

Zeitschrift:	Sonos / Schweizerischer Verband für Gehörlosen- und Hörgeschädigten-Organisationen
Herausgeber:	Sonos Schweizerischer Verband für Gehörlosen- und Hörgeschädigten-Organisationen
Band:	101 (2007)
Heft:	7-8
Rubrik:	Soziales und Politik

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

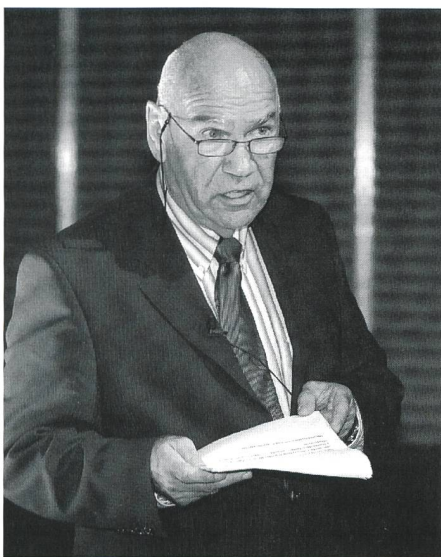
Download PDF: 05.02.2026

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

„Job-Passerelle“ zur Integration Behinderter

Text: NZZ vom 8. Mai 2007

Für Arbeitgeber ist die Einstellung behinderter Personen ein risikoreiches Unterfangen. Hier setzt das von Nationalrat Otto Ineichen lancierte Projekt „Job-Passerelle“ an. Da am 17. Juni 2007 die 5. IV-Revision angenommen worden ist, werden die Aktivitäten am 1. Juli 2007 beginnen.



Die Idee klingt bestechend: Damit Arbeitgeber mehr Behinderte einstellen, vermittelt man diese via Temporärbüro, das eine besondere Erfahrung in der Betreuung behinderter Personen hat. Während einer Übergangszeit von einem Jahr trägt die Invalidenversicherung (IV) die Mehrkosten der Arbeitgeber. Gleichzeitig steht das Temporärbüro mit seinem besonders qualifizierten Personal den Arbeitgebern und Behinderten beratend zur Seite. Erst nach einem Jahr entscheidet die Firma, ob sie der behinderten Person eine Festanstellung anbietet oder nicht.

Auf diese Weise wird ab dem 1. Juli 2007 die „Job-Passerelle“ funktionieren, ein Projekt, das von Nationalrat Otto Ineichen lanciert und vom Bund sowie von Arbeitgebervertretern stark unterstützt wird. Mit der Vermittlung der Behinderten betraut werden zwei Organisationen, nämlich die Genfer „Integration pour tous“ (IPT) sowie die Deutschschweizer „Profil“. IPT wurde 1972 von Arbeitgebern gegründet und ist bereits heute in der Integration von Behinderten tätig: Im vergangenen Jahr vermittelte IPT 575 feste und 419 temporäre Arbeitsplätze

an Behinderte. Bei den Unternehmen scheint die „Job-Passerelle“ auf viel Anklang zu stossen. Über 400 Arbeitgeber haben bereits ihre grundsätzliche Bereitschaft und Unterstützung für das Projekt zugesagt.

Die „Job-Passerelle“ hat Personen mit einer psychischen Behinderung besonders im Visier. Diese sind im Vorfeld der Abstimmung gleich von mehreren Seiten unter Druck. Einerseits stehen sie in besonderem Mass unter dem Verdacht der „Schein-Invalidität“, und andererseits erschwert ihnen das Etikett der Invalidität, einen Arbeitsplatz zu finden. Arbeitgeber ihrerseits haben gute Gründe, von der Einstellung Behinderter abzusehen, wie Thomas Daum, Direktor des Arbeitgeberverbands, gegenüber der Neuen Zürcher Zeitung sagte. Arbeitgeber seien eben keine Spezialisten im Umgang mit Behinderten. Gerade aus der Diagnose „psychische Behinderung“ sei nicht offensichtlich, wie sehr die Person in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt ist. Laut Nationalrat Ineichen gibt es zudem rein finanzielle Risiken, die für kleinere Betriebe beträchtlich sind. So drohen für die Unternehmen höhere Risikobeiträge für die berufliche Vorsorge sowie höhere Prämien für die Taggeldversicherung. Diese Mehrkosten werden in der „Job-Passerelle“ während eines Jahres von der IV übernommen. – Auch die personellen Kosten für die Betreuung der Behinderten und die Beratung der Unternehmen gehen zulasten der IV. Das gesamte Projekt ist daher nicht billig. Zehn Millionen Franken sollen für den Aufbau der personellen Strukturen, das Coaching sowie für die finanziellen Zuschüsse an die Arbeit-



