

Toolbox für Führungskräfte, HR-Leitende und Personal- verantwortliche

«Diversität
leben
und fördern.»



SGB-FSS
Schweizerischer Gehörlosenbund
Fédération Suisse des Sourds
Federazione Svizzera dei Sordi

Inhalt

Einleitung	01
1. Praktische Umsetzung für eine erfolgreiche Rekrutierung	02
Rekrutierung	02
Erfolgreich rekrutiert und dann?	02
Vorstellungsgespräch	03
2. Kommunikation mit gehörlosen und hörbehinderten Mitarbeitenden	04
Kommunikation Onlinemeeting	04
Gebärdensprachdolmetscher*innen	05
- Rechtsanspruch	
- Finanzierung	
- Beantragung der Arbeitsplatzverfügung	
Bestellung von Gebärdensprachdolmetscher*innen	05
- Für Teamsitzungen (online und offline)	
- Für berufliche Weiterbildungen	
3. Am Arbeitsplatz	07
Arbeitsplatzgestaltung/-anpassung	07
Arbeitssicherheit und Finanzierung	07
Tools für eine erfolgreiche Kommunikation	08
- Telefonieren	
- Apps	
4. Aktuelle Veröffentlichungen	09
Diversity Leitfaden	09
Arbeitsmarktstudie	09
5. Corporate Edition von signwise.ch	10
Management summary checklist	11
- Rekrutierung	
- Vorstellungsgespräch	
- Vor Arbeitsantritt	
- Teammeeting (online oder offline)	
Anhänge	12-15
Bestätigung Arbeitgeber*in	12
Bestätigung Weiterbildung	13
Kostengutsprache (zuhanden Procom)	14
Wichtige Adressen	15
- Informationen zu Hilfsmitteln	
- IV Stellen der Kantone	

Einleitung

Rund 10 000 Menschen in der Schweiz sind seit der Geburt gehörlos oder sehr stark schwerhörig (ca. 0,2 % der Bevölkerung). Die Gebärdensprachgemeinschaft in der Schweiz umfasst circa 20 000 Personen. Fast alle nutzen in ihrem Alltag die Gebärdensprache.¹

Die **Deutschschweizer Gebärdensprache (DSGS)**, **Langue des Signes Française (LSF)** und **Lingua dei Segni Italiana (LIS)** entspringen den konkreten Lebensumständen der Gehörlosengemeinschaft in der Schweiz. Darüber hinaus prägt eine Sprache aber auch die Lebensweise, die Perspektive und die Kultur der Menschen, die sie benutzen. Gebärdensprache ist nicht international. Denn Sprachen entwickeln sich regional und werden von verschiedenen Faktoren beeinflusst, Kultur und Tradition spielen dabei eine wichtige Rolle. Die Gebärdensprachen haben sich, wie auch die Lautsprachen, natürlich entwickelt.

Gehörlosigkeit ist kein Grund für eine IV-Rente. Menschen mit einer Hörbehinderung² wollen und können arbeiten. Im Vergleich zur durchschnittlichen Erwerbsbevölkerung in der Schweiz ist die Arbeitslosenquote bei gehörlosen und hörbehinderten Menschen mit rund 10% Prozent etwa drei bis viermal so hoch³. Die Mehrheit der erwerbstätigen gehörlosen Arbeitnehmer*innen wurde während ihrer Berufskarriere noch nie befördert, obwohl sie das gleiche Ausbildungsniveau vorweisen wie Hörende. Nur 3% aller gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmenden sind in Führungspositionen (bei der Gesamtbevölkerung sind es gemäss Bundesamt für Statistik 26 %).⁴

Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit gehörlosen und hörbehinderten Mitarbeitenden gesammelt haben, stellen Chancen in den Vordergrund und entkräften Vorurteile. Solche Chancen betreffen Aspekte wie die verbesserte Befriedigung von Kundenbedürfnissen, indem eine vielfältigere Kundenschaft bedient werden kann, aber auch die hohe Arbeitsmoral und Motivation sowie Loyalität, Zuverlässigkeit, Pflichtbewusstsein und die Flexibilität von hörbehinderten und gehörlosen Personen. Auch bleiben hörbehinderte und gehörlose Angestellte im Vergleich zu hörenden Arbeitnehmenden vergleichsweise lange im Unternehmen.⁵

Der Schweizerische Gehörlosenbund SGB-FSS ist nicht nur die Dachorganisation der Gehörlosen- und Hörbehindertenverbände in der Schweiz, sondern

auch selbst Arbeitgeber von gehörlosen und hörbehinderten Menschen (Gehörlose sind beim Verband bis in die Geschäftsleitung vertreten, im Vorstand sind nur gehörlose Personen vertreten).

Die vorliegende Broschüre soll hörenden Führungskräften, Personalverantwortlichen und Mitarbeitenden im HR alle notwendigen Informationen geben, um die Rekrutierung von gehörlosen und hörbehinderten Personen zu ermöglichen und zu erleichtern. Im Anhang dieser Broschüre finden Sie Textvorlagen und Adressen, um erfolgreich gehörlose und hörbehinderte Personen zu rekrutieren und so ein inklusives Arbeitsumfeld zu gestalten. Ebenfalls finden Sie im Anhang eine Management Summary Checklist, die alle wichtigen Schritte von der Rekrutierung bis hin zur Anstellung kurz zusammenfasst.

