund – wir sind ja deshalb auch ein Bildungsinstitut für Gehörlose und Schwerhörige – ist, dass wir sehen, dass der Bildungshintergrund sehr schwach ist. Viele Personen, die bei uns sind könnten in der Regel nicht in Hilfstätigkeiten bestehen, weil die Arbeitshaltung noch nicht vorhanden ist. Oder eine andere Arbeitshaltung oder mit einer geringen Frustrationsrate – mit aufgrund von Kommunikationsschwierigkeiten auch immer wieder das Gefühl haben man redet über mich und auch Kommunikation am Arbeitsplatz nicht so gelingt. Das ist so multifunktional – eines geht in das andere über und es ist schwer zu trennen. Also für mich ist auch das ein Bildungsfaktor, ein Persönlichkeitsbildungsfaktor der Person und deshalb glaub ich brauchts uns so, weil ich denk das ist so ganzheitlich zu sehen. Schwer nur im Detail eines hervorzuheben.

D.H.: Welche Hilfestellungen bietet bspw. equalizent diesbezüglich? Also werden die Gehörlosen dann vorbereitet auf die Vorstellungsgespräche oder auf die Bewerbungsschreiben? Wie sehen ihre Hilfestellungen dann im Bezug auf die Arbeitsplatzvermittlung aus?

E: Also wenn man bei uns einen Kurs besucht... Das ist sehr unterschiedlich. Es gibt Ganztageskurse und Abendkurse. Und in den Ganztageskursen für Arbeitssuchenden, die sich weiterbilden möchten und auch beruflich umorientieren möchten, für die gibt es permanent von Beginn weg eine Integrationsbegleitung. Da werden Berufsbilder noch mal erläutert, da wird aber auch erklärt was muss man in einem Büro wirklich tun. Da gibt es oft keine klaren Vorstellungen. Also da hat man nur das Bild Büro, da möchte ich gern arbeiten, aber was genau für Tätigkeiten verlangt werden oder verlangt werden können, sozusagen, das ist noch unklar. So, einerseits die Funktionen in diesem Berufsgruppen werden noch mal erklärt, die Aufgabenfelder werden noch mal erklärt, sie werden auch in Rollenspielen noch mal durchgeführt. Es werden auch Praktika organisiert, es werden Exkursionen organisiert, es gibt auch immer wieder Rückmeldungen über die Gruppe. Einschätzungen von der Gruppe sozusagen, wo wer hinpasse würde. Wir haben auch ein Melber – wir wenden das Melber-System an – eine Übereinstimmung wollen wir erreichen über die Wünsche der Personen, Fähigkeiten der Person, aber dass das auch mit einer Selbstkontrolle passiert. Das sie auch erfahren: aha ich hätte immer geglaubt ich würde da gerne im Büro arbeiten, aber eigentlich ich das gar nicht meine Stärke. Das hier ein Selbstlernen in diesem Bereich von Fähigkeiten und vielleicht auch Schwächen passiert- ein realistisches Einschätzen. Und dann gibt es hier natürlich auch Bewerbungsunterstützung, es werden Lebensläufe erstellt gemeinsam mit den Teilnehmern bzw. sie werden unterstützt es selbst zu tun. Und dann natürlich Vorbereitung zum Bewerbungsgespräch, auch Begleitung zum Bewerbungsgespräch, eventuell auch die erste Kontaktpphase mit den ArbeitskollegInnen, der erste Tag wird dann oft auch noch begleitet. Wenn es über ein Praktikum hinausgeht versuchen wir auch eine Übergabe an die Arbeitsassistenten so das auch ein Jobcoaching passieren kann, nämlich ein längerfristiges Begleiten am Arbeitsplatz, falls es Probleme gibt oder Probleme gäben könnte-

Kommunikationsprobleme eventuell – das taucht relativ bald dann mal auf der Wunsch das auch noch KollegInnen informiert werden sollen drüber.

Was wir auf jeden Fall immer machen ist so eine Art Vorsensibilisierung. Wir geben in der Regel – wir versuchen auch – wir haben einen Sensibilisierungskoffer entwickelt für Unternehmen, wo ein KollegInnenseminar dabei ist, dass KollegInnen vorbereitet werden können auf die Situation. Wir haben auch praktisch Einführung in die Gebärdensprache, grundlegende Kommunikationsregeln und solche Dinge haben wir in unserem Sensibilisierungskoffer, den wir dann Unternehmen anbieten können schon vor der Praktikumszeit, während der Praktikumszeit und eventuell auch das gleiche bei einer Anstellung. Wenn die Person aber dann mal angestellt ist, sozusagen in einem Arbeitsverhältnis, dann können wir das nur mehr an die Arbeitsassistent weiterreichen. Dann ist dort die weiterführende Betreuung.

D.H.: Und das ganze passiert in Gebärdensprache? Zum Beispiel das Vorstellungsgespräch, weil der Großteil der Gehörlosen ja nicht so lautsprachkompetent ist, dass sie das Vorstellungsgespräch in Lautsprache führen könnten?!?!

E: Es gibt unterschiedliche Formen. Da wäre es wahrscheinlich gut mit unserem Integrationsbegleiter ein Interview zu führen. Also wie die das tatsächlich machen- das ist ja von Fall zu Fall von Person zu Person unterschiedlich. Es gibt welche die lieber Lippen ablesen sozusagen und sich so orientieren und meistens nur eine Kommunikationsunterstützung wollen, aber meistens bieten wir auch an das zu dolmetschen und zu übersetzen.

D.H.: Und ihren Erfahrungen nach ist die Vermittlung oder zum Beispiel dass ein Praktikum in ein festes Arbeitsverhältnis übergeht dann abhängig von den sprachlichen Kenntnissen? Oder ist das doch von Seiten der Firmen darauf bezogen welche Kompetenzen in dem Bereich z.B. Bürotätigkeit der oder die Gehörlose dann aufweist? Oder ist dass dann auch abhängig davon, wie gut der oder die Gehörlose die auf Arbeitsplatzsuche ist, die Lautsprache beherrscht? Wird das bevorzugt wenn der dann eher lautsprachkompetent ist damit es dann eben nicht die Schwierigkeiten gibt mit den KollegInnen wenn diese die Gebärdensprache nicht können?

E: Natürlich ist die Kommunikation am Arbeitsplatz in der Regel Lautsprache. Und Gehörlose orientieren sich dann auch, wenn sie als einzelner dort sind, dass es zu keinen Kommunikationsschwierigkeiten kommt. Wenn sie gut Lippen ablesen können und gefestigt sind in der Sprache dann ist das sicher einfacher, können aber sehr wenige die bei uns sind. Sehr wenige die bei uns sind kommunizieren nur in Gebärdensprache und haben auch oft im Lauf der Zeit hier die Gebärdensprache erst intensiv gelernt. Weil dadurch das in der Schule, dass sie in keiner Sprache richtig zu Hause sind, in der Schule nicht Gebärdensprache lernen, hier erst wieder eine Gebärdensprache aufgebaut haben und so erst Wissen erworben haben. Oft sind sie noch stark in der Gebärdensprache orientiert die meisten. Vorteil? Gut ist, wenn sie in der Gebärdensprache zu Hause wären und sich in der Lautsprache gut orientieren könnten und dazu braucht es eine Sicherheit in der Gebärdensprache.

D.H.: Das die Gebärdensprache dann die Muttersprache ist auf der eine Basis aufgebaut werden kann?

E: Ja genau. Aber was wir auf jeden Fall immer machen: Es gibt ein Kommunikationsalphabet für KollegInnen und für die Personalverantwortlichen, wo wir ihnen sagen so einfache Kommunikationsregeln, wenn es Schwierigkeiten gibt, an wen sie sich wenden können – das bringen wir immer mit.

D.H.: Und das Sensibilisierungspaket von dem Sie vorhin gesprochen haben- nehmen das viele Firmen in Anspruch?

E: Je vorgebereiteter eine Information ist, desto selbstverständlicher auch die Aufnahme von dem gehörlosen Mitarbeiter. Da fällt mir wiederum ein Bsp. Ein. Ich war jetzt vor kurzem bei einer Podiumsdiskussion und die Firma XXX – Expressdienst- hat im Lager 3 gehörlose Personen und die haben erzählt dass seit sie die gehörlosen Personen im Lager haben hat sich die Fluktuation im Lager auch sehr stark verändert. Weil die sehr visuell orientiert sind, Stück für Stück auch das Lager gut aufbauen und auch einen sehr kameradschaftlichen Umgang pflegen und so dass sich das auch auswirkt auf die klassisch hörenden Kollegen. Die Fluktuation sehr viel geringer gehalten ist als vorher. Und da ist so genau das Gegenteil passiert. Da halten also Gehörlose sogar eine Abteilung aufrecht und verbessern das Klima.

D.H.: Und wenn es Kommunikationsprobleme gibt am Arbeitsplatz oder während der Praktikumszeit sind dann die ArbeitsassistentInnen zuständig?

E: Wenn sie in einem Kurs sind bei equalizent und da ein Praktikum machen, sind wir zuständig. Wenn sie in einem Arbeitsverhältnis sind oder nach einer Kursmaßnahme dann sind es die ArbeitsassistentInnen. Denn wir können nur dort unterstützen solange die Kursmaßnahme dauert. Wenn die Kursmaßnahme zu Ende ist dann ist das Projekt Arbeitsassistent eine Möglichkeit. Wir nicht mehr – wir haben da keine Ressourcen mehr. Wir werden finanziert für die Arbeitslosenumschulungen und Eingliederungen in die Arbeitswelt nur für einen bestimmten Zeitraum – eine Schulung kann bis zu einem Jahr dauern – und wenn die dann abgeschlossen ist, dann gibt's eine neue Schulung und sozusagen eine neue Zielgruppe. Und die Personen die davor diesen Kurs abgeschlossen haben und diese Schulung gemacht haben sollten dann in einem Arbeitsverhältnis sein. Und gibt's da ein Problem dann ist die Arbeitsassistent die Ansprechperson und das Jobcoaching.

D.H.: Für welche Berufsbilder werden hier die Kurse und Fortbildungen angeboten? Richtet sich das Angebot nach Angebot und Nachfrage? Sind das jährlich dieselben Kurse? Oder wie wird da unterschieden? Ich hab zum Beispiel in dem Informations-Folder von equalizent gelesen, dass es Kurse gibt für Computerführerschein, aber

auch Staplerfahrererkurse. Und da stellte sich für mich die Frage nach welchen Punkten hier die Entscheidungen getroffen werden? Nach Angebot und Nachfrage?

E: Allgemein auf 2 Ebenen: die eine Ebene ist – also wir unterscheiden berufsbegleitende Weiterbildungen so was wie eine Volkshochschule – am Abend einen Kurs besucht und da ist zum Beispiel der Staplerschein oder der ECDL Führerschein. Das heißt sozusagen ich habe schon einen Arbeitsplatz und möchte mich zusätzlich noch weiterbilden. Diese Angebote finden alle in Gebärdensprache statt. Wäre auch in Lautsprache möglich, aber es wird eigentlich nicht zurückgegriffen auf die Lautsprache, sondern immer die Gebärdensprache angeboten. Und andererseits gibt's aber auch Umschulung und Umorientierung oder Berufsorientierungslehrgänge für Jugendliche die werden in Tagesmaßnahmen geführt und da gibt es immer eine Bedarfsorientierung. Gestern war zum Beispiel unser Beirat – alle Beiratsmitglieder – sind 18 Organisationen und die fragen wir dann auch um ihre Expertisen. Welche Maßnahmen wären aus ihrer Sicht sinnvoll? Wie viele Jugendliche werden die Schule verlassen? Sozusagen. Wir haben schon ein Clearing durchlaufen und sozusagen auch vernetzt und nicht am Bedarf vorbei Kurse anbietet und so findet das statt im Moment.

D.H.: Und wenn die Kurse in Gebärdensprache stattfinden, dann haben ja die Kursteilnehmer vermutlich unterschiedliche Kompetenzen in Gebärdensprache. Wie wird das gelöst? Welcher Mittelweg wird hier gefunden, damit alle KursteilnehmerInnen dem Kursleiter folgen können?

