

## Unterstützung mit Luft nach oben

### Ergebnisse der REHADAT-Befragung „Mit Hörschädigung im Job“

Köln, 01. März 2020. Ein Großteil der Menschen mit eingeschränkter Hörfähigkeit kann seiner beruflichen Tätigkeit weitestgehend uneingeschränkt nachgehen. Drei Viertel von ihnen weisen jedoch darauf hin, dass akustisch schwierige Hörsituationen für sie eine besondere Herausforderung darstellen. Die Mehrheit fühlt sich insgesamt gut im Job integriert, ein Viertel der Befragten benennt aber eine zu wenig unterstützende Unternehmenskultur. Nur knapp die Hälfte der Befragten fühlt sich ausreichend zum Thema „Hörbeeinträchtigung und Beruf“ informiert. Dies sind zentrale Ergebnisse einer Online-Umfrage von REHADAT zur beruflichen Situation und den Auswirkungen einer eingeschränkten Hörfähigkeit auf das Arbeitsleben.

### Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick:

**83 % der Befragten fühlen sich insgesamt gut im Job integriert.**

**81 % können ihre berufliche Tätigkeit aufgrund der Arbeitsgestaltung im Großen und Ganzen uneingeschränkt ausüben.**

**40 % der Befragten, die mit persönlichen Hörhilfen versorgt sind, sind mit ihrer persönlichen Hörhilfen-Versorgung nicht vorbehaltlos zufrieden.**

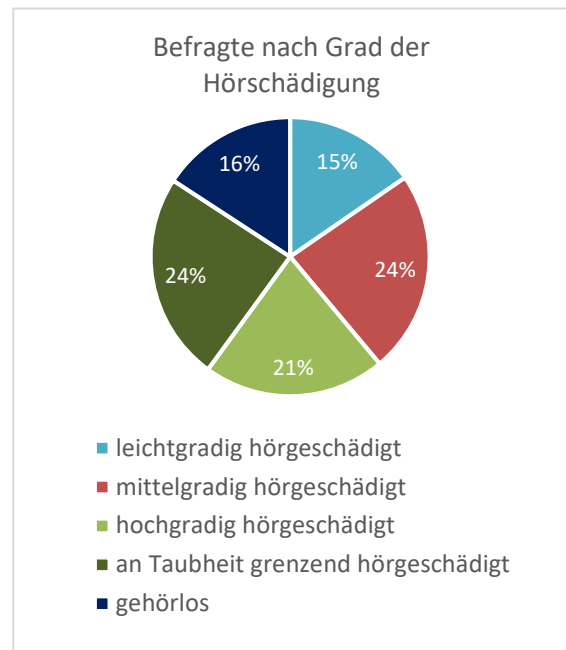
**47 % fühlen sich ausreichend zum Thema Beruf im Zusammenhang mit ihrer Einschränkung informiert.**

**25 % fühlen sich in ihrem Unternehmen nicht ausreichend unterstützt.**

## Die Befragung

Von Mitte April bis Mitte Juli 2019 führte REHADAT eine Online-Befragung durch. Ziel der Untersuchung war es, Details über die Arbeitssituation von Menschen mit eingeschränkter Hörfähigkeit sowie deren Erfahrungen im Beruf herauszufinden.

Insgesamt beteiligten sich 753 Personen mit unterschiedlich stark ausgeprägten Hörschädigungen an der Befragung – alle Grade der Schwerhörigkeit waren zu beinahe ähnlich großen Anteilen vertreten. Die größte Gruppe (24 %) waren Personen mit mittelgradiger Hörschädigung, die kleinste Gruppe bildeten mit einem Anteil von 16 % die gehörlosen Menschen.