Denn ein gemischtes Team kann aufgrund der unterschiedlichen Hintergründe und Fähigkeiten der Mitarbeitenden einen wichtigen Beitrag zum Erfolg eines Unternehmens leisten. In einer vielfältigen Belegschaft kommt ein breites Spektrum an Wissen und unterschiedlichen Erfahrungen zusammen. Die Mitarbeitenden können voneinander lernen, sich gegenseitig ergänzen und so Raum für neue Ideen schaffen.

Ebenfalls legen Firmen vermehrt den Fokus auf Corporate Social Responsibility, um Diversität sowohl intern als auch extern zu fördern und zu leben sowie kundenbedarfsorientiert zu arbeiten.



Die vorliegende Broschüre ergänzt den [„Leitfaden für die Entwicklung und Anpassung von Diversity & Inclusion Richtlinien mit Fokus Hörbehinderung“](#), der von der Hochschule Luzern im Auftrag des Schweizerischen Gehörlosenbundes SGB-FSS verfasst worden ist.⁶

¹ Factsheet SGB-FSS.

² Im Folgenden wird der Begriff "gehörlos und hörbehindert" verwendet. Hiermit sind alle Personen gemeint, die der Gehörlosengemeinschaft angehören und in Gebärdensprache kommunizieren.

³ Cassis, I. (2011). Interpellation 11.3900: Berufliche Integration von gehörlosen Menschen fördern. Bern.

⁴ Dr. Anina Hille, Brigitte Roos, Felix Seidel, Prof. Dr. Yvonne Seiler Zimmermann, Prof. Dr. Gabrielle Wanzenried. 2020. Studie zur Arbeitsmarktsituation von gehörlosen und hörbehinderten Personen in der Schweiz. Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ.

⁵ Ebd.

⁶ Diversity Leitfaden. Mehr Infos [hier](#).

1. Praktische Umsetzung für eine erfolgreiche Rekrutierung

Rekrutierung

Überprüfen Sie zunächst, bei welchen Stellenangeboten die mündliche Kommunikation und der mündliche Ausdruck nicht zentral sind und passen Sie die Jobprofile entsprechend an. Gehen Sie mit einem offenen Blick an diese Aufgabe: Bei vielen Jobs ist ein grosser Teil der mündlichen Kommunikation mit wenig Kreativität und Anpassungen gut ersetzbar. Schauen Sie auf den Mehrwert und das Potenzial, welches die Person als Mitarbeiter*in mitbringt.

Hinweis

Die Invalidenversicherung (IV) finanziert Arbeitsversuche bis sechs Monate. Je nach Fall zahlt die IV Einarbeitungszuschüsse in den ersten Monaten einer Anstellung und Taggelder während eines Arbeitsversuchs.⁷ (Welche Kosten die IV ebenfalls übernimmt, wird in den folgenden Kapiteln erklärt.)

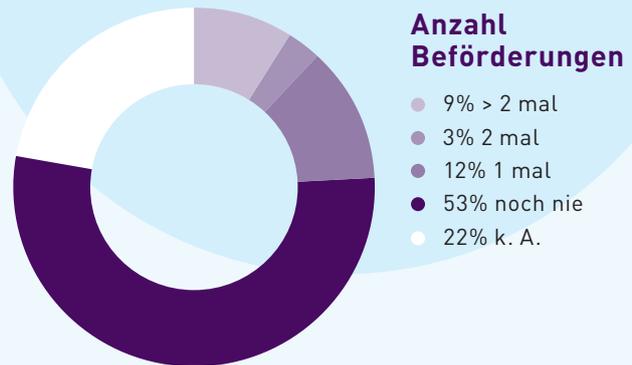


Tipps für eine erfolgreiche Rekrutierung⁸

- Bewusstes Ansprechen von gehörlosen und hörbehinderten Menschen bei der Jobaus-schreibung (überprüfen Sie das Wording, z.B. Betonung auf Fähigkeiten, Statement zu Chancengleichheit).
- Bieten Sie eine schriftliche Kontaktaufnahme per E-Mail oder SMS an und weisen sie auf die [Telefonvermittlung Procom](#) hin.
- Sicherstellung eines fairen Bewerbungsprozesses: klären Sie vor dem Gespräch mit dem*der Bewerber*in ab, ob und welche speziellen Vorkehrungen z.B. bezüglich Kommunikation notwendig sind .
- Schicken Sie das Inserat auch an die Beratungsstellen für Schwerhörige und Gehörlose ([BFSUG](#)), an Gehörlosenvereine in Ihrer Region und an Berufsfachschulen für gehörlose und hörbehinderte Menschen (siehe [Anhang 4](#)).
- Versehen Sie Ihren Firmenauftritt (Video) mit Untertiteln; zeigen Sie, dass sie ein barriere-freies Unternehmen sind, für das Diversity und Chancengleichheit von hoher Relevanz ist.

Aufstiegschancen gehörloser und hörbehinderter Menschen in der Schweiz

Die Mehrheit der erwerbstätigen Gehörlosen und Hörbehinderten wurde während ihrer Berufskarriere noch nie befördert.



Erfolgreich rekrutiert und dann?