E: Ah, da gibt's mehrere Möglichkeiten. Gerade Jugendliche haben in der Regel Schwierigkeiten. Wir haben deswegen ein neues Kurskonzept entwickelt. Früher haben wir ein generationsübergreifendes Lernen angeboten. Junge gehörlose Personen die sich erst orientieren am Arbeitsmarkt und erfahrene gehörlose Personen, die einen Wiedereinstieg wagen, die aus irgendeinem Grund arbeitslos geworden sind. Aus diesen Generationen können gemeinsam wichtige Erfahrungen gelehrt und gezogen werden. Und wir haben dann aber gemerkt, gerade junge Gehörlose gebärden anders als die Älteren. Sie haben oft nicht so einen großen Gebärdensprachwortschatz, sie haben auch noch nicht die Arbeitshaltung, sie haben noch die Schulerfahrung ganz kurz hinter sich. Die Schulerfahrung ist in der Regel nicht so positiv gelaufen und empfinden sich hier wieder wie in einer Schule, wie sie sich da zurecht finden. Nur ergreifen sie hier die Möglichkeiten und Chancen und die sollen sie nutzen und das ist nicht Schule, wo sie verpflichtet sind, sondern das ist etwas wo sie möglichst viel und freiwillig auch mitnehmen können. Freiwillig in dem Sinn: wenn sie hier nicht bleiben wollen dann können sie hinaus. Da müssen sie halt dann alleine einen Arbeitsplatz finden. Aber es ist nicht mehr so wie in der Schule das es hier eine Verpflichtung gibt nach Unterricht – die gibt es hier ja nicht. Und diesen Schritt das war nicht einfach zu lösen – da gab es sogar Generationenkonflikte. Aus den Generationenlernen gab es gruppenspezifisch auch mal Konflikte bis wir ein neues Konzept entwickelt haben, das wir in einem 4 monatigen Vorbereitungskurs auf eine andere Maßnahme sozusagen aufbauen. Das nennt sich dann First Step. Die Jugendlichen kommen zwar in der Regel nach der Schule im September beginnen sie hier. Mit denen geht man aber in jugendkonformer Art und Weise um entweder indem ein Filmprojekt gemacht wird oder in Rahmen eines Theaterprojekts oder Kunstprojekts – sehr visuell orientiert – eine berufliche Zukunftsplanung an. So dass dieser Schulfrust sich langsam zurückdrängt, der da meistens da ist und dann sozusagen eine Perspektive mal auf die persönliche Zukunft gerichtet ist und was es dazu braucht. Und erst danach – nebenbei und ganz spielerisch geht das auch in Gebärdensprache – die lernen in der Regel unglaublich schnell die Gebärdensprache oder vertiefen ihren Wortschatz und dass sie dann im Jänner erst dann in dieses generationsübergreifendes Lernen einsteigen. Das heißt wir haben so etwas wie ein Vorprojekt geschaltet so zur Überbrückung.

D.H.: Bezüglich der beruflichen Fortbildung. Da gibt's ja vermutlich verschiedene Vorinformationen und in gewissen Bereichen Informationsdefizite. Laut Literatur die ich erarbeitet habe, wird oft vorgeschlagen, dass man auf die schriftsprachliche Kommunikation abweicht. Aber laut Studien zum Beispiel von Marion Breiter hat der Großteil der Gehörlosen ja auch eine geringe Schriftsprachkompetenz. Wie wird dann zum Beispiel das Kursmaterial aufgebaut wenn sie lese- und schriftsprachlich nicht so kompetent sind?

E: Wir haben jetzt praktisch – um drauf reagieren zu können und das ist ja ein – wir haben unterschiedliche Maßnahmen. Wir haben einerseits – einen Berufsorientierungslehrgang, einen Wiedereinstiegslehrgang wir haben das generationsübergreifende Lernen wir haben jetzt auch Filmprojekt mit Jugendlichen laufen und darüber – was all diese einzelnen Projekte haben ist natürlich Schwierigkeiten in der Allgemeinbildung und die haben alle egal ob älter oder jünger in unterschiedlichem Ausmaß. Schwierigkeiten in ihrer Deutschkompetenz, in ihrer Kommunikationsfähigkeit für die Arbeitswelt einerseits und aber auch in ihrer Schriftsprachkompetenz. Das heißt ein Ausweichen auf die Schriftsprache ist oft wirklich nicht möglich, weil wenn man sich die Mails und SMS die Gehörlose schicken, die können gar nicht verstanden werden. Sind so Informationen, man würde es als funktionale Alphabeten bezeichnen. Umgekehrt ist es auch so, dass sie viele Informationen nicht aufnehmen können über die Schriftsprache, weil sie es nicht verstehen.

So und jetzt ist das aber unterschiedlich ausgeprägt und auch die Personen die hier sind, sind unterschiedlich fit in den jeweiligen Fächern und da haben wir jetzt ganz klassisch begonnen Leistungsgruppen zu bilden und nach einer Beobachtungszeit von 2 Monaten zuzuteilen in eine Leistungsgruppe 1, 2 oder 3 und jeweils dementsprechend das Training dann zu erhöhen so dass das auch über diese einzelnen Projekte in den Tageskursen nach Fähigkeiten gefördert wird. Bei uns wird in der Leistungsgruppe 3 durchaus noch mit Bildern gearbeitet und ein Wortschatz überhaupt erst aufgebaut. Es wird also sehr visuell auf allen Ebenen Deutsch und

Gebärdensprache erarbeitet. In der Leistungsgruppe 1 hingegen können Texte erarbeitet werden und da kann es schon einmal passieren, dass man so richtig an einem Bewerbungsschreiben arbeitet. Ohne Textbausteine, weil sie es ja selbstständig schreiben sollten und sich da verbessern. Also da gibt's wirklich von so fast Anfängern bis zu doch einer gehobenen Deutschkompetenz und deshalb haben wir unterschiedliche Leistungsgruppen jetzt – Fähigkeitsgruppen sozusagen eingerichtet. Übergreifend über alle Projekte gerade in Deutsch und wir haben es auch gemacht im Computerbereich. Denn es gibt welche die sind ganz... Die neue Informationstechnologie ist eine geniale Kompensationsmöglichkeit für Gehörlose. Aber sie können super gut Power Point Präsentationen sie könnten, wenn ihre Deutschkompetenz verbessert ist und ihre Schriftkompetenz gut kommunizieren via Mail. Wir haben ganz viel mit neuen Informationstechnologien, weil das eine wunderbare Möglichkeit ist einzusteigen, auch in die Arbeitswelt und in die Kommunikationswelt. Und da haben wir aber auch Personen, die unglaublich Fortgeschritten sind aber auch welche die Anfänger sind. Da teilen wir auch nach Fähigkeiten und so gehen wir um mit der Deutschkompetenz mit der unterschiedlichen, die wirklich ein Thema auf jeder Ebene ist – die Verbesserung der Schriftsprachkompetenz, Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit am Arbeitsplatz und was ich schön finde ist darüber hinaus, dass die Sozialkompetenz – da glaub ich passiert sehr viel Persönlichkeitsentwicklung in der Gruppe – stattfindet, so dass wir auch die Gruppe nutzen können, dass es Reflexionsmöglichkeiten gibt, dass es geordnetes Feedback gibt, dass sie die Frustrations- und Arbeitshaltung auch reflektiert bekommen. Das finde ich schön, dass wir so drauf reagiert haben: Einerseits wird der Wissensbedarf auf unterschiedlichen Ebenen nachgeholt und gleichzeitig wird auch die Gruppe für die Persönlichkeitsentwicklung genutzt.

D.H.: Dieser Lösungsansatz erscheint mir – ich kann das jetzt nicht so beurteilen – auf den ersten Blick ganz brauchbar. Sehr interessant – ich hab mich immer gefragt wie das funktionieren soll, wenn da 15 verschiedene Leute mit unterschiedlichen Deutschkenntnissen und unterschiedlichen Computerkenntnissen und vielleicht unterschiedliche Kenntnisse in der Gebärdensprache in einem Kurs sind.

E: Also vorher haben wir diesen Vorbereitungskurs für Jugendliche damit ihre Gebärdensprachkompetenz auch gesteigert wird und der Schulfrust und solche Dinge verhindert werden und dann gibt's sozusagen nach den Fähigkeiten die Einteilung, aber erst nach einer Beobachtungszeit, damit sie dann selber auch schauen: wo fühl ich mich wohl, was fehlt mir noch. Da haben wir auch so Lernzielkontrollen damit sie selber auch sehen wo bin ich, wo kann ich mich jetzt einstufen.

D.H.: Und sind die dann nicht frustriert wenn sie zum Beispiel dann in der 3. Leistungsgruppe eingeteilt werden?

E: Nein, weil eine Lernzielkontrolle hat in dem Fall ja den Sinn zu motivieren. Was kann ich schon und was muss ich noch machen, was soll ich noch tun, damit ich noch weiter komme. Es ist ja keine Prüfung, sondern es ist eben eine Motivation sozusagen meine Lernfähigkeiten zu steigern drinnen. Ich glaube das ist – es ist viel mehr frustrierend... es ist ja nicht in die Leistungsgruppe 1,2, 3 geteilt, sondern es ist praktisch nach Trainern zugeordnet. Da gibt's die Gruppe mit dem Trainer Christoph, dann gibt die Gruppe mit dem Trainer Thomas und dann gibt's die Gruppe mit der Trainerin Lydia und die sind z.B. immer zu zweit gerade in Deutsch, das ist vielleicht auch noch mal wichtig, dass wir auch wenn es nur 5 oder 6 Personen sind in einer Gruppe, unterrichten sie immer zu zweit. Weil wir glauben das selbst da noch einmal differenziert werden muss und uns da ein wesentlicher Faktor ist, aber auch so mit vielen Methoden gearbeitet werden muss und individuell auf die Person eingegangen werden muss, das wir da sozusagen – ein „Tandem Teaching“ nennen wir das – haben.

D.H.: Für welche Bereiche bilden sie Fortbildungskurse bzw. Kurse an? Gebärdensprache, dann diesen Computerführerschein, welche Bereiche noch? Wenn sie da bitte ein paar Beispiele nennen können?!

E: Also die Volkshochschule unsere Weiterbildungskurse: da bieten wir Kurse an. Ja eigentlich da geht's nach Nachfrage. Wir bieten immer Computer an und Computer ist immer voll und das wollen sehr viele und viele wollen auch den Computerführerschein machen. Finde ich auch wichtig, weil ich glaube, dass es wichtig ist anerkannte Zertifikate vorzuzeigen in der Zukunft. Dass es irgendwie was Vergleichbares gibt für Arbeitgeber. Wenn es berufsbegleitend diesen Computerführerschein machen damit die Arbeitgeber wissen, was macht mein Mitarbeiter sozusagen. Und Wirtschaftsführerschein- ist auch ein ganz anerkanntes Zertifikat – sehr hochschwellig sozusagen. Ist nicht einfach, weil die Fragen sehr komplex sind und es zum Teil auch noch nicht die speziellen Vokabeln gibt in der Gebärdensprache – das ist immer eine spezielle Herausforderung, aber wir wollen eben auch ein paar so hochschwelligere Angebote. Wir glauben dass es wichtig ist heutzutage über Wirtschaftswissen Bescheid zu wissen. Also Computer, Wirtschaftsführerschein, Staplerführerschein – Staplerführerschein brauchen ganz viele denn die meisten Gehörlosen sind mit schlechter Schulausbildung... haben schlechten Ausbildungsgrad. 60% haben keine Ausbildung und sind eher in Hilfstätigkeiten untergebracht. Wenn man jetzt gerade einen Schulabschluss hat ohne Berufsausbildung dann ist natürlich Lager immer eine Option oder Hilfstätigkeiten immer eine Option. Da ist der Staplerführerschein eben eine Weiterbildung und eben ein wichtiger Schein um einen Arbeitsplatz zu bekommen. Deswegen bieten wir den auch an. Darüber hinaus fragen wir immer auch .. es gibt eigene Umfragen im Beirat selbst, so die Arbeitsassistenten, wo das AMS im Beirat sitzt, wo das Bundessozialamt im Beirat sitzt, wo die Gehörlosenschulen im Beirat sitzt, wo der Gehörlosenbund im Beirat ist... da gibt es immer wieder so, welchen Bedarf sehen die ExpertInnen auch. Und auch jeden Mittwoch gibt's eine offene Bildungsberatung das heißt

die Gehörlosen können auch kommen und sagen und ich würde gern das machen, wenn wir das jetzt noch nicht angeboten haben. Wir haben jetzt so 19 Konzepte für dieses Jahr angeboten und es muss immer eine bestimmte Personenanzahl sich anmelden damit wir den Kurs umsetzen können. Wir haben jetzt mal 19 Kurse die wir anbieten und zum Beispiel müssen im Sprachenbereich mindestens drei Personen angemeldet sein, im technischen Bereich und Computerbereich müssen fünf Personen angemeldet sein. Wenn wir die Anmeldung zusammenbekommen dann setzen wir den Kurs um. So machen wir das schon nach Nachfrage, fragen aber schon vorher unsere ExpertInnen im Beirat, welche Kurse notwendig sind. Erfahren aber auch bei den offenen Beratungen am Mittwoch was gebraucht wird oder ob vielleicht jemand ... es gibt manchmal auch nur eine einzelne Person die ein Programm lernen muss zum Beispiel CNN – so ein Metallfräsprogramm sozusagen. Dann müssen wir überlegen wie tut man da und dann gehen wir oft in die Individualschulungen. Dann schauen wir, dass wir eben ganz individuell für diese Person ein Training und eine Weiterbildung zusammenbekommen. Also einerseits die 19 Angebote – aus den 19 wählen wir 10 im Jahr aus also 10 wollen wir umsetzen ist unser Ziel und da geht's nach Angebot und Nachfrage da haben wir eine vorgegebene Teilnehmerzahl vom Bundessozialamt: so und so viele müssen das sein damit wir den Kurs umsetzen können – das passt bis jetzt immer sehr gut, es sind bis jetzt immer mehr Anfragen als gebraucht werden. Auf der anderen Seite versuchen wir schon auch während dem Jahr wenn jetzt eine Person kommt und der hat jetzt so einen Spezialwunsch oder braucht jetzt so eine Spezialweiterbildung für ihren Arbeitsplatz, dass wir dann auf Individualschulungsbasis in Zusammenarbeit mit dem AMS mit dem Bundessozialamt und eventuell mit dem Arbeitgeber diese Schulung umsetzen im 1:1 Training sozusagen.

D.H.: Die maximale Kursteilnehmeranzahl ist auch beschränkt oder ist das abhängig von den Anmeldungen?

E: Nein, also beim Computer ist es hier bei uns schon allein zehn Personen mehr Computerplätze haben wir nicht in einem Raum. Wir haben auch so eine spezielle Ausstattung. Das heißt nicht ein Tisch hintereinander – sondern das sind ja wexgekrümmte Tische, so dass wir jeden Platz aus den Augenwinkel gut sehen können und es sind auch versenkbare Computertische.

