

Zeitschrift: Sonos / Schweizerischer Verband für Gehörlosen- und Hörgeschädigten-Organisationen

Herausgeber: Sonos Schweizerischer Verband für Gehörlosen- und Hörgeschädigten-Organisationen

Band: 109 (2015)

Heft: 5

Artikel: "Es geht oft um Vorurteile"

Autor: Peter, Philippe

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-923660>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 13.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

«Es geht oft um Vorurteile»

Die Beratungsstelle für Gehörlose und Hörbehinderte Zürich hat einen Film publiziert: «Mitarbeitende mit Hörbehinderung – Ein Gewinn für Ihren Betrieb!» Philippe Peter, Bereichsleiter auf der Beratungsstelle, erklärt im Interview, auf welche Hindernisse hörbeeinträchtigte Jobsucher treffen und wie sie einen der schwierigsten Sätze im Bewerbungsgespräch kontern können: «Wenn ich gewusst hätte, dass Sie gehörlos sind, hätte ich Sie gar nicht eingeladen.»

sonos: Philippe Peter, warum habt ihr den Film «Mitarbeitende mit Hörbehinderung – Ein Gewinn für Ihren Betrieb!» gemacht?

Philippe Peter: Wir führen auf der Beratungsstelle eine Bewerbungswerkstatt. Menschen mit Hörbehinderung können sich dort Unterstützung für den Bewerbungsprozess holen. Uns fiel dabei immer wieder auf, dass Firmen befürchten, Hörbehinderte könnten nicht mit Vorgesetzten und Mitarbeitern kommunizieren und seien ein Sicherheitsrisiko für die Firma. Wir wollen mit dem Film aufzeigen, dass Hörbehinderte arbeitsfähige und -willige Fachleute ohne Intelligenzeinschränkungen sind.

akustische Störungen wie Geschwätz, Radio etc.). Die Konzentrationsfähigkeit hat wiederum Auswirkungen auf die Produktivität und Qualität der Arbeit. Wenn für Mitarbeitende mit einer Hörbehinderung Arbeitsabläufe visualisiert und verschriftlicht werden, profitieren auch andere Mitarbeitende davon, besonders die fremdsprachigen.

Als Leiter des Bereichs Arbeitsintegration bist du mit potenziellen Arbeitgebern in Kontakt. Was tust du, um Vorurteile abzubauen?

Wir zeigen die positiven Seiten auf, fokussieren auf die Kompetenzen der hörbeeinträchtigten Person. Und wir versuchen, potenzielle Arbeitgeber von einem Probearbeiten zu überzeugen, sodass sich diese ein Bild über das fachliche Knowhow und die Kommunikationskompetenzen der Person machen können.

Zur Person

Philippe Peter ist Sozialarbeiter und Jobcoach. Er leitet den Bereich Arbeitsintegration auf der Beratungsstelle für Gehörlose und Hörbehinderte Zürich.



Im Film erklärt ein Arbeitgeber, dass gehörlose Bauarbeiter weniger Unfälle haben als hörende. Was sind weitere Vorteile, wenn Firmen Menschen mit Hörbeeinträchtigung einstellen?

Wichtig ist, dass die Individualität der Hörbehinderung und deren Auswirkungen am Arbeitsplatz beachtet werden. Für Gehörlose ist es zum Beispiel möglich, in einer lärmigen Umgebung zu arbeiten, für schwerhörige HöreräteträgerInnen weniger. Grundsätzlich kann gesagt werden, dass Menschen mit einer Hörbehinderung stark in der visuellen Wahrnehmung sind. Ein weiteres positives Argument kann die gute Konzentrationsfähigkeit sein (kein Ablenkenlassen durch

Zum Film

Der achteinhalbminütige Film «Mitarbeitende mit Hörbehinderung – Ein Gewinn für Ihren Betrieb!» zeigt gehörlose und schwerhörige Menschen im Berufsleben und auf Stellensuche. Auch Arbeitgeber kommen zu Wort. Der Film wurde konzipiert und realisiert von Samuel Suter, im Rahmen seiner Bachelorarbeit. Der Sozialarbeiter arbeitet auf der Beratungsstelle für Gehörlose und Hörbehinderte Zürich im Bereich Arbeitsintegration.

Den Film finden Sie auf www.gehoerlosenfachstellen.ch > Zürich oder https://www.youtube.com/watch?v=na3P_Vq-o08



Verfügt die Beratungsstelle über ein Netzwerk von Firmen, die Menschen mit einer Hörbehinderung einstellen?

Das werden wir oft gefragt. Nein, leider nicht. Wir hören bei unseren Anfragen oft, dass der Betrieb eine behinderte Person tragen kann – aber nicht mehrere. Ob ein Mensch mit Behinderung überhaupt eine

Eine geballte Informationsladung für Arbeitgeber: der achteinhalbnützige Film «Mitarbeitende mit Hörbehinderung».

Chance bekommt, hängt nicht selten an einzelnen Personen: Vielleicht hat der Personalchef einen blinden Verwandten und ist so dem Thema gegenüber offen eingestellt. Wenn solche Leute die Firma verlassen, kann das bedeuten, dass behinderte Menschen dort fortan keine Chance mehr haben.

Welches sind die grössten Hindernisse bei der Jobsuche für Menschen mit Hörbeeinträchtigung?

Die grosse Frage gleich zu Beginn ist immer, ob man die Hörbehinderung in der Bewerbung überhaupt erwähnt. Die einen tun es, weil ihnen Transparenz wichtig ist. Die anderen lassen es bleiben, weil sie glauben, dass sie sonst nie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden.