Die Rekrutierung war erfolgreich und Sie haben eine gehörlose/hörbehinderte Person angestellt? Dann informieren Sie Ihren neuen Mitarbeitenden auf schriftlichem Wege (z.B. per E-Mail) oder via [Telefonvermittlung](#).



Empfehlung

Kontaktieren Sie die gehörlose/hörbehinderte Person vor Stellenantritt, um abzuklären, welche Anpassungen am Arbeitsplatz vorgenommen werden sollten und um die Bedürfnisse Ihres*r zukünftigen Arbeitnehmer*in zu erfahren. Vielleicht wäre hier auch ein persönliches Treffen mit Dolmetscher*in vom Vorteil, um den neuen Mitarbeitenden kennenzulernen und zu erfassen.

⁷ Merkblatt Arbeitswelt der [BFSUG](#).

⁸ Dr. Anina Hille, Brigitte Roos, Prof. Dr. Gabrielle Wanzenried. 2017. IFZ Working Paper No. 0027/2019. Arbeitsmarkt-situation von Menschen mit Hör-behinderungen. Institut für Finanz-dienstleistungen Zug IFZ.

Vorstellungsgespräch

Aufgrund der aktuellen Coronasituation werden Erstgespräche vermehrt online durchgeführt. Dies ist selbstverständlich auch mit einer gehörlosen/hörbehinderten Person möglich.

Möchten Sie eine gehörlose/hörbehinderte Person zu einem Vorstellungsgespräch (online oder offline) einladen? Dann beachten Sie folgende Hinweise:

- Bitte nehmen Sie schriftlich Kontakt auf (E-Mail, SMS, WhatsApp/Telegram) oder via [Telefonvermittlung](#).
- Klären Sie ab, wer den*die Gebärdensprachdolmetscher*in organisiert (Dolmetscher*innen können z.B. bei der [Stiftung Procom](#) bestellt werden).
- Vereinbaren Sie frühzeitig einen Termin, damit ein*e Dolmetscher*in bestellt werden kann (mindestens zwei Wochen im Voraus).

Hinweis: Kostenübernahme für Gebärdensprachdolmetscher*innen bei Vorstellungsgesprächen

Vorstellungsgespräch beim Bund

Gemäss Art. 13 BehiG ist der Bund als Arbeitgeber dazu verpflichtet, Menschen mit "Behinderungen" gleiche Chancen wie Menschen ohne "Behinderungen" anzubieten und die erforderlichen Massnahmen dafür zu ergreifen. Die Bestimmung gilt nicht nur im Rahmen bestehender Arbeitsverhältnisse, sondern auch bei neuen Anstellungen.

In Art. 14 BehiG werden Bundesbehörden ausdrücklich dazu verpflichtet, auf Verlangen einer Person mit Hörbehinderung die nötigen Vorkehren zu treffen, um die Kommunikation sicherzustellen.

Der Bund muss daher die Kosten von Gebärdensprachdolmetscher*innen bei einem Vorstellungsgespräch übernehmen.

Vorstellungsgespräch beim Kanton oder der Gemeinde

Bei Anstellungen beim Kanton und der Gemeinde ist die Regelung, welche bei Bund gilt (Art. 13 BehiG), nicht anwendbar. Art. 13 BehiG soll für die Kantone und Gemeinden eine Vorbildfunktion ausüben.

Die Personalgesetze der Kantone können diesbezüglich unterschiedliche Bestimmungen vorsehen. Es muss folglich in jedem Kanton einzeln abgeklärt werden, welche Bestimmungen und Massnahmen in Bezug auf die Anstellung von Menschen mit "Behinderungen" gelten.

Allgemein gilt aber nach dem Behindertengleichstellungsgesetz, dass Dienstleistungen des Gemeinwesens (also auch der Kantone und Gemeinden) für Menschen mit "Behinderungen" zugänglich sein müssen.

Gemäss Art. 3 lit. e BehiG findet das Gesetz bei grundsätzlich von jedermann beanspruchbaren Dienstleistungen des Gemeinwesens Anwendung, wobei unter Dienstleistungen des Gemeinwesens diejenigen von Gemeinden, Kantonen und des Bundes zu verstehen sind. Eine Benachteiligung bei der Inanspruchnahme einer Dienstleistung liegt gemäss Art. 2 Abs. 4 BehiG vor, wenn diese für Menschen mit einer "Behinderung" nicht oder nur unter erschwerenden Bedingungen möglich ist. Unserer Ansicht nach kann daher argumentiert werden, dass diese Verpflichtung auch bei Vorstellungsgesprächen gilt und auch das kantonale und kommunale Gemeinwesen die Kosten von Dolmetscher*innen bei Vorstellungsgesprächen übernehmen müssen.

Vorstellungsgespräch bei privaten Anbieter*innen

Es besteht kein Anspruch auf Kostenübernahme der Gebärdensprachdolmetscherkosten im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs bei einem*r privaten Arbeitgeber*in. Die Procom erhält von der IV jährlich einen Betrag für alle Dolmetschereinsätze im privaten Bereich. Dazu zählen z.B. Hochzeiten, Familienfeste etc. Auch Vorstellungsgespräche fallen darunter. Die Procom muss das Geld verwalten und auf alle Bestellungen für das Privatleben verteilen, damit es für das ganze Jahr ausreicht. Die Procom entscheidet, welche Anlässe sie finanziert und welche nicht. Berechtig für diese Dolmetscherleistungen sind jedoch nur IV-berechtigte Personen: Personen, die grundsätzlich Anspruch auf Leistungen der IV haben, bzw. schon einmal eine Leistung von der IV erhalten haben.