D.H.: Ja das habe ich schon einmal gesehen. Als sie noch in der Alserstraße waren, da war ich einmal mit dem Prof. Biewer vom Seminar aus auf einer Exkursion bei equalizent und da hab ich auch die Aufteilung gesehen von den Computertischen.

E: Mehr geht ja dann gar nicht. Zehn ist die Höchstzahl, mehr nehmen wir dann nicht. Auch nicht gerne zehn im Abendkurs. Acht, aber wenn jetzt unbedingt noch jemand den Kurs besuchen will... bis zehn geht's. Mehr geht dann nicht.

Ich hab vergessen eine Frage vorhin zu beantworten. Mit den Lehrmaterialien. Wie entwickeln sie die? Wir haben hier praktisch einmal angefangen sehr visuelle Lehrmaterialien zu erstellen und jeder hat dann so seine eigenen Power Point Präsentationen und Unterlagen und Bücher gehabt und wir haben eine Bibliothek aufgebaut. Wir haben jetzt angefangen diese Vielfalt zu standardisieren, wir haben praktisch für die Leistungsgruppe – ich nenn's jetzt noch mal Leistungs- oder Fähigkeitsgruppe sozusagen Deutsch intensiv und Fortgeschritten ein ganzes Repertoire an Methoden an Unterrichtsblättern und Inhalten schon vorbereitet und da kann man wie auf eine Datenbank drauf zugreifen. Die sind alle bei uns im Netz standardisiert und sind alle visuell aufbereitet. Also visuell Orientierung für jede Zielgruppe und mit unterschiedlichsten Methoden. Wir haben darüber hinaus ein EU Forschungsprojekt auch genutzt nämlich neue Lehr- und Lernmethoden. Unser Thema mit dem wir uns auch noch zwei Jahre intensiv beschäftigt haben so dass das nicht nur nebenbei Zufallsprodukte sind, sondern dass wir uns da wirklich auch weiterentwickeln. Und haben damit das Wissen das diese eine EU Gruppe dann auch zu uns hereinkommt machen wir dann auch vier Mal Methodik Didaktik Seminar den ganzen Tag lang hier im Haus. Sodass das auch umgesetzt wird. Darüber hinaus haben wir auch eine Trended Trainer Ausbildung, wo ein Schwerpunkt auch war, wie visualisier ich, wie ich erstell ich Unterrichtsmaterial, aber wie muss ich auch unterrichten in der Gruppe der Gehörlosen. Gibt es da sozusagen andere Präsentationstechniken als in klassischem Training. Also wo auch das zum Thema gemacht wird. Also es gibt eben einerseits eine spezielle Aufbereitung um visuelle Hilfsmittel und Unterrichtsmaterialien zu erstellen und erwachsenengerecht, weil oft wird gearbeitet mit Bilderbüchern was überhaupt nicht dem Erwachsenenalter entspricht und da wurde praktisch das Unterrichtsmaterial wurde erstellt in der Vorbereitung der TrainerIn und wurde auch in Arbeitsgruppen standardisiert. Da wurde dann auch Arbeitszeit noch zur Verfügung gestellt – wurde nachher über dieses EU-Projekt noch mal erweitert mit einem theoretischen Hintergrund dann auch eingebettet in die verschiedenen Fördergruppen und ja. Wird jetzt im Training dann verwendet und darüber hinaus gibt's dann auch noch das Tandem Teaching, gerade im Deutschbereich... da hat sich sehr viel getan, da gibt's auch wenn TeilnehmerInnen jetzt ein Jahr in so einem Kurs sind – ihre Sprachkompetenz steigt enorm.

D.H.: Okay. Im Bezug auf die soziale Integration. Das wird ja dann als Teilaspekt der beruflichen Integration gesehen. Ich hab da ja Fallbeispiele gelesen in der Literatur dass die Gehörlosen sich dann eher ausgeschlossen fühlen. Das wird wahrscheinlich sehr individuell sein. Aber auf welcher sprachlichen Basis findet eine soziale Integration statt – übers Lippenlesen? Wie interessiert sind die Kollegen dass sie die Gebärdensprache lernen wollen?

E: Wir haben hier schon auch vermehrt jetzt Kurse angeboten in Firmen, wo Gehörlose beschäftigt sind z.B. XXX als solches (kann man dann ja rausstreichen die Firma, wobei die wären wahrscheinlich stolz, muss man

wahrscheinlich gar nicht mal) die haben dadurch das sie drei Gehörlose beschäftigt haben, haben sie auch überlegt wie können wir die gut einbinden und haben auch Gebärdensprachkurse angeboten und den haben ganz viele – auch Leute die nicht mit den Kollegen in Kontakt waren, besucht. Also das war im Gegenteil, das war auch eine Begeisterung, sozusagen, eine neue Sprache zu erwerben. Ja., und da haben auch mehrere andere gemacht. Es gibt auch ein Grafikunternehmen, die eine gehörlose Angestellte haben, einen gehörlosen Lehrling ausbilden, die jetzt alle Gebärdensprache lernen. Es gibt schon immer wieder solche Beispiele. Aber das ist natürlich nicht die Regel. Die Regel ist, dass man über anschauen, Lippenlesen, im Notfall schriftliche Kommunikation Arbeitsanweisungen erhält. Das Abläufe gut mit der Arbeitsassistentin gegebenenfalls mit der Integrationsbegleiterin – sofern es während der Kurszeit ist – abgesprochen werden. (Entschuldigung Handy läutet). Ich glaub, sonst in der Regel verlangt es mehr eine Anpassung des Gehörlosen in die Arbeitswelt an die Anderen.

D.H.: Zum Schluss hab ich noch eine Frage im Bezug auf die Anerkennung der Gebärdensprache. In welchen Bereichen hat sich seither schon etwas grundlegend verändert? Da war ja das Ziel, dass die Gehörlosen gleichberechtigt den Ausbildungsmöglichkeiten, aber auch den Arbeitsmöglichkeiten gegenüberstehen. Inwieweit sind diese Ziele schon erreicht worden? In welchen Bereichen wären noch Verbesserungen notwendig im Bezug auf die berufliche Integration und auf die Arbeitsplatzsuche oder überhaupt Arbeitsmarktsituation für Gehörlose?

E: Also ich glaub, dass da noch viel verändert werden muss. Aber was die Anerkennung der Gebärdensprache geschafft hat ist eine Sensibilisierung in der Öffentlichkeit, das Gebärdensprache eine eigene Sprache ist, dass das nicht ein Fuchteln ist, das Gehörlose sozusagen auch sprachkompetent sind. Es wird immer mehr das Wort Taubstumm in den Hintergrund gedrängt, dass fast immer noch benutzt worden ist bis vor kurzem und sozusagen ein Sprachverständnis. Die Gebärdensprache als Sprache ist einfach deutlicher geworden mit der Anerkennung der Gebärdensprache. Dass aber berufliche Integration nur möglich ist, wenn man auch eine Bildung und eine gute Kommunikationsfähigkeit hat, ist noch nicht durchgedrungen. In der Schule – also an der Basis – hat sich noch nichts geändert. Und seit der Anerkennung der Gebärdensprache hat es schon einige Veränderungen gegeben – ich glaub es gibt schon mehr Klassen wo Gebärdensprache unterrichtet wird. Es gibt auch schon mehr bilinguale Klassen, aber dazu sind die zwei Jahre zu kurz. Es hat sich noch zu wenig verändert, es ist noch nicht so prinzipiell das bilinguale Klassen jetzt eingerichtet werden für Gehörlose, aber es ist schon mehr passiert und das würde ich jetzt mal als Vorteil sehen drinnen. Und auch diese Öffnung der Gesellschaft für eine andere Sprachform – für die Gebärdensprache – und überhaupt als Sprache entdeckt wurde. Vorher war es ein Fuchteln, das irgendwie nicht als Sprache wahrgenommen worden ist. Da hat sich, glaube ich am meisten getan. Und ich glaube dass in den Schulen jetzt auch mehr bilinguale Klassen sind und auch in Gebärdensprache Schritt für Schritt eine Sensibilisierung passiert. Dass immer mehr Leute Gebärdensprache auch lernen, immer mehr StudentInnen auch Gebärdensprache lernen, glaub ich schon dass das auch etwas damit zu tun hat. So dass man drauf aufmerksam geworden ist.

D.H.: Sie haben zuerst gemeint, es müsste grundlegend die Basis verändert werden. Wäre dass, das die Gebärdensprache als Basissprache – als Muttersprache – erlernt wird und darauf aufbauen die Lautsprache bzw. die Schriftsprache und lesen und derartige Kompetenzen gelernt werden?

E: Also ich gehe da mit vielen ExpertInnen einher, die sagen wenn man gehörlos ist, benötigt man eine visuelle Wiedergabe von Informationen. Man benötigt dann eine visuelle Auseinandersetzung mit der Welt und wenn ich jetzt nur über Lautsprache und Lippen ablesen Informationen bekomme, bleibt ganz viel auf der Strecke und insofern man ist weder in der Gebärdensprache noch in der Lautsprache gut zuhause. Sprache hat nicht nur die Funktion als Sprache, sondern Sprache hat auch soziale Funktion. Nämlich Teil einer Gesellschaft zu sein, sich mitteilen zu können, seine Wünsche weitergeben zu können, seine Bedürfnisse und den Frust mitteilen zu können. Wenn ich das nicht kann oder nur sehr rudimentär, dann vereinsame ich innerlich und dann wird auch meine soziale Kompetenz daran leiden. Es wird mein Miteinander leiden und das ist genau das was den Gehörlosen auch vorgeworfen wird, dass ihre Arbeitshaltung, das ihre Frustrationstoleranz, das ihre Sozialkompetenz eigentlich nicht oder in manchen Bereichen rudimentär ausgeprägt ist. Und genau das ist deshalb eingetreten, weil der soziale Aspekt der Sprache gefehlt hat. Oder weil sie halt sehr auf Schriftsprache oder halt Lautsprache ausgerichtet waren und damit den sozialen Anteil der Sprache. Erst die Sprache und die Auseinandersetzung mit Sprache sowie die Auseinandersetzung mit dem Gegenüber lässt den Menschen erst Mensch werden. Und auch die soziale Erfahrungen die andere gemacht haben, die Mitteilungen darüber, das reflektieren darüber, das Erkennen, das miteinander streiten und wieder Lösungen zu finden nämlich nicht nur im Hier und Jetzt, sondern auch in Abstraktionsform. Sozusagen was wäre wenn meine Mama das morgen machen würde oder so etwas... das macht uns zu Menschen und das macht uns zum sozial kompetenten Menschen. Da bin ich überzeugt davon, dass es wichtig ist, in einer Sprache zuhause zu sein und als Gehörloser eben in Gebärdensprache visuell orientiert die Informationen zu bekommen, die sie auch zum Menschen machen. Das ist ja auch wichtig in der Sprache und parallel dazu bekommen sie mehr Bildungshintergründe. Und ob ich jetzt erfahre von meiner Mama die sich sehr bemüht und mir erklären möchte das ist ein Häferl und jetzt stell ich hier das Häferl her und dann sag ich vielleicht noch schau das ist weiß und wenn eine andere Information ...und wenn ein hörendes Kind mit der Mutter dasitzen würde, dann würde sie sagen, willst du auch

ein Häferl, im Häferl ist Tee und der Tee schmeckt gut usw. Es würde eine Hintergrundgeschichte erzählt werden und somit auch werden sich Informationen verbinden. Dieses Verbinden fehlt wenn die Vermittlung nur über die Lautsprache stattfindet. Dann fehlen all diese verbindenden Elemente die Wissen ausmachen, die Wissen festigen und die Wissen reflektieren. Darüber hinaus ist die soziale Komponente von Sprache nicht vorhanden. Deswegen glaub ich einfach das es wichtig ist in einer Sprache zuhause zu sein und wenn man gehörlos ist, eine visuelle Sprache zu bekommen um dann auch wirklich gut in die Welt der Hörenden – natürlich braucht dann auch eine Lautsprache, braucht dann auch die Zweitsprache, aber das ist dann halt die zweite Sprache, aber man muss in einer Sprache zuhause sein.

D.H.: Danke fürs Interview!!

E: Gerne! Ihnen wünsche ich noch alles Gute für die Diplomarbeit!

D.H.: Danke!

Anhang B1:

Interview1 (Arbeitsassistenz Witaf - 27.05.2008):

D.H.: Danke, dass du mir für ein Interview zur Verfügung stehst. Ich habe dich als Expertin ausgewählt, weil du als Arbeitsassistentin für Gehörlose tätig bist.

Zuerst ein paar Informationen meinerseits. Ich studiere Pädagogik an der Universität Wien und schreibe gerade Diplomarbeit zum Thema „Sprachliche Erziehung von Gehörlosen im Hinblick auf die berufliche Integration.“ Ich möchte konkret herausfinden, welche der beiden Sprachmodalitäten – Lautsprache, Gebärdensprache oder die Kombination von beiden – sich als vorteilhaft erweist für die berufliche Integration.

W: Vielleicht erkläre ich dann einfach mal unser Projekt und geh dann kurz drauf ein, inwiefern ich Erfahrungen hab mit den unterschiedlichen Bildungsniveaus bei uns in der Arbeit.

D.H.: Ja okay.