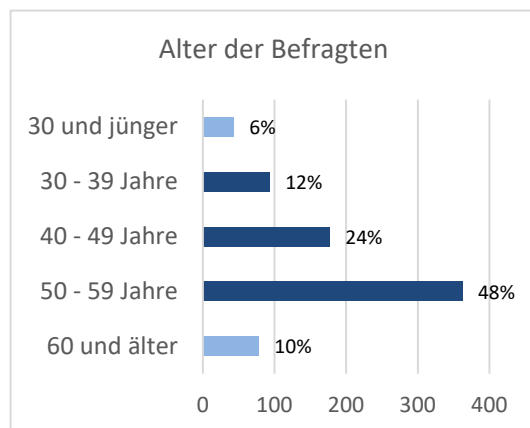


Grafik 1: Befragte nach Grad der Hörschädigung (n=753) (REHADAT, 2019)

Jeweils ca. die Hälfte der Befragten hat die Hörschädigung früh (vor dem Spracherwerb) bzw. spät (nach dem Spracherwerb) erworben. Ein Drittel ist von Geburt an schwerhörig oder gehörlos. Über die Hälfte (55 %) der Befragten hat zusätzlich zur Hörminderung einen leicht störenden bis sehr schwergradigen Tinnitus.

71 Prozent aller befragten Personen sind mit persönlichen Hörhilfen wie Hörgeräten, Cochlear Implantaten oder beiden Hilfsmitteln versorgt. Rund 60 Prozent der Befragten, die mit persönlichen Hörhilfen versorgt sind, beurteilten ihre persönliche Hörhilfen-Versorgung als gut bzw. sehr gut.

Der überwiegende Anteil der Befragten (84 %) befindet sich im Erwerbsalter zwischen 30 und 59 Jahren.



Grafik 2: Alter der Befragten (n=753) (REHADAT, 2019)

Dreiviertel aller Befragten sind mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr als schwerbehinderte Person amtlich anerkannt (70 %) oder im Besitz einer Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen (5 %).

## Einzelergebnisse

### Arbeitsgestaltung

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Untersuchung beantworteten die Frage, ob ihr Arbeitsplatz und das gesamte Arbeitsumfeld so ausgestattet sind, dass sie ihre jeweilige Tätigkeit uneingeschränkt ausüben können und ob dafür Maßnahmen zur individuellen Anpassung durchgeführt wurden. 34 Prozent der Befragten gaben an, dass an ihrem Arbeitsplatz **technische oder barrierefreie Arbeitsanpassungen** stattgefunden haben. Am häufigsten werden FM-Anlagen für Besprechungen oder Telefonierhilfen eingesetzt. Auch persönliche oder Ferndolmetschdienste (Gebärdensprach- und Schriftdolmetschdienste) wurden in vielen

Fällen als unterstützende Kommunikationshilfen genannt. Als barrierefreie Gestaltungselemente werden bei einigen Befragten Akustikdämmelemente für Wände und Decke, Teppichböden und Vorhänge oder auch Verbesserungen der Lichtsituation eingesetzt. Viele Betriebe haben ihre Gebäude mit Brandschutzmeldern mit Lichtsignal oder Vibrationsalarm ausgestattet.

Bei zwei Dritteln (66 %) der Befragten wurden bislang keine bzw. noch keine technischen oder barrierefreien Arbeitsanpassungen durchgeführt. Als Gründe hierfür werden insbesondere Probleme bei der Finanzierung durch die Leistungsträger (unklare Zuständigkeiten, langwierige Verfahren, abgelehnte Bewilligungen etc.) oder eine ablehnende Haltung der Vorgesetzten genannt. Weiterhin werden Gründe, wie mangelnde Kenntnisse über die Möglichkeiten der barrierefreien Gestaltung oder fehlgeschlagene Versuche angeführt. Häufig wird von den Befragten selbst auch keine Notwendigkeit für spezifische Hilfen am Arbeitsplatz gesehen.