2. Kommunikation mit gehörlosen und hörbehinderten Mitarbeitenden ^{9,10}

Gehörlose und hörbehinderte Personen nehmen Kommunikation vollständig auf visuellem Weg wahr. Die gesprochene Sprache können sie teilweise mittels Mundbild und Mimik/Gestik ablesen. **Für den Kontakt mit Hörenden** benutzen gehörlose und hörbehinderte Personen die gesprochene Sprache und das Lippenlesen. Die Aussprache wirkt für Hörende anfänglich vielleicht etwas ungewohnt. Hörende dürfen sich nicht scheuen, ihre natürliche Mimik und Körpersprache bei der Kommunikation mit gehörlosen und hörbehinderten Personen einzusetzen.

Die Kommunikation zwischen hörenden und gehörlosen Personen funktioniert besser, wenn man die folgenden Regeln beachtet:

1. **Der visuelle Kontakt** ist für gehörlose und hörbehinderte Personen wichtig. Bevor Sie sprechen, machen Sie die Person auf sich aufmerksam. Drehen Sie Ihr Gesicht zum Licht, damit Lippen und Mimik gut sichtbar sind.
2. **Sprechen Sie Hochdeutsch/Schriftdeutsch** mit normaler Stimme und gleichmässigem Rhythmus. Verwenden Sie klare Ausdrücke und formulieren Sie möglichst nur einen Gedanken pro Satz. Benutzen Sie dabei die natürliche Gestik und Mimik.
3. **Benennen Sie das Thema**, welches Sie besprechen möchten, zu Beginn der Konversation.
4. **Wenn die gehörlose oder hörbehinderte Person Sie mehrmals nicht verstanden hat**, versuchen Sie es mit anderen Satzformen oder anderen Wörtern. Zögern Sie nicht, Eigennamen und Fachausdrücke aufzuschreiben. Bei mehreren Gesprächspartnern*innen signalisiert die sprechende Person, dass sie das Wort ergreift und wartet den Blickkontakt ab.
5. **Erleichtern Sie die Kommunikation und den Zugang zur Information** für die gehörlose/hörbehinderte Person durch den Einsatz von technischen Hilfsmitteln wie Videophone, Telefonvermittlung, E-Mail, Messenger-Apps (SMS, WhatsApp, Telegram etc.).
6. **Fordern Sie bei wichtigen Themen und Sitzungen Gebärdensprachdolmetscher*innen an**. Beachten Sie beim Gespräch, dass die gehörlose/hörbehinderte Person immer Ihr*e Ansprechpartner*in ist und nicht der Dolmetschende.



Kommunikation Onlinemeeting

Findet ein Meeting online statt, beachten Sie folgende Kommunikationsregeln:

- Alle Teilnehmenden am Meeting schalten ihre Kamera ein.
- Bestimmen Sie eine Person, die das Gespräch moderiert.
- Warten Sie bis der*die Dolmetscher*in alles übersetzt hat und somit alle Mitarbeitenden auf dem gleichen Wissensstand sind.
- Führen Sie Kommunikationsregeln ein (auch damit kein Chaos entsteht), z.B. Handzeichen, wenn man etwas sagen möchte. Denn es sollte immer nur eine Person sprechen.

⁹ Mehr Infos siehe "Mit Gehörlosen kommunizieren" (Flyer [SGB-FSS](#)).

¹⁰ Merkblatt Kommunikationsregeln der [BFSUG](#).

Bild: Andrey Popov - stock.adobe.com

Gebärdensprachdolmetscher*innen

Für viele gehörlose und hörbehinderte Menschen ist die Gebärdensprache ihre Muttersprache, bzw. natürliche Sprache. Damit gehörlose und hörbehinderte Personen sich in ihrer Muttersprache/natürlichen Sprache und damit barrierefrei ausdrücken können, gibt es für Sie als hörende Arbeitgebende die Möglichkeit, Gebärdensprachdolmetscher*innen einzusetzen.

a. Rechtsanspruch

Gehörlose und hörbehinderte Menschen haben ein Recht auf Zugang zu Information und diskriminierungsfreier Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Die Invalidenversicherung (IV) trägt dazu bei, die Inklusion von Menschen mit "Behinderungen" zu ermöglichen und gewährt Massnahmen wie z.B. die Übernahme von Dolmetschkosten für die Arbeit im Rahmen der sog. *Arbeitsplatzverfügung*.

b. Finanzierung

Gebärdensprachdolmetscher*innen gelten als Hilfsmittel im Sinne des Invalidenversicherungsgesetzes (IVG). Jede arbeitende gehörlose/hörbehinderte Person kann bei der IV eine „Arbeitsplatzverfügung“ gemäss Art. 21ter Abs. 2 IVG i.V.m. Art. 9 HVI beantragen. Mit dieser Arbeitsplatzverfügung werden die Gebärdensprach- und Schriftdolmetscher*innen¹¹ für Besprechungen und Sitzungen am Arbeitsplatz finanziert. Der maximale Betrag pro Monat beträgt CHF 1'778.-, dies entspricht ungefähr 10 Stunden/Monat (Stand 01.01.2020).

c. Beantragung der Arbeitsplatzverfügung

Die gehörlose/hörbehinderte Person reicht einen Antrag für die Arbeitsplatzverfügung bei der zuständigen Invalidenversicherung ein.