*W: Also die Arbeitsassistenz für Gehörlose ist vor 10 Jahren gegründet worden. Wir haben mehrere Projekte – mittlerweile mehr als nur die Arbeitsassistenz. Eben, angefangen beim Clearing für Gehörlose und Schwerhörige, wir haben Arbeitsassistenz für Wien und Niederösterreich und wir haben Jobcoaching für Wien. Und wir haben Integrationsbegleitung für den Raum Wien. Die unterschiedlichen Projekte richten sich an die Personengruppe der hörbeeinträchtigten Personen, ab einem Hörbeeinträchtigungsgrad von 50%. Das sind die Vorgaben die das Bundessozialamt an uns stellt, weil wir hauptsächlich vom Bundessozialamt finanziell gefördert werden. Trägerverein unseres Projekts ist der WITAF – wörtlich übersetzt der Wiener Taubstumm-Fürsorgeverband. Den gibt es seit über 140 Jahren. Die Buchstaben WITAF stehen heute für was anderes, weil der Begriff taubstumm ja nicht mehr verwendet wird, sondern eben der Begriff gehörlos. Heute heißt es **W**issen, **I**nformation, **T**radition, **A**ktuell und das letzte ist – glaub ich – **F**örderung. Das bedeutet, dass der Verein sich für Gehörlose – seit er existiert – einfach einsetzt. Insofern ist es für uns wichtig, was für einen Bildungsstand die Leute haben, weil sie mit einer bestimmten Basiskompetenz zu uns kommen. Arbeitslose Personen die zu uns kommen erstellen mit uns gemeinsam einen Lebenslauf. Anhand des Lebenslaufs sehen wir wo liegen die Qualifikationen. Dann schauen wir was für Möglichkeiten im Berufsleben sind mit diesem Lebenslauf möglich. Deckt sich das mit dem Berufswunsch der Personen, dann passt es, dann wird die Arbeitssuche angefangen. Deckt sich das nicht, suchen wir nach Weiter- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die Personen, um ihren Berufswunsch zu erfüllen. Manchmal ist es möglich, manchmal nicht. Die Leute kommen zu uns fürs Clearing und zur Integrationsbegleitung schon ab 12, 13 Jahren. Da geht die Clearerin bei uns in die Schulen direkt vor Ort und fängt mit den Kindern langsam an herauszufinden, wo sind ihre Stärken, wo sind ihre Schwächen um dann in weiterer Folge mit Schnuppertagen in Firmen drauf zu kommen, was für die Kinder passt. Natürlich sind beim Clearing auch die Eltern stark eingebunden, da die ja ihr Kind am Besten kennen. Wir fangen an mit den Kindern schon Lehrstellen zu suchen mit 15, also mit den Jugendlichen dann Lehrstellen zu suchen oder Weiterbildungsmöglichkeiten. Manche haben sogar den Wunsch eine ganz normale AHS zu besuchen. Das ist recht aufwendig, weil da Gebärdensprachdolmetscher für die Schulzeit notwendig sind, weil es eine AHS in dem Sinn für Gehörlose mit einer Gebärdensprache in Wien oder im Raum Österreich eigentlich nicht gibt.*

Leute die schon eine fertige Ausbildung haben oder mitten im Leben stehen brauchen vielleicht nur einen Schweißerkurs, oder einen EDV-Kurs oder einen Buchhalterkurs, damit sie den Job kriegen den sie brauchen. Auch da versuchen wir ausfindig zu machen, ob es möglich ist, wer es finanziert – damit der Berufswunsch angestrebt werden kann. Wir haben hauptsächlich Gehörlose Leute, also die von der Gebärdensprache abhängig sind um eine fließende Kommunikation zu ermöglichen. Das bedeutet 100% gehörlos in dem Sinn gibt es nicht. Außer es ist wirklich ein Hörnerv komplett durchtrennt. Aber ab einem bestimmten Hörbeeinträchtigungsgrad ist die Gebärdensprache einfach primäres Kommunikationsmittel und wir fungieren da als Drehscheibe zwischen entweder Schule und Gehörlosen, Fortbildungsinstitut und Gehörlosen, Dolmetschern und Gehörlosen, aber hauptsächlich zwischen Firma und Gehörlosen. Bei Firma ist inkludiert, was da dranhängt wie Arbeiterkammer oder Arbeitsmarktservice. Wir sind teilweise Begleitung in Gebärdensprache – Dolmetscher sind wir keine. Es sind zwar manche von unseren Mitarbeiterinnen geprüfte Dolmetscherinnen, aber das ist dann eher Nebenberuf oder Zweitberuf. Hier in der Arbeit sind alle gebärdensprachkompetent, die Beratung anbieten. Und das halt auf unterschiedlichem Niveau- das kommt auch drauf an wie lange man schon dabei ist, aber soviel das man eine Kommunikation mit dem Gehörlosen sicherstellen kann. Ich persönlich bin für den Raum Niederösterreich zuständig. Für Niederösterreich gibt es drei Arbeitsassistentinnen, die mit den Leuten zum AMS gehen in ganz Niederösterreich, oder zu den Firmen hinfahren und sei es vom Vorstellungsgespräch bis zur Krisenintervention irgendwie versuchen alles abzudecken bzw. wenn es nicht mehr möglich ist abzudecken, Gebärdensprachdolmetscher zu organisieren, die bestimmte Termine begleiten. Die Erfahrung die wir am Land gemacht haben, was den Raum Niederösterreich angeht – ich weiß nicht inwiefern das eine Rolle spielt, dass es nur Wien sein darf?

D.H.: Nein nein, das ist schon in Ordnung, denn ich hab auch die Befragung der Gehörlosen in beiden Bundesländer – Wien und Niederösterreich – durchgeführt.

W: Ja okay, gut.

Es gibt schon Unterschiede zwischen Wien und Niederösterreich, weil einfach in Niederösterreich aufgrund der ländlichen Struktur sehr wenig Kontakt unter Gehörlosen besteht oder bzw. nur kleine Gruppen und es auch schwierig ist für die Leute dort auch adäquat gebärdensprachmäßig gefördert zu werden. Also es gibt am Land keine Schule, wo man sagt da wird explizit Gebärdensprache angeboten, es gibt keine Kindergärten ... es wird also am Land nichts angeboten. Und in Wien gibt's diese Monopolstellung vom BIG - vom Bundesinstitut für Gehörlose. Das BIG ist aber das einzige Angebot in Wien – vom Kindergarten bis zur Hauptschule oder zum Aufbaulehrgang. Es gibt dann das Schulungszentrum equalizent in Wien, die eben in Gebärdensprache Fortbildungen anbieten, also in Form von Berufsorientierungslehrgängen, die ein Jahr dauern bis hin zu Kursen für ausländische Gehörlose.

D.H.: Ja, ich kenne die Institution equalizent. Ich war letzte Woche schon dort um ein Interview zu führen.

W.: Ah, okay. Also die bieten halt auch recht viel an, was für uns eine große Hilfe darstellt, weil wenn die Leute etwas brauchen, dann brauchen wir nicht für jeden Kurs Gebärdensprachdolmetscher organisieren – was ja nicht das gleiche ist wie von einem Native Speaker unterrichtet zu werden. Da eben besteht auch eine enge Kooperation zwischen dem Schulungszentrum equalizent und uns. Und ja es müssen dann die, die aus Niederösterreich kommen auch nach Wien fahren, wenn es sie zum Beispiel bestimmte Sachen machen wollen, weil es am Land einfach gar kein Angebot gibt. Was sich von der Bildungssituation herauskristallisiert, jedoch in keinster Weise wissenschaftlich belegt ist, sich jedoch durch die Erfahrung zeigt, ist, dass die ältere Generation der Gehörlosen in der Sprachkompetenz – was Schriftsprache angeht und auch oft die Gebärdensprache – häufig sehr viel kompetenter ist, als die junge Generation. Die können, was Lesen und schreiben angeht, sehr wenig. Manche kommen zur Clearerin und sind nicht in der Lage, ganze Sätze zu schreiben bzw. vollständige Texte inhaltlich zu erfassen. Das macht es halt auch schwierig für die Leute einen Ausbildungsplatz zu bekommen, weil man darum bangen muss, schaffen sie die Berufsschule, wenn sie zum Beispiel eine Lehrstelle anstreben. Verstehen sie die Gebärdensprachdolmetscher – auch wenn die bezahlt werden. In den ersten Jahren der Schule zu wenig bzw. gar nichts in Gebärdensprache angeboten wird, um eine wirklich solide Basiskompetenz in der Gebärde aufzubauen. Es hängt dann auch wieder davon ab, wie ist das familiäre Umfeld. Es gibt Leute, die kommen aus hörenden Familien, die in Beratungsstellen erzählt bekommen, die orale Erziehung sei die beste Erziehung. Die werden in einer hörenden Welt aufwachsen und sollen sich auch danach orientieren. Die Eltern bekommen diese Info und nehmen die natürlich von der Ärzteschaft so an und erziehen dann ihre Kinder oral. Solange bis es dann vielleicht irgendwann soweit ist, dass so eine große Lücke besteht, dass man das innerhalb kurzer Zeit nicht aufholen kann, dass die Kinder da Gebärde lernen, oder dass sie die Sprachkompetenz einfach so ausbauen, dass eine höhere Ausbildung möglich ist. Wir hier vertreten die Ansicht, dass die Gebärdensprache als erstes Kommunikationsmittel für Leute die gehörlos sind, angewendet werden soll. Es gibt da natürlich auch reichlich wissenschaftliche Untersuchungen. Wie jetzt erst kürzlich diese Schrift erschienen ist „Sprache macht Wissen“ von Fr. Dr. Krausenecker, wo eben auch gezeigt wird, wie wichtig es ist, dass die Förderung primär in Gebärdensprache stattfindet für die Kinder. um auch abstraktes Denken zu ermöglichen und auch Geschichten erzählen, was halt von Kindesbeinen an wichtig ist um halt irgendwie mehrdimensionales Denken zu entwickeln. Wenn Leute kommen, die keine Gebärde können, tun wir uns ziemlich schwer die Person zu betreuen. Wenn die direkte Kommunikation der Lautsprache nicht möglich ist und die Gebärdensprache auch nur bruchstückhaft vorhanden ist, dann ist es recht schwierig bzw. stellt es sich als unmöglich heraus, hier zum Beispiel eine Einschulung zu begleiten. Da empfehlen wir den Leuten dann schon auch, dass sie Gebärde mehr lernen oder dass sie mehr Kontakt haben mit Gehörlosen. Wir haben dann die Erfahrung gemacht, dass zum Beispiel auch ausländische Gehörlose kommen, die dann eben einen Kurs machen, die irrsinnig schnell die Sprache aufsaugen wie ein Schwamm und dann irrsinnig schnell da reinkommen und dann irrsinnige Gebärdensprachkompetenz aufbauen, dass man nur so schaut- innerhalb von kürzester Zeit. Und da merkt man auch wie sehr die danach gieren, eine visuelle Möglichkeit haben sich auszudrücken und etwas zu erfahren. Die Jugendlichen, die ich kennen gelernt habe in der Arbeit, sind immer recht erstaunt wenn sie draufkommen, es gibt ja auch was mit Gebärdensprache. Schule bedeutet nicht immer anstrengend von den Lippen ablesen, sondern es gibt endlich auch eine Möglichkeit zu gebärden. Man merkt dann richtig wie die Kinder aufblühen und dann plötzlich anfangen mit einem zu diskutieren oder dazu bereit sind sich zu öffnen und auch was von sich preisgeben. In der Beratung ist es natürlich recht wichtig, dass man da eine Vertrauensbasis aufbaut. Wenn die Leute merken wir können Gebärdensprache und wir stellen uns auf die Leute ein, wir bemühen uns dass wir sie verstehen, dann ist es auch meistens so, dass das Vertrauen recht schnell aufgebaut wird.

Vielleicht kannst du spezieller noch Fragen stellen, wo du mehr Infos brauchst.

D.H.: Ja okay. Im allgemeinen Bezug auf die Arbeitsplatzsuche, erweisen sich dann die sprachlichen Probleme als das Hauptproblem?

W: Eigentlich nicht so unbedingt. Wir sind unter anderem auch Kulturmittler, das bedeutet Gebärdensprache ist eine eigene, eigenständige Sprache mit der immer automatisch eine eigene Kultur verbunden ist und auch eine eigene Art das Leben zu führen. Ich vergleiche es immer so – wenn ich mit Leuten spreche die mit der Kultur überhaupt keinen Kontakt haben: es ist so wie wenn man in ein anderes Land fährt und andere Sitten und andere Bräuche kennen lernt. Wie man sich begrüßt, wie man miteinander redet, welche Gepflogenheiten das man hat.