### Organisatorische Arbeitsanpassungen

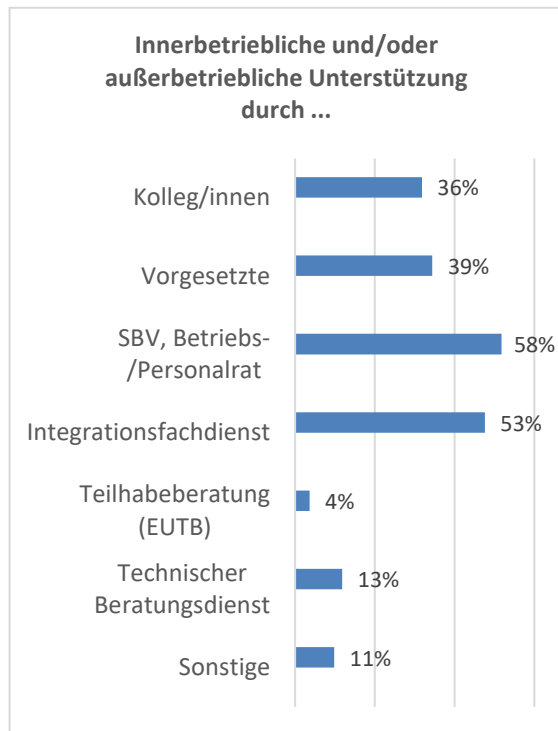
Diese wurden bei etwa einem Drittel (32 %) der Befragten vorgenommen. Hierzu gehören insbesondere die Flexibilisierung der Arbeits- und/oder Pausenzeiten und die Aufklärung der Kolleginnen und Kollegen zum Umgang mit der Hörbeeinträchtigung im Arbeitsleben. Gab es keine organisatorische Anpassung, dann war sie aus Sicht der Befragten in der Regel nicht erforderlich. Einige der Befragten nannten jedoch auch eine mangelnde Hilfsbereitschaft seitens des Betriebs und betriebs- oder berufsbedingte Einschränkungen hinsichtlich der Umsetzbarkeit. Zudem möchten einige ihre Hörbeeinträchtigung bei der Arbeit nicht thematisieren.

### Arbeitsort

Die Mehrheit der Befragten (79 %) arbeitet überwiegend an einem festen Arbeitsort. Abgesehen davon arbeiten jeweils durchschnittlich 14 Prozent der Befragten auch an wechselnden Orten im Betrieb, im Außendienst oder im Homeoffice.

## Unterstützung

Rund 60 Prozent der befragten Personen haben schon einmal inner- oder außerbetriebliche Unterstützung in Anspruch genommen. Von diesen hat jede/r durchschnittlich 2 Unterstützungsarten angegeben.



Grafik 3: Inner- und/oder außerbetriebliche Unterstützung (n=446; 954 Antworten) (REHADAT, 2019) Mehrfachnennung möglich

Die Befragten, die noch nie inner- und/oder außerbetriebliche Unterstützung in Anspruch genommen haben, gaben häufig an, dass keine Unterstützung erforderlich war. Manchen war jedoch auch die Möglichkeit der Unterstützung oder die passende Ansprechperson zur Thematik „Hörbeeinträchtigung im Beruf“ nicht bekannt.

## Erfolgsfaktoren für die Integration

Als besonders hilfreich wurden nach Häufigkeit der Benennung die folgenden Maßnahmen empfunden:

- Unterstützung durch Kollegen oder Kolleginnen und Führungskräfte,
- Unterstützung durch Integrationsfachdienste und Schwerbehindertenvertretung,

- Einsatz von technischen Hilfsmitteln und Dolmetscherdiensten,
- Aufklärung des Teams (Umgang mit Menschen mit einer Hörschädigung Kommunikationsregeln und -strategien),
- Einzelbüro,
- Homeoffice,
- Änderung der Aufgabenverteilung.

## Subjektive Bewertung der beruflichen Situation

### Im Arbeitsalltag

Bestimmte berufliche Hörsituationen stellen für Menschen mit Hörbeeinträchtigung eine besondere Herausforderung dar.

Schwierige Hörsituationen ergeben sich aus Sicht der Befragten sowohl mit als auch ohne zusätzliche Kommunikationshilfen insbesondere bei

- Besprechungen und Telefonaten,
- Arbeitssituationen oder Arbeitsplätzen mit starken Umgebungsgeräuschen (z. B. Großraumbüro) oder in akustisch ungünstigen Umgebungen (Kantine, Flur- oder Treppenhaus),
- besonderen Kommunikationssituationen (z. B. Gespräche mit Kundinnen und Kunden, mündliche Verhandlungen),
- Teilnahme an Fortbildungen, Vorträgen, Veranstaltungen mit vielen Personen,
- Tätigkeiten im Außendienst oder draußen.