Zusätzlich zum Antrag wird eine Bestätigung des*r Arbeitgebers*in beigelegt (siehe [Anhang 1](#)).

Hinweis

- Eine Arbeitsplatzverfügung ist i.d.R. bis zu fünf Jahren gültig und muss dann erneuert werden.
- Teilen sich mehrere gehörlose/hörbehinderte Personen eine*n Dolmetscher*in bei einem Anlass, werden die Kosten auf die vorhandenen Arbeitsplatzverfügungen verteilt.

Bestellung von Gebärdensprachdolmetscher*innen

Die Bestellung eines Dolmetschenden ist Aufgabe des*der Organisator*in einer Sitzung.

Dolmetscher*innen werden i.d.R. von der [Stiftung Procom](#) in Olten (für Deutsch) und Lausanne (für Französisch/Italienisch) vermittelt und können [online bestellt](#) werden. Nähere Infos [hier](#).

Ebenfalls gibt es in der Deutschschweiz ein Netzwerk an freischaffenden Dolmetscher*innen (i.d.R. kennen die gehörlosen/hörbehinderten Personen deren Adressen). Nähere Infos siehe [hier](#). Für Sitzungen, Informationsveranstaltungen o.ä., die mehr als zwei Stunden dauern, oder auch für sehr komplexe kürzere Sitzungen, müssen zwei Dolmetscher*innen bestellt werden.

a. Für Teamsitzungen (online und offline)

Dolmetscher*innen werden über die Stiftung Procom in Olten/Lausanne vermittelt und die Kosten von der IV übernommen, wenn der Mitarbeitende über eine Arbeitsplatzverfügung verfügt.

Schritt 1

Mindestens zwei Wochen vor der Sitzung wird der*die Dolmetscher*in bei der Stiftung Olten bestellt. [Hier](#) geht es zur Bestellung.

Schritt 2

Mit der Bestätigung des Dolmetscheinsatzes erhalten Sie die Kontaktdetails des*der Dolmetscher*in. Falls vorhanden, senden Sie den Dolmetschenden vorab das Thema sowie die Unterlagen der Sitzung zur bestmöglichen Vorbereitung zu.

Schritt 3

Sollte die Sitzung online stattfinden, senden Sie dem*der Dolmetscher*in vorab den Link zu dem Onlinemeeting.

Hinweis

- Dolmetscher*in müssen rechtzeitig bestellt werden (mindestens zwei Wochen im Voraus).
- Ist kein*e Dolmetscher*in zu der gewünschten Zeit verfügbar? Fragen Sie nach, ob es zu einer anderen Uhrzeit möglich wäre und verschieben Sie die Sitzung.

¹¹Mehr Infos auf dem Merkblatt Gebärdensprach- u. Schriftdolmetschen der [BFSUG](#).

Zitat aus der
Arbeitsmarktstudie,
S. 3.

« Die Mehrheit der Gehörlosen/
Hörbehinderten wurde noch nie befördert.
Dies, obschon die überwiegende Mehrheit
der Arbeitgebenden angibt, dass Gehörlose/
Hörbehinderte dieselben Möglichkeiten für
interne und externe Weiterbildung haben wie
Hörende – und die Entwicklungschancen
grundsätzlich für alle Mitarbeitenden
gleich sein sollten. »

b. Für berufliche Weiterbildungen

Wie am Arbeitsplatz braucht eine gehörlose/hörbehinderte Person auch für berufliche Weiterbildungen Gebärdensprachdolmetscher*innen. Diese Kosten werden ebenfalls von der Invalidenversicherung (IV) übernommen. Voraussetzung ist die Arbeitsplatzverfügung (nähere Infos [hier](#)).

Schritt 1

Sobald die Weiterbildung beschlossen ist (und Zeitpunkt und Dauer festgelegt sind), holt die gehörlose/hörbehinderte Person einen Kostenvoranschlag für den Dolmetscheinsatz ein.

Schritt 2

Die gehörlose/hörbehinderte Person stellt einen Antrag auf Übernahme der Dolmetschkosten bei der kantonalen IV-Stelle. Zusätzlich wird diesem Antrag eine Bestätigung vom Arbeitgebenden über die Notwendigkeit der Weiterbildung beigelegt (siehe [Anhang 2](#)).

Hinweis

Die IV braucht für die Bearbeitung dieser Anträge bis zu zwei Monate. Somit ist es wichtig, die Weiterbildung frühzeitig bekannt zu geben/ zu vereinbaren.

Schritt 3

Sobald die Kostengutsprache der IV vorliegt, kann die gehörlose/hörbehinderte Person eine*n Dolmetscher*in bestellen.

Hinweis

- Procom nimmt die Dolmetschbestellung erst an, wenn eine Kostengutsprache vorliegt. Somit kann es sinnvoll sein, wenn Arbeitgebende bei kurzfristig vereinbarten Weiterbildungen eine Kostengutsprache zuhanden der Procom erstellen (siehe [Anhang 3](#)).
- Den Veranstalter*innen der Weiterbildung sollte die Anwesenheit der Dolmetscher*innen vorab mitgeteilt werden.