Das gibt's auch bei der Gemeinschaft der GebärdensprachbenutzerInnen. Es ist zum Beispiel, es wird bei Gehörlosen immer so sein, dass es eine sehr offene Direktheit gibt, was in der hörenden Welt eigentlich nicht stattfindet. Das bedeutet, wenn mir was nicht passt als Hörender oder wenn ich mit was nicht zufrieden bin, dann entweder behalt ich's für mich am Arbeitsplatz, ich schluck es runter oder ich denk mir wird schon werden oder ich umschreib dass dann recht schön und blumig, damit es nicht so hart rüberkommt. Gehörlose sind da sehr direkt und da kann es dann schon auch am Arbeitsplatz so sein, dass da zwei Fronten aneinander geraten. Wenn der eine sehr direkt ist und der andere das nicht gewohnt ist oder das nicht kennt. Als ich Gebärdensprache gelernt habe und dann langsam einen Freundeskreis aufgebaut habe mit Gehörlosen, musste ich das auch am Anfang irgendwie lernen. Okay, dass ist nicht böse gemeint, dass ich jetzt direkt gesagt bekomme, dass war jetzt nicht in Ordnung oder so. Sondern dass ist einfach so üblich das man sich manche Sachen direkt sagt. Und wenn man das mit Arbeitskollegen, die das nicht kennen, genauso praktiziert, dann kann es schon zu Reibungsflächen kommen bzw. kommt es dann immer auf die Personen drauf an. Man darf nicht vergessen, Hörende die wir immer die Möglichkeit haben Fern zu sehen, Radio zu hören und das ganze Umfeld das gesprochen wird mitbekommen, haben sicher ein anderes Bild der Welt, als Leute die nichts mitbekommen von den Geräuschen rundherum und somit auch viel Kommunikation nicht mitbekommen. Was wird unter den Arbeitskollegen gesprochen? Reden die über mich? Lachen die über mich wenn sie Spaß miteinander haben? Oder reden die über einen Witz den sie gerade im Radio gehört haben? Oder irgendwie über die lustige Party vom letzten Wochenende? Also da gibt's schon sehr viele Phantasien, die dann bei den Gehörlosen frei werden, wie zum Beispiel oft das Gefühl die reden jetzt über mich. Und da muss man auch irgendwie schauen, dass man die zwei Welten miteinander verbindet. Die einen aufklärt, der hört es ja nicht und der kann nicht alles von den Lippen ablesen, der kann es ja nicht wissen. Sondern da muss man dann schauen, dass sich die auch vielleicht ein bisschen bemühen, dem zumindest zwischendurch zu sagen wir reden jetzt über das und das. So das der Gehörlose auch irgendwie das Gefühl hat das er auch Teil der Gemeinschaft ist. Also schon auch Sprache, aber in weiterer Form schon auch eine Art Kultur, die da zu Missverständnissen führen kann. Und in weiterer Folge natürlich an vielen Orten die Sprache... sei es ein Gespräch mit dem Chef, sei es ein Gespräch mit den Arbeitskollegen. Manche Sachen macht man sich untereinander aus. Wenn dann extra jemand kommen muss bspw. ich als Arbeitsassistentin die hier versucht zu vermitteln, ist es schon mal eine Spur unangenehmer, es ist weniger privat. Es ist immer ein Mehraufwand, dass die Firma oder der Arbeitskollege uns anrufen muss. Wir müssen uns einen Termin ausmachen... Also es ist sicher schwieriger für die Leute da einfach selbstständig zu regeln oder aus der Welt zu schaffen.

D.H.: Und sind diese Probleme die du gerade geschildert hast, Mitgründe für eine nicht erfolgreiche berufliche Integration? Bezogen jetzt auf die Seite der Firmen, dass die dann nicht bereit sind Gehörlose anzustellen wegen Behinderteneinstellungsgesetz und eben diesem organisieren von Dolmetscher?

W: Also hinsichtlich Behinderteneinstellungsgesetz... also, sagen wir mal so: Wenn man anfragt bei Firmen: Wollen sie eine gehörlose Person einstellen? – dann ist es sehr oft die erste Frage: Nein, wie soll das den gehen, ich kann ja nicht reden mit dem. Es ist immer schwierig zu argumentieren, dass wir ja da eine kostenlose Institution sind, die da vorbeikommen und sie unterstützen. Alles was in der heutigen Wirtschaft ein Mehraufwand ist oder etwas, was eine Belastung darstellt, wird weniger gern in Angriff genommen. Diesbezüglich haben wir einen Vorteil, einen Fuß in die Tür zu bekommen: wir bekommen vom AMS Wien die Möglichkeit eine Förderung anzubieten – für Leute die in Wien Hauptwohnsitz gemeldet sind. In Niederösterreich fördert hauptsächlich das Bundessozialamt Firmen, die eine Person einstellen, die mindestens 50% hörbeeinträchtigt ist. Das sind Förderungen, die ganz individuell auf die Person dann berechnet werden und auf den Arbeitsplatz. Das ist abhängig dann davon, wie viele Stunden arbeitet die Person in der Firma? – Ist es eine befristete Dienststelle oder eine unbefristete Dienststelle? – Ist es eine Saisonstelle? – Wie viel Einkommen, also wie viel Lohn bezahlt die Firma den Gehörlosen? – und es ist abhängig davon, wie viel Förderung eine Person auch schon bekommen hat für eine Firma. Also wenn jetzt jemand ein immer wieder Arbeitsloser ist, also ein Drehtürkunde, der drei mal im Jahr arbeitslos ist und eine Firma findet, da ist es auch unterschiedlich. Das Bundessozialamt sagt, okay, jetzt fördern wir nicht mehr soviel, weil der schon soviel Förderungen hat und Möglichkeiten bekommen sich da zu integrieren am Arbeitsmarkt. Oder den haben wir schon so viele Fortbildungen bezahlt dem wird jetzt weniger Förderung bezahlt. Oder das AMS Wien ist total unterschiedlich, weil die einzelne Budgets haben. Das bedeutet das AMS vom 1. Bezirk und vom 19. Bezirk haben nicht die gleichen budgetären Mittel. Es kommt immer drauf an, wie viel haben die auch schon gefördert, was haben die noch an Budget da. Ende des Jahres schaut es immer schlecht aus mit Förderungen.

Das mein ich mit individuelle Zuschnitte / Förderungen für die Personen. Und das ist schon oft ein Anreiz überhaupt für kleinere Betriebe, die nur ein paar Mitarbeiter haben, oder für Familienbetriebe, die sagen, ja okay mit einer Förderung können wir uns es vorstellen, dass wir es probieren. Noch mal schwieriger ist es für Leute am Arbeitsplatz integriert zu werden, wenn sie einen Feststellbescheid haben. D.h. wenn sie zum Kreis der begünstigt behinderten Personen gehören und den so genannten Kündigungsschutz mitbringen, der ab dem sechsten Monat bei einer Anstellung gültig wird. Dann überlegt sich eine Firma noch mal, ob sie eine behinderte Person mit diesem Feststellbescheid anstellt, weil es nur unter Zustimmung des Bundessozialamtes möglich ist, die Person wieder zu kündigen. Das bedeutet die Firma muss zuerst wieder einen Antrag beim Bundessozialamt

stellen, ob sie der Kündigung zustimmen. Stimmt das Bundessozialamt der Kündigung nicht zu kommt es zu einer Art Verhandlung wo man noch mal schaut, kann man sich irgendwie auf einen Kompromiss einigen oder eine finanzielle Einigung finden, dass es einvernehmlich aufgelöst wird. Bzw. dann wird geprüft was sind die Gründe und dann wird es kompliziert und das wollen sich viele Firmen dann einfach auch nicht antun. Oder haben schon schlechte Erfahrungen damit gemacht.

Wir betreuen Kunden sowohl mit und ohne Feststellbescheid. Das bedeutet, wenn man einen Behindertenpass beantragt hat man die Möglichkeit nur einen Behindertenpass zu beantragen oder nur einen Behindertenpass und Feststellbescheid zu beantragen. Das sind zwei getrennte Formulare die man ausfüllen muss. Früher war es oft so, dass geraten wurde, das ist ein großer Vorteil, wenn man den Feststellbescheid hat. Das bringt auch Vorteile mit sich wie zum Beispiel Kostenübernahme von technischer Adaptierung am Arbeitsplatz- sei es einer Lichtglocke statt einer normalen Türglocke, oder sei es irgendwelche Handyadaptionen damit der Nachrichten aufs Handy kriegt oder ein Firmenhandy extra, was die anderen nicht haben, damit er irgendwie kommunizieren kann mit dem Chef. Also da gibt's so technische Adaptionen, die man dann beantragen kann, die dann bezahlt werden. Das sind die Vorteile die man hat mit dem Feststellbescheid. Der große Nachteil ist das man mittlerweile sehr schwer eine Firma findet, die sagt, ja okay uns ist auch das Risiko egal. Wir nehmen die Förderung und schauen ob es funktioniert. Aber wir haben ganz wenige Leute die wirklich dann in die Situation gekommen sind, dass es dann zu einer Verhandlung gekommen ist. Meistens einigen sich die Leute vorher einvernehmlich bzw. wenn es von der eine Seite nicht passt, dann passt eh meistens von der anderen Seite nicht und man trifft sich dann irgendwo in der Mitte. Da versuchen dann wir auch irgendwie Berater zu sein oder Koordinator zu sein zwischen Firma und Gehörlosen, dass es nicht unnötig irgendwie zu Streitereien oder Verhandlungen mit dem Bundessozialamt kommt.

Ich hoffe, das war so ungefähr die Antwort auf die Frage?!?

D.H.: Ja, danke! Hilfestellung bietet die Arbeitsassistentin dann diesbezüglich, dass vor allem bei Kommunikationsproblemen tätig werden. Und das beginnt beim Bewerbungsschreiben, bis hin zum Vorstellungsgespräch. Wie lange nachher geht das, wenn der zum Beispiel schon eine Festanstellung hat und schon eineinhalb Jahre in der Firma tätig ist, kann der dann dennoch sagen: Ich hab jetzt ein Problem oder ein wichtiges Meeting wo ich jemanden von der Arbeitsassistentin brauche! Wie lange läuft das dann dass sie die begleiten?

W: Also, so lange es die Arbeitsassistentin für Gehörlose gibt, gibt es für die Firma und für den Gehörlosen immer die Möglichkeit sich bei Problemen zu melden. Wir / ich habe Kunden, die melden sich ein halbes Jahr nicht, weil es da ein halbes Jahr am Arbeitsplatz keine Probleme gibt, oder keine Notwendigkeit das man sich trifft. Dann gibt's plötzlich eine Teambesprechung oder ein Problem mit einem Kollegen und dann schreiben sie mir eine SMS, ein Fax oder ein E-Mail und fragen ob ich mal vorbeikommen kann. Also da gibt's keine zeitliche Begrenzung.

Prinzipiell ist es so, dass wir unter Beratung, Arbeitsplatzergänzung und Arbeitsplatzergänzung unterscheiden bei unseren Akten oder bei unsere Aktenführung. Das hängt auch damit zusammen, dass das Bundessozialamt uns nicht nur fördert, sondern auch kontrolliert wie wir unsere Arbeit tun. Und wir müssen eine bestimmte Anzahl von Arbeitsplatzergänzungen – und erhaltenen im Jahr vorweisen können, damit das Projekt sich rechnet. Damit wir beweisen können, dass und das ist der Output aus unserem Projekt. Und somit ist es auch so, dass die Arbeitsplatzergänzung die Arbeitsplatzsuche ist und die ersten drei Monate des Arbeitsbeginns und alles was zum Beispiel nachher kommt an Kriseninterventionen oder an Teambesprechungen kann dann in einer Form von Arbeitsplatzergänzung betitelt werden. Und die die läuft normalerweise dann sechs Monate und dann schaut man ist es weiter notwendig oder nicht. Braucht man vielleicht ein Jobcoaching. Das ist das was die Kolleginnen vom Jobcoaching – Team anbieten. Das bedeutet, dass eine längerfristige – zum Beispiel zweiwöchige Begleitung am Arbeitsplatz, weil es immer wieder Probleme gibt, die man mit einem Gespräch nicht lösen kann. Oder das es Probleme gibt, dass der Gehörlose die Arbeitsabläufe nicht richtig macht oder nicht versteht oder dass da in der Einschulung einfach massive Schwierigkeiten gibt. Da steht dann ein Jobcoach – ...ich weiß nicht... das macht man sich mit der Firma dann so aus – wenn es notwendig ist einmal die Woche, wenn es nicht so notwendig ist zwei mal die Woche ein bis zwei Stunden dabei und unterstützt und coacht die betroffene Person.

D.H.: Und ist die Erfolgsquote auch davon abhängig wie gut jetzt ein Gehörloser unter „...“ die Lautsprache kann bzw. sich ohne Dolmetscher oder Arbeitsassistentin verständigen kann mit dem Chef?

W: Also, wir haben die... dadurch das wir ja Leute betreuen, ab einem Beeinträchtigungsgrad von 50 % ist es da schon meistens so, dass da kein großer Unterschied stattfindet, weil alle unsere Kunde, sag ich mal 90 % unsere Kunden – gehörlos sind. Das Klientel der Schwerhörigen ist der Rest von diesen 10 % und die brauchen dann eigentlich weniger unsere Unterstützung, sondern die kommunizieren das dann schon selber. Aber die Probleme bestehen trotzdem auch bei den quasi Schwerhörigen. Deswegen ...

D.H.: Also ist dann quasi die Erfolgsquote von der beruflichen Integration von mehreren Faktoren abhängig. Hauptsächlich wahrscheinlich von der Ausbildung auch?