Gut ein Drittel (34 %) der Befragten gab an, bestimmte Arbeitstätigkeiten gar nicht mehr ausführen zu können. Als solche wurden besonders häufig Aufgaben, wie Telefonieren, Protokollieren, Moderieren, Kundenkontakte wahrnehmen, Außendienst- und Lehr-Tätigkeiten sowie Tätigkeiten in Störlärm genannt.

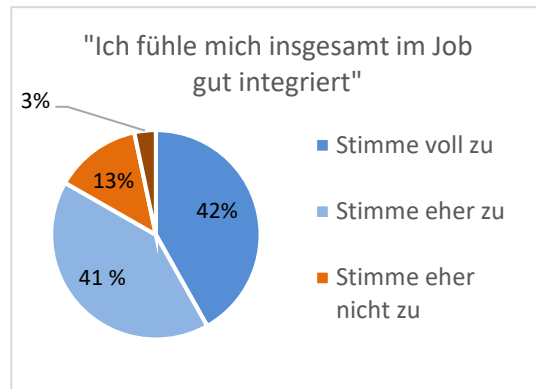
Die Befragten haben im Rahmen einer dreigeteilten Frage auf einer vierstufigen Skala (1 „Stimme voll zu“, 2 „Stimme eher zu“, 3 „Stimme eher nicht zu“, 4 „Stimme gar nicht zu“) eine Einschätzung ihrer eigenen beruflichen Situation abgegeben.

**„Meine Arbeit ist so gestaltet, dass ich meine Tätigkeit uneingeschränkt ausüben kann.“**

Insgesamt **81 %** der Befragten stimmten der Aussage „voll“ (34 %) oder „eher“ (47 %) zu. Insgesamt **19 %** stimmten ihr „eher nicht“ (15 %) oder „gar nicht“ (4 %) zu.

**„Ich fühle mich insgesamt gut im Job integriert.“**

Insgesamt **83 %** der Befragten stimmten der Aussage „voll“ (42 %) oder „eher“ (41 %) zu. Insgesamt knapp **17 %** stimmten ihr „eher nicht“ (13 %) oder „gar nicht“ (3 %) zu.



Grafik 4: Bewertung der Integriertheit im Job (n=753) (REHADAT, 2019)

Besonders gut integriert im Job fühlen sich die leicht- und mittelgradig hörgeschädigten Personen, die dieser Aussage jeweils zu 90 Prozent „voll“ oder „eher“ zustimmten. Hingegen stimmten nur 77 Prozent der an Taubheit grenzend schwerhörigen Menschen und 79 Prozent der hochgradig schwerhörigen Menschen dieser Aussage „voll“ oder „eher“ zu.

**„Im Betrieb herrscht ein unterstützendes Klima**

Insgesamt knapp **75 %** der Befragten stimmten der Aussage „voll“ (33 %) oder „eher zu“ (41 %). Insgesamt **25 %** stimmten ihr „eher nicht“ (18 %) oder „gar nicht“ (7 %) zu.

## Persönliche Hörhilfenversorgung

Von den 533 (71 %) der befragten Personen, die generell mit Hörhilfen versorgt sind, machen die an Taubheit grenzend hörgeschädigten Personen mit 23 Prozent den größten Anteil aus. Von denjenigen, die generell mit Hörhilfen versorgt sind, sind die an Taubheit grenzend schwerhörigen Befragten (zu 95 %) und die hochgradig schwerhörigen Befragten (zu 92 %) nahezu sämtlich mit Hörhilfen versorgt, wohingegen nur knapp die Hälfte (47 %) der gehörlosen Befragten und rund ein Fünftel (21 %) der leichtgradig Hörgeschädigten mit Hörhilfen versorgt sind.