3. Am Arbeitsplatz

Arbeitsplatzgestaltung/-anpassung

Die Bedürfnisse der einzelnen Personen hinsichtlich der Arbeitsplatzgestaltung sind unterschiedlich. Am besten fragen Sie Ihre gehörlosen/hörbehinderten Mitarbeitenden direkt.

Mögliche Anpassungen am Arbeitsplatz

- Arbeitsplatz so ausrichten, dass die gehörlose/hörbehinderte Person Sicht auf den Eingang und die Geschehnisse hat.
 - Der Arbeitsplatz soll gut beleuchtet sein, so dass die gehörlose/hörbehinderte Person die Gesichter sowie Mimik und Gestik gut erkennen kann.
 - Auch bei Sitzungen und Veranstaltungen darauf achten, dass der Raum genügend hell ist und die Entfernungen zwischen Redner*innen und Zuhörer*innen nicht zu gross sind.
- > Blitzlicht- oder Vibrationsgeräte (statt Pieptöne, Alarme oder Rufen).
 - > Videotelefone, Spezialtelefone oder Trennwände gegen Störlärm.
 - > Installation von Softwares für eine erfolgreiche Kommunikation vorab sicherstellen (**z.B. Skype, Zoom, Microsoft Teams, deepl.com**).

Arbeitssicherheit und Finanzierung

Die Arbeitssicherheit ist für gehörlose und hörbehinderte Menschen, wie für jeden anderen Mitarbeitenden auch, sicherzustellen (z.B. Feueralarm mit Lichtsignal oder Vibration, Stapler mit Blinkleuchte, etc.).

Die IV bietet finanzielle Unterstützung für "behinderungsbedingte" Mehrkosten bei der Anschaffung und/oder Umrüstung.¹²

Voraussetzung für die Übernahme der Kosten von Hilfsmitteln am Arbeitsplatz¹³

- Die Person mit einer "Behinderung" geht einer entlöhnten Erwerbstätigkeit nach, bei der sie einen Mindestlohn von jährlich 4'702 Franken erzielt; oder
- Die Person mit einer "Behinderung" ist für regelmässige Tätigkeiten im Aufgabenbereich verantwortlich.



Tipp für Präsentationen

In **PowerPoint** für Windows können Sie Videos und Audiodateien in ihren Präsentationen Untertitel hinzufügen. Durch das Hinzufügen von Untertiteln ist Ihre Präsentation für eine grössere Zielgruppe zugänglich, einschliesslich gehörloser und hörbehinderter Personen. Nähere Infos [hier](#).



¹² Merkblatt Arbeitswelt der BFSUG.

¹³ pro infirmis. Hilfsmittel und Assistenz am Arbeitsplatz. www.proinfirmis.ch

Bild: Andrey Popov - stock.adobe.com

Tools für eine erfolgreiche Kommunikation

Es gibt neben Gebärdensprachdolmetscher*innen viele technische Hilfsmittel, die die Kommunikation am Arbeitsplatz erleichtern.



Telefonieren

Video-Telefonvermittlung von Procom

Die gehörlose/hörbehinderte Person ruft die Video-telefon-Vermittlung an. Gebärdensprachdolmetscher*innen stellen die gewünschte Verbindung mit der hörenden Person her. Sind beide Gesprächspartner*innen in der Leitung aufgeschaltet, übersetzt der*die Dolmetscher*in simultan auf beide Seiten hin. Nähere Infos [hier](#).



Apps

Gebärden Online-Lexikon SGB-FSS

SGB-FSS <https://signsuisse.sgb-fss.ch/de/lexikon/g/lexikon/>

Live Transcribe

Wandelt gesprochene Sprache live in Text um, der dann auf dem Handy erscheint. Erhältlich im [Google Play Store](#)

Spread the Sign

Weltweit grösste Gebärdensprachlexikon mit über 200 000 Gebärdensprachen. Erhältlich im [Google Play Store](#)

Gehörlosenzentrale.ch

Mobile schreibtelefonische Kommunikation mit Hörenden von Montag bis Freitag von 08.00 bis 18.00 Uhr. Nähere Infos [hier](#).



4. Aktuelle Veröffentlichungen



Diversity Leitfaden

In Zusammenarbeit mit der Hochschule Luzern hat der SGB-FSS einen Leitfaden für Organisationen und Firmen entwickelt. Der Leitfaden dient als Unterstützung für Firmen Diversity & Inclusion Richtlinien zu erstellen und/oder bereits vorhandene Richtlinien auszuweiten. Denn eine vielfältige Belegschaft bringt einer Organisation Chancen und Vorteile.

Der Leitfaden zeigt auf, wo die Chancen und Herausforderungen bei der Inklusion von gehörlosen und hörbehinderten Mitarbeitenden liegen und welche Massnahmen unterstützend umgesetzt werden können. Verschiedene Beispiele zeigen auf, wie eine erfolgreiche Inklusion gelingt.

Der Leitfaden kann [hier](#) heruntergeladen werden.



Arbeitsmarktstudie

In Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Gehörlosenbund hat die Hochschule Luzern erstmals eine Studie zur Arbeitssituation von gehörlosen und hörbehinderten Menschen in der Schweiz durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen ein grosses Potenzial für Unternehmen.