W: Ja. Also das ist sicher eins der wichtigsten Faktoren von der Ausbildung her, dass da die berufliche Integration sicher schwieriger ist. Wir haben auch eine Statistik, die man auf der Homepage anschauen kann, wo wir erfasst haben, dass viele unsere Leute unter ihrer Ausbildung oder unter ihrer Qualifikation eine Anstellung

finden. Also manche haben eine Lehre, arbeiten aber als Hilfsarbeiter zum Beispiel. Das liegt teilweise auch daran, dass die Leute zwar eine Lehre machen, aber dabei werden sie manchmal von den Ausbildnern und Lehrern in der Berufsschule mitgezogen oder einfach durchgeschleust, sodass sie am Schluss trotz Zertifikat oder Diplom das nötige Fachwissen nicht mitbringen. Wir haben – eine Kollegin von mir betreut einen Maler, die Firma die ihn angestellt hat, hat gesagt, dass das unmöglich ist, dass der einen Lehrabschluss hat. Und ich hab zum Beispiel wiederum Maler die sind sehr gut. Also die waren einfach auch in einem Betrieb der sich um die Leute angenommen hat um da irgendwie einen Ausgleich zu finden zwischen erklären, zeigen und dieser sprachlichen Vermittlung von Wissen. Es ist oft so, dass die Leute wenn sie einen Lehrabschluss haben, nicht gleichgestellt werden können mit Hörenden, die einen Lehrabschluss haben. Das ist auch oft ein Problem und hier ist schon die Sprache die primäre Problematik. Weil wenn die in der Berufsschule keinen Dolmetscher bezahlt bekommen oder nur für bestimmte Stunden Dolmetscher zahlt kriegen bzw. sogar mehr Dolmetscher zahlt bekommen würden aber es gibt nicht so viele die Zeit hätten, weil es da viel zu wenige gibt im Raum Wien und Niederösterreich und überhaupt in ganz Österreich. Es erweist sich als ein großes Problem, wenn in der Ausbildung eine gleichwertige Übermittlung von Wissen in der Muttersprache in der Ausbildung nicht gewährleistet werden kann.

D.H.: Ist die schriftliche Verständigung – beispielsweise bei Probleme am Arbeitsplatz– ein Lösungsansatz? Denn laut Literatur hat ja der Großteil der Gehörlosen Schwierigkeiten mit der Schriftsprache, d.h. die können dann nicht mit Kollegen, den Vorgesetzten oder mit dem Chef zurückgreifen auf die Schriftsprache?!

W: Also für einfache Dinge geht's schon. Wir vergleichen es manchmal so wie Ausländerdeutsch, so dass dann ganz einfach stichwortartig was aufgeschrieben wird. Wenn es um banale Dinge geht. Aber das man wirklich Probleme lösen könnte auf Schriftebene das geht nicht. Wissensvermittlung kommt auch auf den Bildungsstand der Leute an, aber die meisten Leute könnten jetzt nicht einen Kurs besuchen zur Erklärung von der Anwendung von Putzmittel oder chemischer Mittel in der Gebäudereinigung. Die einen bekommen es erzählt und bekommen Unterlagen und die Gehörlosen bekommen dann nur die Unterlagen zum Beispiel. Das ist nicht das gleiche. Auch wenn sie so gut lesen könnten wäre es nicht das gleiche. Denn wenn ich als Hörender nur ein Skriptum bekomme ist das was anderes, als wenn ich es zuerst gehört habe und dann nachlese. Aber das stimmt, die Schriftkompetenz vieler ist einfach sehr schlecht. Und das man da alles lösen könnte, was am Arbeitsplatz oder überhaupt anfällt ist unmöglich. Man bekommt ja oft Briefe vom AMS, von der Arbeiterkammer, von verschiedenen Stellen, die so kompliziert im Amtsdeutsch geschrieben sind, das manche Hörende Probleme haben das zu verstehen, die gehen auch zum Sozialarbeiter, aber viele Leute kennen einzelne Wörter dann nicht und müssen nachfragen, nicht nur wie gebärdet man die Wörter, sondern auch was bedeuten sie.

D.H.: Kann allgemein gesagt werden, dass die sprachlichen Schwierigkeiten und die Kommunikationsprobleme der Hauptgrund sind für eine nicht erfolgreiche berufliche Integration?

W: Ja ich glaub, dass ist eh genau die Frage die du vorher schon gestellt hast. Ich denk jetzt grad selber nach ob ich es mit einem absoluten JA beantworten kann. Es ist sicher einer der Hauptgründe, es gibt sicher noch wie unter anderem die Geschichte mit der kulturellen Situation, oder mit Sachen die sich einfach langsam aufbauen, von der Bildungssituation her- das geht im Kindergarten los, das geht los ab dem ersten Jahr eines Kindes los, wo es mit Sprache gefördert werden muss, die sich durchzieht durchs ganze Leben. Es stimmt ja – würde ich sagen ja.

D.H.: Okay. Also kommt es in der Firma – aufgrund der Kommunikationsprobleme oder nachdem ich nur einen Zettel kriege und der Gehörlose da nicht genau die Inhalte herausarbeiten kann – dann zu Informationsdefiziten, was innerbetriebliche Informationen oder Arbeitsanweisungen betrifft. Wie werden die dann aufgearbeitet – nur mit der Arbeitsassistentz? Beispielsweise wenn eine gehörlose Person kurzfristig eine neue Arbeitsanweisung bekommt... Wie funktioniert das dann so kurzfristig? Oder wird da von seiten der Firma auch Rücksicht genommen?

W: Es ist unterschiedlich. Es gibt Firmen, die glauben wir haben dann Zeit und wir kommen einfach vorbei und machen es. Wir informieren aber schon immer am Anfang konkret: wir haben das Projekt Arbeitsassistentz und das Projekt Jobcoaching für Wien zusätzlich und wir haben die Möglichkeit Gebärdensprachdolmetscher zu organisieren für die Firma. Ist es jetzt wirklich nur eine Geschichte, wo die Brandschutzerklärungen eine Stunde lang in der Gruppe erklärt werden, dann ist es einfach. Das ist ein Dolmetschauftrag. Also da kommt der Dolmetscher eine Stunde lang hin, weil da wirklich gewährleistet sein muss, dass 100% von dem was da gesagt wird, in der Muttersprache auch genauso 1:1 übergeben wird. Wenn es jetzt aber was ist, was eine Arbeitsanweisung ist für eine Maschine, die neu kommt und es gibt da bestimmte Regeln wie man die warten muss, dann ist es entweder Arbeitsassistentz- oder Jobcoaching- Auftrag und da kommen wir einfach vorbei. Ist es aber eine Einschulung von einer Maschine, die über mehrere Tage geht, dann ist es klar Dolmetschauftrag. Und wir versuchen das schon zu kommunizieren am Anfang, dass es unterschiedlich aufwendige Notwendigkeiten gibt, der Firma Unterstützungen anzubieten und dass sie uns das rechtzeitig sagen müssen, dass wir das auch organisieren können. Also es gibt für jegliche Art solcher Dinge Unterstützung für die Firma. Wenn sie es uns zwei Wochen vorher sagen, wird es sicher einfacher sein, der Firma etwas anbieten zu können, als wenn sie sich erst 2-3 Tage vorher melden. Es kommen dann auch oft Gehörlose die sagen, okay die Firma die haben was besprochen und haben keinen Dolmetscher organisiert die haben uns nicht gemailt. Manche Firmen

vergessen einfach auch drauf, weil manche Gehörlose so super Lippen lesen können, dass es dann irgendwann zu dem Phänomen kommt, okay die können mich zwar verstehen, was ich jetzt sag, aber die können das in der Gruppe nicht verstehen, oder können sich selbst nicht so artikulieren. Also manche Sachen werden dann auch wirklich vergessen von den Firmen. Aber man versucht schon im Rahmen der Arbeitsassistenz diese Sachen abzudecken. Aber im Hinblick drauf, dass wir uns auch Fremdhilfe holen – eben durch die Dolmetscher. Alles können, dürfen und sollen wir auch gar nicht abdecken, weil wir keine geprüften Dolmetscher sind und viele Sachen konsekutiv dolmetschen – das bedeutet den Inhalt wiedergeben. Ein Dolmetscher gibt 1:1 simultan die Inhalte wieder. Wir geben die Inhalte oft zusammengefasst oder auf dem Niveau des speziellen Gehörlosen in Gebärde wieder. Das ist kein Dolmetschakt!

Insgesamt gesehen ist die Zusammenarbeit mit dem Dolmetschverband sehr intensiv und ja auch notwendig. Genau so ist es mit der Arbeiterkammer. Mit denen telefonieren wir sehr oft um Fragen abzuklären wie zum Beispiel wie lange hat der Kunde mit dem und dem Vertrag Kündigungsfrist. V.a. wenn eine Firma in Konkurs geht ist die Unterstützung von der Arbeiterkammer sehr wichtig und hilfreich, denn all die rechtlichen Dinge so wie Arbeitsgesetz da braucht es eben eine Beratung von juristischer Seite.

D.H.: Und dann hab ich noch eine Frage zur sozialen Integration, welche ja als Teilspekt der beruflichen Integration gesehen wird. Da würde mich interessieren, wie sich deinen Erfahrungen nach die sozialen Kontakte gestalten zwischen den Gehörlosen und den Hörenden? Denn du hast ja das Beispiel genannt, wenn die Gehörlosen so das Gefühl haben die lachen über mich! Werden da die hörenden Kollegen die interessiert dran sind Basisgebärden beigebracht, oder wird darauf geachtet, dass ich deutlicher und langsamer spreche, damit mich der Gehörlose jetzt versteht?

W: Da gibt es halt auch alle möglichen Facetten und das kommt immer auf die Personen an, die dort am Arbeitsplatz arbeiten. Also ich hab zum Beispiel eine Kundin, die hat das Glück gehabt und hat zwei neue Arbeitskolleginnen bekommen, wo die eine schon einmal mit einer Gehörlosen Frau zusammengearbeitet hat ein paar Jahre lang. Die hat sofort gewusst wie sie miteinander tun, da hab ich kein einziges Mal mehr hinkommen brauchen. Weil die diese kleine Sachen einfach schon gewusst hat die wir Leuten, die noch nie mit Gehörlosen oder Schwerhörigen Personen gehabt haben, versuchen zu erklären. So Sachen wie: tippen sie den Leuten auf die Schulter wenn sie mit ihnen sprechen wollen und schreien sie sie nicht von hinten an, weil es nichts bringt. Versuchen sie Blickkontakt zu halten und auch so zu sprechen, dass man ihren Mund sieht. Versuchen sie Dinge wie lautes Zuknallen von Türen zu vermeiden, weil Gehörlose das mit Aggression verbinden. Das sind so kleine Tipps die wir dann schon geben. Manche Leute sind interessiert an der Gebärdensprache, wir informieren auch gerne über Gebärdensprachkurse oder die Gehörlosen bringen dann ihren Arbeitskollegen Basisgebärden bei während der Arbeit. Manche Betriebe sind dermaßen interessiert an der Gebärdensprache, dass sie genug Mitarbeiter finden, dass sie einen eigenen Gebärdensprachkurs in der Firma haben wollen. Das wird meistens vom Bundessozialamt finanziell unterstützt. Da geht dann ein Native Speaker – also eine gehörlose Person – als Lehrer in die Firma und macht sich da individuell wie es die Firma halt will oder wie sie es sich zeitlich leisten können, Gebärdensprachtermine aus. Als besonderes Beispiel kann man da nennen, dass beim XXX in Wien, wo Gehörlose jetzt arbeiten ein ganzer Kurs schon im zweiten Semester – meines Wissens nach – gelaufen ist. Bzw. gibt's auch große Firmen wo viele junge Leute arbeiten, die sagen, okay uns interessiert das schon immer- uns hat das schon immer interessiert – wir wollen Gebärdensprache lernen. Es gibt da eigentlich alle Facetten. Manche wollen gar nichts davon wissen und sagen wir kommen schon klar. Und die versuchen es dann halt wirklich mit Lippen lesen und deutlich sprechen, dass da irgendwie was stattfindet: Dementsprechend gut oder schlecht läuft dann halt die soziale Integration. In Betrieben die so interessiert sind, das sie einen eigenen Gebärdensprachkurs haben wollen, läuft es sicher besser als wie in einen Betrieb wo die Leute sagen uns interessiert das gar nicht oder wir wollen gar nichts damit zu tun haben oder es bringt eh nichts. Oder für die Arbeit wird's schon so gehen. Also es ist ganz unterschiedlich. Besser läuft die soziale Integration mit Leuten, die prinzipiell offener und tolerant sind. Also die aufeinander zugehen. Da haben wir positive Beispiele aber auch negative.

D.H.: Kann allgemein gesagt werden, dass die Gebärdensprache insgesamt besser ist im Hinblick auf die berufliche Integration, weil durch die Gebärdensprache die Ausbildung und das Wissen besser erlernt werden kann?

W: Durch die Gebärdensprache ist überhaupt erst ein adäquater gleichwertiger Austausch in jeglicher Hinsicht möglich. Sei es Wissen, sei es sozialer Kontakt, sei es arbeitsplatzspezifische Dinge betreffend. Auch wenn ich nur erzähle, dass meine Kinder heute auf Schulausflug fahren. Es geht alles einfacher wenn man irgendwie die Möglichkeit hat, sich in seiner Muttersprache ausdrücken zu können. Wie ich es jetzt schon öfter betont hab.

D.H.: Kommt es am Arbeitsplatz von Gehörlosen oft zu sprachlichen Missverständnissen bei Arbeitsanweisungen – eben durch Skripten oder durch Lippenlesen zu Schwierigkeiten – indem Ausmaß das Fehler passieren?

(Unterbrechung)

W: Kannst du die Frage noch mal wiederholen bitte?

D.H.: Kommt es am Arbeitsplatz von Gehörlosen oft zu sprachlichen Missverständnissen bei Arbeitsanweisungen, so dass Fehler passieren? Ist da die Fehlerquote höher bei Gehörlosen als bei Hörenden oder wird dann ohnehin mit Dolmetscher und Arbeitsassistentinnen gearbeitet?