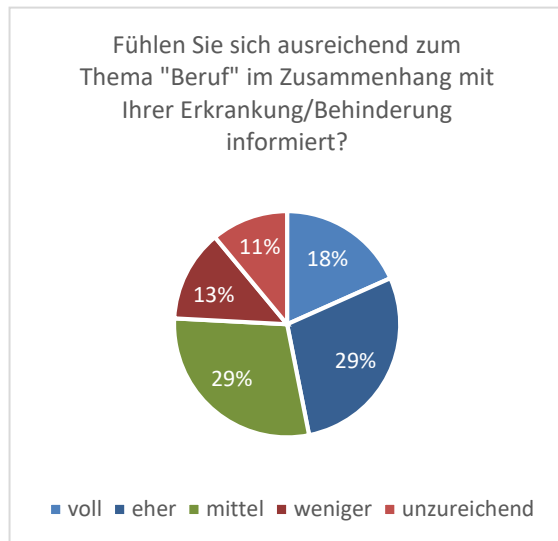
Insgesamt sind 40 % derjenigen, die mit persönlichen Hörhilfen versorgt sind, mit ihrer Hörhilfen-Versorgung nur mittelmäßig zufrieden (25 %) oder sogar unzufrieden (14 %).

## Informationsstand

Knapp die Hälfte der Befragten fühlt sich voll oder eher umfassend zum Thema „Beruf“ im Zusammenhang mit ihrer Hörschädigung informiert. Knapp ein Viertel der Befragten fühlt sich hingegen weniger gut bis unzureichend informiert.

Genannte Gründe für die Unzufriedenheit sind z. B.:

- viel Eigeninitiative erforderlich, Informationen müssen selbst beschafft und erarbeitet werden;
- Arbeitgeber/innen oder SBV sind nicht bemüht, sich über die Unterstützungsmöglichkeiten für hörgeschädigte Beschäftigte zu informieren;
- zu wenige, zu viele oder unübersichtliche Informationen;
- schlechte Erfahrungen mit Ansprechstellen (Ärzte/Ärztinnen, Akustiker/innen, Behörden): die Ansprechpersonen konnten wenig oder gar nicht helfen.



Grafik 5: Subjektiver Grad der Informiertheit (n=753) (REHADAT, 2019)

Auf die Frage, wo sich die Befragten zu ihrer beruflichen Situation und über Unterstützungsmöglichkeiten erkundigen, gab die Mehrheit der Befragten (70 %) das Internet als Informationsquelle an. Ferner bezog fast die Hälfte (47 %) Informationen aus dem persönlichen Umfeld einschließlich des Kollegiums. 28 Prozent der Befragten haben sich Rat bei einer Person des Integrationsteams im Unternehmen eingeholt (Schwerbehindertenvertretung, Betriebs- bzw. Personalrat, Inklusionsbeauftragte oder Ähnliches). Auf außerbetrieblicher Ebene sind für 29 Prozent der Befragten Integrationsfachdienste, für 18 Prozent der Befragten Integrationsämter, für 22 Prozent der Befragten Selbsthilfeorganisationen und vermutlich für 19 % der Befragten ärztliches Fachpersonal eine Hilfe.

## Fazit

Die Befragung richtete sich an Menschen mit eingeschränkter Hörfähigkeit im Erwerbsleben. Die durchweg gute bis sehr gute berufliche Qualifikation der Befragten in den sehr unterschiedlichen Berufsfeldern und Branchen ist ein Indiz dafür, dass hörgeschädigte Menschen insgesamt einen guten Zugang zur Arbeitswelt haben. Damit einher geht die überwiegend positive subjektive Einschätzung der Befragten ihrer eigenen beruflichen Integration: Ein Großteil

fühlt sich insgesamt gut im Job integriert und bestätigt, dass die Arbeit derart angepasst ist, dass sie weitestgehend uneingeschränkt ausgeübt werden kann.

Allerdings berichten fast drei Viertel der Befragten auch von besonderen Herausforderungen, insbesondere bei Tätigkeiten mit hohen Anforderungen an die Hörfähigkeit und Kommunikation oder in akustisch ungünstigen Umgebungen. Viele Befragte können bestimmte Arbeitsaufgaben gar nicht mehr ausüben.