Die Studie zeigt die aktuelle Situation des Arbeitsmarktes für gehörlose und hörbehinderte Menschen in der Schweiz erstmals auf. Ziel dieser Studie ist es, auf Basis einer quantitativen Erhebung bei Firmen/ Unternehmen qualifizierte Aussagen zur Arbeitssituation von gehörlosen und hörbehinderten Menschen in der Schweiz zu machen: Welche Chancen und welche Hindernisse sehen sie im Zusammenhang mit der Beschäftigung von gehörlosen und hörbehinderten Menschen? Wie sieht die Arbeitssituation von gehörlosen und hörbehinderten Menschen aus, wie gut sind sie in die Unternehmen inkludiert, und mit welchen Massnahmen werden sie unterstützt? Die Stichprobe für die quantitative Untersuchung umfasst 120 Unternehmen und 49 Personen aus dem Arbeitsumfeld von gehörlosen und hörbehinderten Arbeitnehmer*innen.

Die Studie kann [hier](#) heruntergeladen werden.

5. Corporate Edition von signwise.ch

Corporate Editions sind Sonderausgaben des signwise.ch Lernprogramms für Unternehmen, damit Beratung, Verkauf und Serviceleistungen oder nur kleine Auskünfte auf Augenhöhe zu gehörlosen/hörbehinderten Menschen erfolgen können.

signwise.ch möchte, dass möglichst viele **Geschäfte, Supermärkte, Läden, Verkehrsbetriebe**, aber auch **Behörden und Schulen** ihren Mitarbeitenden anbieten, die Gebärdensprache spielerisch zu erlernen, um Barrieren innerhalb des Konzerns für gehörlose und hörbehinderte Menschen abzubauen sowie eine verbesserte Befriedigung von Kundenbedürfnissen zu erreichen.

Deshalb bietet signwise.ch Unternehmen aller Branchen auf sie angepasste **Spezialausgaben** an, in denen die jeweils wichtigen branchenspezifischen Wörter und Sätze ermittelt und im Rahmen eines speziellen Lernprogramms in Gebärdensprache aufbereitet werden.

Haben wir Ihr Interesse geweckt?
Für mehr Informationen
kontaktieren Sie:



Amrei Gerdes
Verantwortliche Arbeit

E-Mail: a.gerdes@sgeb-fss.ch
Telefon: +41 44 315 50 46

Management summary checklist

Rekrutierung

- Anpassung des Jobprofils (Bewusstes Ansprechen von gehörlosen und hörbehinderten Menschen, Wording überprüfen)
- Schriftliche Kontaktaufnahme ermöglichen, Hinweis auf Telefonvermittlung
- Firmenauftritt online barrierefrei gestalten (Z.B. Infos in Gebärdensprache, Untertitel, Leichte Sprache)

Vorstellungsgespräch

- Einladung schriftlich verschicken oder via Telefonvermittlung
- Termin frühzeitig vereinbaren (online oder offline möglich)
- Gebärdensprachdolmetscher*in bestellen (spätestens zwei Wochen im Voraus)

Vor Arbeitsantritt

- Bedürfnisse Ihres neuen Mitarbeitenden abklären
- Arbeitsplatzverfügung beantragen

Teammeeting (online oder offline)

- Termin frühzeitig festlegen
- Dolmetscher*in bestellen
- Bestätigung Dolmetscher*in erhalten?
- Unterlagen zur Vorbereitung verschicken (auch an Dolmetscher*in)
- Link Teams/Zoom verschicken (auch an Dolmetscher*in)

Anhang 1

Bestätigung des*der Arbeitgeber*in (zuhanden IV-Stelle)

Wir bestätigen hiermit, dass _____,
AHV-Nr. 756 _____ geboren am _____,
wohnhaft _____, seit dem _____
als _____ bei _____
angestellt ist. Aufgrund seiner*ihrer Hörbehinderung ist er*sie bei
Sitzungen, Vertretungen und Kontakten mit internen und externen Stellen
auf die Unterstützung von Gebärdensprachdolmetschende angewiesen.

Der Arbeitsvertrag ist unbefristet und das Arbeitspensum
beträgt _____%.

Wir bitten Sie deshalb, die Anfrage von _____ für die
Übernahme der Dolmetscherkosten zu prüfen und sie zu bewilligen.

Für zusätzliche Informationen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne
zur Verfügung und danken Ihnen im Voraus für Ihre Unterstützung.

Anhang 2

Bestätigung Weiterbildung

Unser*e Mitarbeiter*in, _____,
Vers.Nr. 756 _____, geboren _____,
ist seit dem _____ bei _____ als
_____ in _____ beschäftigt.

Für diese Tätigkeit braucht _____
eine Weiterbildung. Das Angebot " _____ "
ist genau die richtige Schulung, damit _____
ihre*seine Arbeit effizient ausüben kann.

Die Weiterbildung dauert _____ Tage. Der Arbeitgeber wird die Kosten
der Weiterbildung übernehmen.

Für die Weiterbildung braucht _____ die Unter-
stützung von Gebärdensprachdolmetschenden. Wir bitten Sie deshalb,
die Anfrage für die Übernahme der Dolmetscherkosten zu prüfen und
sie zu bewilligen.

Für zusätzliche Informationen stehen wir Ihnen selbstverständlich
gerne zur Verfügung und danken Ihnen im Voraus für Ihre Unter-
stützung.