W: Also prinzipiell ist es sicher so, dass es mehr Missverständnisse gibt, als bei Hörenden, wenn sie irgendetwas schriftlich kriegen – da bin ich überzeugt davon. Ich überleg jetzt gerade, ob mir Beispiele von meinen Kunden einfallen, dass da irgendetwas massiv schief gegangen ist. Also von dem was die Kolleginnen so erzählen fällt mir jetzt spontan nichts ein. Aber vielleicht auch deswegen, weil unsere KundInnen sich eher dann melden. Oder dem Chef zu verstehen geben, oder kurz aufschreiben. Die meisten können ja auch sprechen, dass sie kurz sagen Bitte den und den anrufen oder bitte Arbeitsassistentenz anrufen oder bitte Jobcoaching anrufen Termin ausmachen. Oder wir organisieren dann eben einen Dolmetscher. Also das wir da jetzt irgendwie eine Firma schon in den Ruin getrieben hätten, nein fällt mir jetzt nichts ein. Aber es gibt sicher mehr Missverständnisse bei Gehörlosen.

D.H.: Ach ja und die Altersgruppen – das hab ich am Anfang vergessen – sind im Durchschnitt eher gleich aufgeteilt – zwischen Jugendlichen und Gehörlosen im Erwachsenenalter?

W: Also wir haben ein paar Sachen auf der Homepage, was Statistik mäßig erfasst wird. Ich weiß nur, dass wir Männer und Frauen gleichermaßen betreuen. Das sind nur ein paar Prozent um. Und das wir einen sehr großen Andrang an Jugendlichen und wirklich diesem Clearing – weil das Clearing Projekt eben neu ist, dass da ein irrsinniger Schwall an neuen Kunden kommt. Und vielleicht kann man es irgendwie so hochrechnen, in Wien gibt's 5 Arbeitsassistentinnen für Erwachsene, und nur zwei 40 Stunden Stellen für Jugendliche. Meine Kolleginnen, die für die Jugendlichen zuständig sind, schaffen es mit der Zeit fast nicht alle gleichwertig zu betreuen oder ihnen das zu bieten was sie sich wünschen, weil die zeitlichen Ressourcen einfach nicht da sind. Und da wird jetzt auch langsam aufgestockt von den Stunden her. Ah, hab ich falsch gesagt, wir haben 60 Stunden zur Verfügung für Jugendliche. Somit ist sicher der Hauptkundenstock den wir derzeit betreuen, die Erwachsenen und erwachsen sind bei uns alle Leute von 25 bis zur Pension. Und ich hab bei mir im Kundenstock innerhalb von dieser Gruppe ganz unterschiedlich. Da kann ich nicht sagen, dass sind hauptsächlich die oder die oder die. Am Land habe ich aber sicher weniger Jugendliche in Betreuung wie jetzt die Wienerinnen. Die Arbeitsassistentenz für Gehörlose in Niederösterreich hat halt leider das Projekt Clearing nicht und auch nicht das Projekt Integrationsbegleitung und auch nicht das Projekt Jobcoaching. Das gibt's nur in Wien. Wir drei Arbeitsassistentinnen decken halt so wie es irgendwie möglich ist, das alles ab. Und natürlich leidet auch da dann die Qualität darunter, weil wir nirgends sagen können, da können wir uns jetzt genau soviel Zeit nehmen wie jetzt eine Clearerin das machen würde. Und da muss man schauen, inwiefern es möglich ist, irgendwann das Projekt da auszubauen. Bis jetzt war es von Seiten des Bundessozialamtes nicht möglich.

D.H.: Zum Schluss hab ich noch eine Frage im Bezug auf die Anerkennung der Österreichischen Gebärdensprache. Inwieweit hat sich da im Hinblick auf die berufliche Integration sich da schon verbessert durch die Anerkennung der GS bzw. in welchen Bereichen sind noch Verbesserungen notwendig?

W: Die Gehörlosengemeinschaft hat sich von der Anerkennung der Gebärdensprache als offizielle Sprache viel erhofft und hat geglaubt, dass von heute auf morgen alles was in der Vergangenheit schlecht gelaufen ist, anders wird. Und das war nicht so. Es ist sicher Einiges im Laufen oder Einiges am besser werden, aber es ist sicher ein Prozess, der sich jetzt noch über Jahre, wenn nicht Jahrzehnte hinweg ziehen wird. Und auch hinsichtlich des Behindertengleichstellungsgesetzes – da auch diskriminierungsfrei oder barrierefrei für die Gehörlosen zu kreieren. Es hat sich insofern Einiges verändert, als vermehrt Dolmetscher eingesetzt werden dürfen, wo die Kosten leichter genehmigt werden, wo die Angst besteht dass man wirklich die Leute diskriminiert und das ja nicht irgendwie zu Diskriminierungsfällen kommt die dann ans Gericht gehen oder so. Also da wird sicher mehr finanziert, als vor der Anerkennung. Es ist aber schon so, dass wenn man sich die Bildungssituation ansieht, sicher keine gleichwertige Stellung bietet. Wenn ich mir denk, dass „nach wie vor nicht die Möglichkeit haben, in ihrer Muttersprache – der Gebärdensprache – einen volladäquaten bilingualen Unterricht zu besuchen. Nicht in meiner Muttersprache die Volksschule bis hin jetzt mal zu meiner Pflichtschule zu absolvieren und dass ich nicht die gleichwertige Möglichkeit habe eine AHS-Matura zu machen – was ein irrsinniger Kampf ist seitens der Gehörlosen und der Eltern der Gehörlosen das sie es sich irgendwie mit emensen Mehraufwand schaffen Matura zu machen und Studium brauch ich gar nicht reden. Also ich kenne eben Leute, die gehörlos sind und die ein Studium oder einen Abschluss an einer höheren Schule anstreben. Manche haben es schon geschafft, dass sie durchgebissen haben. Manche kriegen vom FSW in Wien ein Budget von 360 oder 370 Euro sind das glaube ich monatlich für Gebärdensprachdolmetscher. Da kannst du zwei Semesterwochenstunden für ein Semester abdecken. Ein durchschnittlicher Student der halbwegs fleißig ist macht 16 Semesterwochenstunden pro Semester, wenn nicht mehr. Das ist keine Gleichstellung. Im Hinblick auf die berufliche Integration ist es zum Beispiel nicht möglich, dass jemand sagt: Okay, den WIFI- Kurs möchte ich besuchen und mit dem WIFI –Kurs hätte ich bessere Chancen – das WIFI wäre da eigentlich dafür verantwortlich mir einen Gebärdensprachdolmetscher hinzustellen dass ich ohne irgendwelche Barrieren diesen Kurs besuchen kann. Das WIFI sagt aber, dass ist nicht unser Ding, dass muss das Bundessozialamt zahlen. Das Bundessozialamt ist momentan noch dazu bereit diesen Gebärdensprachdolmetscherkosten bis zu einem gewissen Grad zu finanzieren, aber wenn da jetzt so ein richtiger Schwall anfangen würde, wo man sagt es will jetzt jeder

irgendwie dort und dort einen Kurs machen und da noch irgendwelche Fort- und Weiterbildungen, bin ich mir nicht sicher, ob sie sich das noch leisten können das wirklich voll zu finanzieren.

Summa summarum: Gebärdensprachanerkennung ist ein super Ding und eine super Sache, aber in der Praxis muss sicher noch einiges verändert werden, um einen barrierefreien Zugang für die GebärdensprachbenutzerInnen zu gewährleisten.

D.H.: Das war's dann von meiner Seite. Danke fürs Interview.

W: Bitte. Ich hoffe, dass alles irgendwie klar war. Wenn es Fragen noch im Nachhinein gäbe, auf meiner Visitenkarte steht meine E-Mail Adresse oder du kannst jederzeit anrufen oder wie gesagt ein E-Mail schreiben. Ich gebe dir noch ein paar Folder von uns damit du, wenn du das brauchst, für deine Diplomarbeit schreiben kannst die Arbeitsassistenten bietet des und des an und es gibt die und die Projekte.

D.H.: Ah, super. Danke!!

Anhang C:

Umfrage zum Thema: „Berufliche Integration von Gehörlosen“

Ich studiere Pädagogik an der Universität Wien und schreibe jetzt meine Diplomarbeit. Dabei interessieren mich die Kommunikation von Gehörlosen am Arbeitsplatz und die berufliche Integration. Aus diesem Grund wende ich mich nun an Sie mit der Bitte, den folgenden Fragebogen gewissenhaft auszufüllen.

Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt. Ihre Antworten werden niemandem weitergegeben. Ich danke Ihnen, dass sie an meiner Umfrage teilnehmen.

Lesen Sie alle Fragen genau durch. Lassen Sie bitte keine Frage aus! Jede Antwort von Ihnen ist wichtig für mich.

Zuerst bitte ich Sie, ein paar allgemeine Dinge zu Ihrer Person zu beantworten. Kreuzen Sie an:

ANGABEN ZUR PERSON:

Geschlecht:

weiblich

männlich

Alter:

_____ Jahre

Wo sind Sie aufgewachsen? auf dem Land

in einer Stadt

Wo wohnen Sie jetzt? auf dem Land

in einer Stadt

Sind Sie Mitglied bei einem Gehörlosenverein? ja nein

Seit wann sind sie hörgeschädigt?

seit der Geburt

durch Krankheit mit _____ Jahren

durch Unfall mit _____ Jahren

Gebärdensprache:

Ja, ich kann die Österreichische Gebärdensprache (ÖGS):

wann gelernt: mit _____ Jahren

wo/von wem gelernt:

von meiner Familie

von gehörlosen Freunden in der Schule

in Gebärdensprachkursen

anders wo: _____

Nein, ich kann die Österreichische Gebärdensprache (ÖGS) nicht

Sind / waren Ihre Eltern hörgeschädigt?

- | | | | |
|----------------------|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| <u>Vater:</u> | <input type="radio"/> gehörlos | <u>Mutter:</u> | <input type="radio"/> gehörlos |
| | <input type="radio"/> schwerhörig | | <input type="radio"/> schwerhörig |
| | <input type="radio"/> hörend | | <input type="radio"/> hörend |

Wenn es in Ihrer Familie außer Ihnen keine gehörlosen/hörgeschädigten Personen gibt, wann hatten Sie das erste Mal Kontakt zu anderen Gehörlosen/Hörgeschädigten?

mit _____ Jahren

Wie wird/wurde in Ihrer Familie kommuniziert? (Sie können auch mehrere Antworten ankreuzen)

- Lautsprache
- Lautsprach-begleitendes Gebärden (LBG)
- Gebärdensprache
- anderes: _____

Familienstand heute:

- | | | | | |
|--|---|------------|--------------------------------|------------------------------|
| <input type="radio"/> ledig | | | | |
| <input type="radio"/> verheiratet | - | PartnerIn: | <input type="radio"/> gehörlos | <input type="radio"/> hörend |
| <input type="radio"/> in Lebensgemeinschaft- | | PartnerIn: | <input type="radio"/> gehörlos | <input type="radio"/> hörend |
| <input type="radio"/> geschieden | - | PartnerIn: | <input type="radio"/> gehörlos | <input type="radio"/> hörend |
| <input type="radio"/> verwitwet | - | PartnerIn: | <input type="radio"/> gehörlos | <input type="radio"/> hörend |

Welche Schulen haben Sie besucht / welche Ausbildung gemacht?

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> Volksschule | <input type="radio"/> Lehre |
| <input type="radio"/> Hauptschule | <input type="radio"/> Matura (z.B. AHS, HAK, HTL) |
| <input type="radio"/> Sonderschule | <input type="radio"/> Hochschule, Universität, |
| <input type="radio"/> Fachschule | Fachhochschule |
| <input type="radio"/> Sonstiges: _____ | |

Gab es in der Schule, die Sie besucht haben, noch andere gehörlose Kinder?

- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| <input type="radio"/> ja | <input type="radio"/> nein |
|--------------------------|----------------------------|

Wie wurde in der Schule kommuniziert?

- Lautsprache
- Lautsprach-begleitendes Gebärden (LBG)
- Gebärdensprache
- anderes: _____

Kreuzen Sie bitte an, was für Sie stimmt (Bitte nur eine Antwort ankreuzen):

- Ich fühle mich am besten, wenn ich nur mit Österreichischer Gebärdensprache (ÖGS) kommuniziere. Ich verstehe nur ÖGS.
- Ich kommuniziere lieber mit ÖGS als mit Deutsch. Ich verstehe ÖGS besser als Deutsch.
- Ich kommuniziere mit ÖGS und Deutsch gleich gerne. Ich kann beide gleich gut verstehen.
- Ich fühle mich besser, wenn ich mit Deutsch kommuniziere. Ich kann Deutsch besser verstehen als ÖGS.
- Ich kommuniziere am liebsten nur mit Deutsch. Ich kann nur Deutsch verstehen.
- Ich habe mit beiden – ÖGS und Deutsch – Schwierigkeiten: beim Verstehen und beim Selbst-sprechen.

Wie gut können Sie ÖGS, LBG (Lautsprach-begleitendes Gebärden), Sprechen, Lippenlesen, Deutsch lesen, Deutsch schreiben? Kreuzen Sie die Zahl an!

- | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------|
| • ÖGS | kann ich | sehr gut | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | überhaupt nicht |
| • LBG | kann ich | sehr gut | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | überhaupt nicht |
| • Sprechen | kann ich | sehr gut | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | überhaupt nicht |
| • Lippenlesen | kann ich | sehr gut | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | überhaupt nicht |
| • Deutsch lesen | kann ich | sehr gut | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | überhaupt nicht |
| • Deutsch schreiben | kann ich | sehr gut | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | überhaupt nicht |

BERUF UND BERUFSWAHL

Welchen Beruf üben Sie momentan aus?