Entscheidende Erfolgsfaktoren für eine gelungene berufliche Inklusion sind die Unterstützung durch das Kollegium, die Schwerbehindertenvertretung und den Integrationsfachdienst. Von besonderer Bedeutung ist hierbei die Aufklärung der Kolleginnen und Kollegen über das Thema Hörschädigung allgemein und den Umgang mit hörbeeinträchtigten Menschen im Arbeitsumfeld. Ein verständnisvoller unterstützender Umgang und die Beachtung bestimmter Kommunikationsformen und -strategien sind wichtige Schritte zu einer erfolgreichen Inklusion.

Nur knapp die Hälfte (47 %) fühlt sich zum Thema Beruf im Zusammenhang mit der Höreinschränkung umfassend informiert, wobei die Befragten vor allem das Internet und das persönliche Umfeld als Informationsquelle nutzten und weniger die Hilfe von Fachinstitutionen und Beratungsstellen.

In vielen Fällen könnte zudem eine bessere Ausstattung mit Hilfsmitteln, die Verbesserung der akustischen und sonstigen Arbeitsbedingungen und eine umfassendere Unterstützung durch Dolmetsch- und Assistenzdienste die Arbeitssituation vieler Menschen mit Hörbeeinträchtigung optimieren. Um dies zu erreichen, ist es jedoch notwendig, das Informationsdefizit zum Thema berufliche Teilhabe von Menschen mit Hörbeeinträchtigung bei allen Beteiligten zu beseitigen.

Die Ergebnisse der Umfrage können nur eingeschränkt verallgemeinert werden und geben kein abschließendes Bild der Arbeitssituation von hörgeschädigten Menschen. Hierfür ist die Gruppe der Befragten zu heterogen in Bezug auf die Schweregrade der Hörbeeinträchtigungen, den Zeitpunkt, wann die Hörschädigung eingetreten ist und die damit verbundenen unterschiedlichen Kompetenzen und Bedürfnisse insbesondere im Hinblick auf ihre bevorzugt genutzte Kommunikationsform (lautsprachlich oder gebärdensprachlich orientiert). Weiterhin ist auch davon auszugehen, dass vermutlich eher Personen teilgenommen haben, die das Thema Inklusion interessiert und dazu grundsätzlich eher positiv eingestellt sind.

### **Methodik und Teilnahmestruktur**

Methodik: Online-Befragung  
Befragungszeitraum: April bis Juli 2019  
Anzahl der Teilnehmenden (TN): 753

### **Überblick über die sozio-demografischen Daten der Befragten:**

#### **Geschlecht:**

57 % weiblich  
43 % männlich  
3 TN divers (0,4 %)

#### **Qualifikation:**

52 % Berufsabschluss nach  
Ausbildung/Berufsfachschule  
38 % Hochschulabschluss  
7 % Abschluss als Meister\*in oder  
Techniker\*in Fachwirt\*in  
2 % in der Ausbildung/im Studium,  
2 % keinen beruflichen Abschluss,  
8 % Sonstiges

#### **Erwerbsform (Mehrfachantwort möglich):**

70 % angestellt  
24 % im Beamtenverhältnis  
4 % geringfügig beschäftigt (Minijob)  
3 % selbstständig,  
2 % in Ausbildung

#### **Arbeitszeitvolumen:**

69 % Vollzeit  
26 % Teilzeit mit wöchentlich mindestens 18  
Stunden  
5 % Teilzeit mit wöchentlich unter 18 Stunden

#### **Unternehmensgröße:**

41 % Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten  
11 % Betriebe mit 250 bis 499 Beschäftigten  
15 % Betriebe mit 100 bis 249 Beschäftigten  
18 % Betriebe mit 20 bis 99 Beschäftigten  
15 % Betriebe mit unter 20 Beschäftigten

#### **Branchen:**

Schwerpunktmäßig beschäftigt sind die TN zum Zeitpunkt der Befragung in den Branchen Gesundheit und Soziales (26 %) und Dienstleistung (12 %). 23 % sind im öffentlichen Dienst, der Justiz oder der Verwaltung tätig.