Anhang 3

Kostengutsprache (zuhanden Procom)

Die Firma _____ als Arbeitgeber möchte seine*n Mitarbeiter*in _____ an die Weiterbildung schicken.

Bisher liegt noch keine Kostengutsprache der IV _____ für die Übernahme der Kosten für Gebärdensprachdolmetschende vor.

Der Arbeitgeber _____ ist gegenüber der Procom, Stiftung Kommunikationshilfen für Hörgeschädigte, Tannwaldstrasse 2, 4600 Olten, bereit, eine Kostengutsprache in Höhe der Offerte vom _____ zu geben.

Die Kostengutsprache wird im Rahmen der Weiterbildung von _____ im Hinblick auf die nachträgliche Kostenübernahme durch die Invalidenversicherung (IV) erteilt.

Sie betrifft ausschliesslich die Kosten der Gebärdensprach-Dolmetscherdienste im Rahmen dieser Weiterbildung.

Die Kostengutsprache erfolgt als Garantieerklärung. Sie beinhaltet die Zusicherung von _____, für die vollen Kosten der effektiv erbrachten Dolmetscherstunden der Stiftung Procom an oben erwähnter Weiterbildung gemäss den Bedingungen des Kostenvoranschlags vom _____ aufzukommen, wenn weder eine nachträgliche Kostenübernahme durch die IV erfolgt noch durch gerichtliches Urteil eine Leistungs- und Übernahmepflicht der IV im Falle von _____ festgestellt wird.

Eine Abweichung vom Kostenvoranschlag der Procom vom _____ für _____ ist _____ frühzeitig mitzuteilen und zu begründen. Ohne das ausdrückliche Einverständnis von _____ werden diese zusätzlichen Kosten von _____ nicht übernommen.

Die Kostengutsprache wird in dem Zeitpunkt gegenstandslos, in dem die IV die Kostenübernahme verfügt oder ihre Leistungs- und Übernahmepflicht gerichtlich festgestellt wird.

Anhang 4

Wichtige Adressen

Beratungsstellen für Schwerhörige und Gehörlose BFSUG

Betreuen und vermitteln im Auftrag von RAV und IV arbeitslose gehörlose und hörbehinderte Personen. Beratung für Fragen rund um den Arbeitsplatz. Herausgabe von Merkblättern. Es gibt Fachstellen in Zürich, Bern, Luzern, Aargau/ Solothurn, Basel und St. Gallen.

① <https://www.bfsug.ch/>

BSFH Berufsfachschule für Lernende mit Hör- u. Kommunikationsbehinderung

Berufsschule für gehörlose und schwerhörige Menschen. Es werden rund 100 verschiedene Berufsausbildungen angeboten.

① www.bsfh.ch/home-willkommen/

✉ info@bsfh.ch

DIMA-Verein für Sprache und Integration

Bietet massgeschneiderte Kurse und spezifische Unterrichtsmaterialien für die Integration und Weiterbildung am Arbeitsplatz.

① www.dima-gtz.ch

✉ info@dima-gtz.ch

Netzwerk-Gehörlosendolmetscher

Bietet Dolmetsch-Dienstleistungen von Deutsch in Deutschschweizer Gebärdensprache und umgekehrt.

① <https://netzwerk-gsd.ch/ueber-uns/>

pro audito Schweiz

Vermittlung von Schriftdolmetscher*innen.

① www.pro-audito.ch

✉ info@pro-audito.ch

Procom Dolmetschvermittlung

Vermittlung von Gebärdensprachdolmetscher*innen. Möglichkeit, über Videocom mit gehörlosen Personen zu telefonieren (Telefonvermittlung).

① www.procom-deaf.ch

✉ dolmetschen@procom.deaf.ch

Schweizerischer Gehörlosenbund SGB-FSS

Dachorganisation der Gehörlosenorganisationen. Bietet u.a. Gebärdensprachkurse, Sensibilisierungskurse, Gebärdensprachlexikon, signwise.ch an.

① <https://www.sgb-fss.ch>

✉ info-d@sgb-fss.ch

SZBlind

Informationen zur Hörsehbehinderung.

① www.szb.ch

Informationen zu Hilfsmitteln

Gleichcom – besser hören, sehen, leben.

Beratung bei der Anbindung von technischen Hörhilfsmitteln an Hörsysteme (Hörgeräte und Hör-Implantate).

① www.gleichcom.ch

✉ info@gleichcom.ch

GHE – CES – Electronic AG

Entwickelt, produziert und vertreibt technische Hilfsmittel für Menschen mit einer Hörbehinderung. Darunter befinden sich Video-Telefone, Wecker, Uhren, AVISO-Lichtsignalanlagen usw.

① www.ghe.ch

✉ info@ghe.ch

IV Stellen der Kantone

Die IV Stelle Ihres Kantons finden Sie hier

<https://www.avh-iv.ch/de/Kontakte/IV-Stellen>

oder www.ausgleichskasse.ch

Ein Leitfaden für Führungskräfte,
Personalverantwortliche und HR-Leitende,
um sie bei der Rekrutierung von
gehörlosen Personen zu unterstützen.



Schweizerischer Gehörlosenbund
Räffelstrasse 24, 8045 Zürich

—
Telefon +41 44 315 50 40
E-Mail info-d@sgb-fss.ch

—
sgb-fss.ch