Was rätst du?

Wir empfehlen, auf die Deklaration zu verzichten, sofern jemand selbstbewusst genug ist, beim Bewerbungsgespräch zu erklären, warum er die Behinderung im Vorfeld nicht erwähnt hat. Menschen jedoch, die mit einer solchen Erklärung Mühe haben, raten wir, die Behinderung in den Bewerbungsunterlagen zu erwähnen – aus Selbstschutz. Der Satz «Wenn ich das gewusst hätte, hätte ich Sie gar nicht eingeladen» ist nicht gerade angenehm. Man kann ihn aber parieren. Ich kenne Bewerber, die sich in so einem Fall erstaunt zeigten und erklärten: «Im Inserat steht, dass Sie einen Elektriker suchen, und nicht, dass dieser hörend sein muss – es geht doch um die Fachkompetenzen, oder?!»

Welches sind weitere Hindernisse?

Viele Online-Bewerbungsplattformen sind nicht gerade hörbehindertengerecht und zum Teil sehr komplex gestaltet. Schwierig ist auch, dass immer mehr Firmen ihr Personal durch externe Vermittler suchen lässt. Solche Personalvermittler wollen die Arbeitskräfte «verkaufen», und sie wissen nicht, wie sie das mit behinderten Menschen tun können. Sie fürchten zudem, ihrem Ruf zu schaden. Ein weiteres Hindernis ist, dass Arbeitgeber wie auch Auszubildende Angst bezüglich Arbeitssicherheit haben. Ich habe schon erlebt, dass einem Gehörlosen die Staplerprüfung verweigert wurde mit der Begründung, das sei zu gefährlich. Dabei gibt es einige Hörbeeinträchtigte, die diesen Job sehr gut machen.

Haben die Hindernisse bei der Jobsuche ausschliesslich mit solchen Vorurteilen zu tun?

Es geht oft um Vorurteile, aber nicht nur: Häufig besteht ein Zusammenhang zwischen der Hörbehinderung und der Bildung. Wir beraten regelmässig Leute, die 20 Jahre an der gleichen Maschine die gleiche Tätigkeit ausgeführt haben – bis es diese Arbeit nicht mehr gab. Wenn sie keine Weiterbildung genossen haben, wird der Wiedereinstieg schwierig. Ständige Weiterbildung ist daher wichtig. Das ist aber oft schwierig.

«Sich kurzfristig für eine Aus- oder Weiterbildung anzumelden, ist für Hörbehinderte kaum möglich.»

Philippe Peter

Tipps für die Bewerbung für Menschen mit Hörbeeinträchtigung

- Das persönliche Netzwerk aktivieren: Freunden, Bekannten und Verwandten von der Jobsuche erzählen.
- Sich mit Spontanbewerbungen direkt an die Firma wenden (statt an Stellenvermittler).
- Sich bei Firmen bewerben, die andere hörbeeinträchtigte Leute beschäftigen: Dort wurden Vorurteile bereits abgebaut.
- Möglichst viel über sich selbst wissen: Je besser man sich kennt, desto besser kann man sich verkaufen.
- Wird die Hörbehinderung in der Bewerbung angegeben, dann auf positive Weise: Man sollte die Stärken betonen, die mit der Behinderung einhergehen. Zum Beispiel räumliches Vorstellungsvermögen oder Konzentrationsfähigkeit.
- Den Link des Films «Mitarbeitende mit Hörbehinderung – Ein Gewinn für Ihren Betrieb!» in die elektronische Bewerbung einflechten (Link siehe Kasten «Film») oder den Flyer zum Thema (www.gehoerlosenfachstellen.ch › Prospekte und Filme › «Allgemein: Hörbehinderte Mitarbeitende einstellen») der Bewerbung per Post beilegen.
- Im Bewerbungsgespräch offen erklären, was geht und was nicht.

Informationen von Philippe Peter



Die Stiftung Landenhof umfasst eine Schwerhörigen-
schule, ein Internat, einen Audiopädagogischen,
einen Pädaudiologischen und einen Psychologischen
Dienst.

Nach Beginn des Schuljahres 2015/16 suchen wir eine/n schulische/n

Befristete Anstellung vom 12.10.15–3.7.16
(es besteht allenfalls die Möglichkeit die Stell-
vertretung in eine Festanstellung umzuwandeln).

- Pädagogische Grundausbildung (Früherziehung/Kindergarten/Logopädie)
- Ausbildung Heilpädagogik mit Schwerpunkt Pädagogik für Schwerhörige und Gehörlose
- Hohe Motivation für individuelle Förderung hörbeeinträchtigter Kinder
- Hohe kommunikative Kompetenz
- Bereitschaft zur Interdisziplinarität
- Führerausweis (eigenes Auto)

- Ein interessantes Fachgebiet an der Schnittstelle von Pädagogik, Medizin und Technik
- Eine vielseitige und eigenverantwortliche Tätigkeit im Kontakt mit verschiedenen Menschen
- Ein angenehmes Arbeitsklima in einem kompetenten Team einer innovativen Institution
- Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Attraktive Arbeits- und Anstellungsbedingungen

Frau Monica Vonder Mühl-Ramseier, Leiterin APD
Vorschule/Eingangsstufe gibt Ihnen gerne
telefonische Auskünfte 079 296 99 77 oder per
Mail: monica.vondermuehl@landenhof.ch.
Ihre schriftliche Bewerbung schicken Sie an
Audiopädagogischer Dienst Landenhof,
M. Vonder Mühl-Ramseier, 5035 Unterentfelden.