- Vollzeit berufstätig als _____
- Teilzeit berufstätig als _____
- Karenz früher tätig als _____
- Arbeitslos früher tätig als _____
- Notstandshilfe
- in Berufsausbildung zu _____
- Hausfrau oder Hausmann
- Berufsunfähigkeit
- Pension früher tätig als _____
- Sonstiges: _____

Warum üben Sie diesen Beruf aus? (Sie können auch mehrere Antworten ankreuzen)

- aus Interesse
- weil ich keine andere Stelle bekomme
- weil keine Stelle in meinem Wunschberuf frei war
- weil mich die Arbeitsassistentz / das AMS ... hierher geschickt hat
- weil ich in diesem Beruf gut bezahlt werde
- weil es in diesem Beruf kein Problem mit der Hörbehinderung gibt
- weil es mir Spaß macht
- eine andere Person hat für mich den Beruf ausgesucht
→ wer war das? _____
- Sonstiges: _____

Ist Ihr derzeitiger Beruf der, den Sie erlernt haben?

- Ja
- Nein Gründe für den Berufswechsel: _____

Wie geht es Ihnen mit den Anforderungen an Ihrem Arbeitsplatz?

- die Arbeit ist mir zu einfach
- die Arbeit passt genau
- ich habe immer wieder große Schwierigkeiten bei der Arbeit
- die Arbeit ist mir zu anspruchsvoll

Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie gerne in einem anderen Beruf arbeiten?

Ja Schreiben Sie bitte alle Berufswünsche auf: _____

Nein

Haben Sie genug Informationen über die Berufsmöglichkeiten von Gehörlosen?

sehr viel Information
 viel Information
 wenig Information
 sehr wenig Information

Sind Sie mit folgenden Bereichen an Ihrem Arbeitsplatz zufrieden?

(Wenn Sie nicht arbeiten, dann lassen Sie diese Fragen aus)

| | Sehr zufrieden | zufrieden | wenig zufrieden | überhaupt nicht zufrieden |
|--|----------------|-----------|-----------------|---------------------------|
| Verstehen von Arbeitsanweisungen | | | | |
| Lärm | | | | |
| Kommunikation mit hörenden KollegInnen | | | | |
| Kommunikation mit Vorgesetzten | | | | |
| Technische Ausstattung meines Arbeitsplatzes (Lichtsignale, Hörhilfsmittel, Fax, Telefon,...) | | | | |
| Unterstützung für Gehörlose von meinem Vorgesetzten | | | | |
| Unterstützung durch einen Dolmetscher | | | | |
| Fahrt zum Arbeitsplatz | | | | |
| Möglichkeiten zur Weiterbildung | | | | |
| Lohn | | | | |
| Arbeitszeiten | | | | |

Sind Sie insgesamt mit Ihrem Arbeitsplatz zufrieden?

sehr zufrieden
 zufrieden
 nicht zufrieden
 überhaupt nicht zufrieden

**Lesen Sie bitte Satz für Satz durch. Lassen Sie keinen Satz aus.
Überlegen Sie, wie weit der Satz für Sie stimmt oder nicht stimmt.
Kreuzen Sie dann an:**

| Stimmt genau | | | | Stimmt überhaupt |
|-----------------|--|--|--|---------------------|
|-----------------|--|--|--|---------------------|

1. Wenn meine KollegInnen mit mir in Lautsprache reden, verstehe ich nur schwer, was Sie wirklich meinen.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

2. Ich kann die Sprache an die Person (hörend oder gehörlos), mit der ich gerade spreche, anpassen.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

3. Ich habe hörende und gehörlose Freunde.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

4. Für gehörlose Menschen ist es besonders wichtig, Sprechen und Lippenlesen zu lernen.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

5. Ich verstehe alle beruflichen Anweisungen, obwohl sie mir in Lautsprache mitgeteilt werden.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

6. Wenn ich die Möglichkeit hätte, würde ich meinen Arbeitsplatz wechseln.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

7. Lautsprache kann ich gut, deshalb habe ich einen Job gefunden.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

8. Ich arbeite sehr viel mit der Gruppe der Gehörlosen zusammen.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

9. Ich gehöre zur Gruppe der Gehörlosen und ich glaube, das beeinflusst meine Person stark.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

10. Ich finde leichter einen Arbeitsplatz, weil ich die Gebärdensprache und die Lautsprache beherrsche.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

11. Ich kämpfe um die Rechte für Gehörlose.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

12. Ich fühle mich an meinem derzeitigen Arbeitsplatz gut integriert.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

Wenn Sie die Österreichische Gebärdensprache (ÖGS) beherrschen, bitte ich Sie folgende Fragen zusätzlich zu beantworten.

1. Seit der Anerkennung der Gebärdensprache in Österreich hat sich im Hinblick auf meine beruflichen Chancen vieles verbessert.

| | |
|-----------------|---------------------|
| Stimmt genau | Stimmt überhaupt |
|-----------------|---------------------|

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

2. Ich wünsche mir, dass meine KollegInnen die Gebärdensprache lernen, damit ich mich besser mit ihnen unterhalten kann.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

3. Es ist das Beste für Gehörlose, in der Gebärdensprache zu kommunizieren.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

4. Das möglichst frühe Erlernen der Gebärdensprache ist meiner Meinung nach von Vorteil.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

5. Ich verstehe arbeitsplatzbezogene Anweisungen und Inhalte besser, wenn sie in Gebärdensprache erklärt werden und es kommt zu weniger Missverständnissen.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

6. Die Gebärdensprache hat in meinem Leben eine wichtige Bedeutung.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

Vielen Dank für Ihre Mithilfe, Sie haben wertvolle Unterstützung für meine Arbeit geleistet.

Ich wünsche Ihnen alles Gute für die Zukunft.

Doris Hackl

Kommunikation mit gehörlosen MitarbeiterInnen

WITAF
Seit 1865 im Dienste der Gehörlosen

Informationsblatt für Ihr Unternehmen

WITAF - Arbeitsassistenten für Gehörlose NÖ
Stand: Juni 2007

Die Kommunikation mit gehörlosen Personen vereinfacht sich bei Beachtung folgender Hinweise:

- Gehörlose können von Ihren Lippen ablesen.
- Sprechen Sie langsam, deutlich und in einfachen Sätzen oder Stichwörtern.
- Die Lippen müssen sichtbar sein, lange Bärte verhindern ein Ablesen des Gesagten.
- Verwenden Sie möglichst wenig Stimme. Sie müssen nicht schreien.
- Geben Sie dem Gesagten mit Gesicht und Händen Ausdruck.
- Achten Sie auf den Lichteinfall, Gegenlicht erschwert das Lippenlesen.
- Halten Sie Blickkontakt zu Ihrer gehörlosen MitarbeiterIn.
- Bewahren Sie normalen Abstand.

Gehörlose können nicht gleichzeitig Ihre Erklärung vom Mund ablesen und das Vorzeigen eines Arbeitsvorganges verfolgen. Sprachliche Erklärungen und praktische Anschauungen müssen nacheinander ablaufen. Wollen Sie gehörlose Personen auf sich aufmerksam machen, kommen Sie in deren Blickfeld oder berühren Sie sanft deren Schulter.

Es ist wichtig, dass alle MitarbeiterInnen des Betriebes über die Gehörlosigkeit der KollegInnen informiert werden.

Gehörlose können an einer Gruppensitzung, Besprechung, Tagung und Fortbildung aktiv teilnehmen. Hierfür können speziell ausgebildete GebärdensprachdolmetscherInnen zugezogen werden. GebärdensprachdolmetscherInnen finden Sie unter >> www.oegsdv.at. Die Kosten übernimmt das Bundessozialamt.

Die Arbeitsassistenten für Gehörlose unterstützen Sie und Ihr Unternehmen gerne und stehen Ihnen bei allen Fragen zur Verfügung.

WITAF - Arbeitsassistenten für Gehörlose NÖ - Zentrale
A-1020 Wien, Rueppgasse 11
Tel.: +43 1 216 08 25
Fax: +43 1 216 08 25 18
Email: office@witafaass.at
www.witaf.at

WITAF - Arbeitsassistenten für Gehörlose NÖ - Zweigstelle
A-3100 St. Pölten, Matthias-Corvinus-Straße 54
Tel.: +43 2742 219 91
Fax: +43 2742 265 98
Email: office_noe@witafaass.at
www.witaf.at

gefördert durch



Gesetzliche Bestimmungen

WITAF
Seit 1865 im Dienste der Gehörlosen

Informationsblatt für Ihr Unternehmen

WITAF - Arbeitsassistenten für Gehörlose Wien + NÖ
Stand: Juni 2007

Definition „begünstigt behinderte Personen“

Nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) können Menschen mit Behinderung auf Beantragung begünstigt werden, wenn sie einen Grad der Behinderung von mindestens 50% haben und österreichische Staatsbürger oder EWR-Bürger sind. Nicht jede Person mit Behinderung zählt zum Kreis der begünstigt Behinderten.

Beschäftigungspflicht - Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht - Ausgleichstaxe

Firmen mit mindestens 25 DienstnehmerInnen sind verpflichtet, pro 25 MitarbeiterInnen eine begünstigt behinderte Person zu beschäftigen. Erfüllt ein Unternehmen die Beschäftigungspflicht nicht, so muss die DienstgeberIn pro offener Stelle eine Ausgleichstaxe in der Höhe von 209.- € monatlich an das Bundessozialamt entrichten.

Erhöhter Kündigungsschutz

Während der ersten sechs Monate eines Dienstverhältnisses besteht kein Kündigungsschutz. Dieser setzt erst mit Beginn des siebten Monats ein. Dann können Dienstverhältnisse mit begünstigt behinderten Personen nur unter Angabe von Gründen mit Zustimmung des Behindertenausschusses beim Bundessozialamt gekündigt werden. Eine Kündigung ohne Zustimmung des Behindertenausschusses ist ungültig. Der erhöhte Kündigungsschutz ist kein Schutz vor Entlassung. Alle anderen Formen der Beendigung eines Dienstverhältnisses (z.B. befristete Dienstverhältnisse mit Fristablauf oder einvernehmliche Auflösung) unterliegen nicht diesen Schutzbestimmungen.

Weitere Informationen sind auch unter: >> www.bundessozialamt.gv.at abrufbar.

Erfahrungen der Arbeitsassistenten für Gehörlose in den letzten 10 Jahren:

Unternehmen scheuen oft aufgrund des erhöhten Kündigungsschutzes vor einer Anstellung einer gehörlosen Person zurück. Die Erfahrungen der letzten zehn Jahre zeigen allerdings, dass 653 Dienstverhältnisse zustande gekommen sind und nur 7 Dienstverhältnisse vor dem Behindertenausschuss behandelt wurden.

Die Arbeitsassistenten für Gehörlose unterstützen Sie und Ihr Unternehmen gerne und stehen Ihnen bei allen Fragen zur Verfügung.

WITAF - Arbeitsassistenten für Gehörlose - Zentrale
A-1020 Wien, Rueppgasse 11
Tel.: +43 1 216 08 15
Fax: +43 1 216 08 15 20
Email: office@witafaass.at
www.witaf.at

WITAF - Arbeitsassistenten für Gehörlose NÖ - Zweigstelle
A-3100 St. Pölten, Matthias-Corvinus-Straße 54
Tel.: +43 2742 219 91
Fax: +43 2742 265 98
Email: office_noe@witafaass.at
www.witaf.at

gefördert durch



LEBENS LAUF

PERSÖNLICHE DATEN:

Zuname: Hackl
Vorname: Doris
Geburtsdatum: 9. März 1983
Geburtsort: Zwettl
Staatsbürgerschaft: Österreich
Religion: römisch-katholisch
Familienstand: ledig
Adresse: Bergsteiggasse 7/1/4/20; 1170 Wien
Telefon: 0664/ 50 35 181
E-Mail: dorishackl@gmx.at

AUSBILDUNG:

Seit Oktober 2003:

Pädagogik Studium an der Universität Wien mit den Schwerpunkten Sozialpädagogik und Heil- und Integrative Pädagogik

Seit März 2006:

Sprachkurs – Österreichische Gebärdensprache am Sprachenzentrum der Universität Wien

September 1998 bis Juni 2002:

Bundesoberstufenrealgymnasium in Krems (Schwerpunkt Musik);
Matura am 02. Oktober 2002

September 1997 bis Juni 1998:

Bundesbildungsanstalt für Sozialpädagogik in St. Pölten

September 1993 bis Juni 1997:

Hauptschule Schönbach

September 1989 bis Juni 1993:

Volksschule Traunstein

BERUFLICHE TÄTIGKEIT:

- Juli 2003 und Juli 2004: Betreuung einer Gruppe von Kindern/Jugendlichen zwischen 12 und 15 Jahren in einem Ferienlager (Niederösterreichisches Kinderrettungswerk)
- August 2004: Betreuung geistig und mehrfach behinderter Menschen (Caritas Werkstätte Braunegg)
- Oktober 2005 – Februar 2006: Stützkraft für ein Kind mit sonderpädagogischem Förderbedarf in der Volksschule Alxingergasse (Wien)
- Oktober 2006 – März 2007: Bibliotheksberaterin der Präsenzbibliothek des Institutes für Bildungswissenschaft
- Oktober 2007 – August 2008: geringfügig beschäftigt in der Bibliothek der medizinischen Universität Wien

SPRACHKENNTNISSE:

Deutsch: Muttersprache
Englisch: in Wort und Schrift
Französisch: in Wort und Schrift
Österreichische Gebärdensprache

Wien, am 18.Mai 2009