Soziales und Politik

geber im ersten Jahr aufgewendet werden. Im Gegenzug sollen eintausend Behinderte an Arbeitgeber vermittelt werden. Der finanzielle „Break-even“ würde damit schnell erreicht: Wenn es nur gelingt, mit diesen tausend Temporäreinsätzen zehn IV-Renten dauerhaft zu vermeiden, lohnt sich das Engagement bereits, wie der zuständige Vizedirektor des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV), Alard du Bois-Reymond, überschlagsmässig vorrechnete.

Die Annahme der 5. IV-Revision ist Bedingung für den Start der „Job-Passerelle“. Tatsächlich liefert erst das revidierte Gesetz die Grundlage für das finanzielle Engagement der IV. Ausdrücklich sieht das Gesetz vor, dass die IV bei der Vermittlung einer Stelle an eine eingliederungsfähige Person Beitragserhöhungen der beruflichen Vorsorge und der Krankentaggeldversicherung während einer bestimmten Zeit übernehmen kann.

Wie die Stiftung Profil Arbeitsplätze vermittelt

Text: NZZ vom 25. Mai 2007



Die Stiftung Profil – Arbeit & Handicap entstand 1999 aufgrund einer Umfrage der Behindertenorganisation Pro Infirmis bei Betroffenen. Die Antworten zeigten breite Unzufriedenheit über mangelnde Möglichkeiten zur Integration in den Arbeitsmarkt. Heute bestehen in Bern, St. Gallen, Zug und Zürich vier Regionalstellen, die mit einem Netz von derzeit 12 Mitarbeitenden rund 320 Mandate pro Jahr abwickeln. Profil ist zu einem etablierten Anbieter im Bereich der beruflichen Integration geworden und arbeitet selbständig, ist als Stiftung aber weiterhin der pro Infirmis verbunden. Sie engagiert sich seit Jahren nicht nur für vermehrte Integration behinderter Menschen, sondern auch für eine verbesserte Früher-

kennung und den Erhalt bestehender Arbeitsplätze.

Behinderte an Unternehmen zu vermitteln, sei „schlichte Knochenbüz“, sagt Bruno Schnellmann, Leiter des Profil-Büros in St. Gallen. Die Quote erfolgreicher Vermittlungen betrage rund 25 Prozent, eigentlich ein guter Wert, wie er betont. Die grösste Nachfrage nach Stellen bestehe im Bereich von Hilfsarbeiten. Schnellmann hat die Erfahrung gemacht, dass vor allem von jenen Betrieben Behinderte aufgenommen werden, deren Verantwortliche sich persönlich betroffen fühlen. Profil ist deshalb bestrebt, nicht nur Behinderte, sondern auch Arbeitgeber gezielt zu beraten und die Integrationsprozesse zu begleiten. Nun da die 5. IV-Revision angenommen worden ist, wird ab Anfang Juli ein Personalverleihnetz aufgebaut, von dem schon im ersten Jahr tausend Menschen mit Behinderung profitieren sollen. Während einer befristeten Zeit wird überprüft, ob die Eingliederung möglich ist; die anfänglichen Mehrkosten übernimmt die IV.

Profil hat eine Scharnierfunktion: Die Stiftung arbeitet heute mit der IV, dem Bundesamt für Sozialversicherungen, mit Sozialämtern, Privatversicherungen und Unternehmen zusammen, veranstaltet beispielsweise Arbeitgeber-Apéros. Zur Vermittlung können sich Personen anmelden, die bereits IV-Leistungen beziehen. Sie erhalten mit der Beratung auch ein gewisses Mass an psychologischer Betreuung: Nicht mehr ihre Behinderung steht nun im Zentrum, sondern ihr berufliches Potential. Bei 90 Prozent der Personen, die in St. Gallen betreut werden, geht es um die berufliche Reintegration, nur bei 10 Prozent um Prävention. In diesem Bereich müsse unbedingt mehr getan werden, sagt Bruno Schnellmann, denn letztlich verhindere die Arbeitsplatzzerhaltung die Ausgliederung Betroffener

und die Notwendigkeit späterer Reintegration. Oft fehle dafür aber in den Unternehmen noch das Bewusstsein. Als positives Beispiel nennt er die Migros Ostschweiz, die sich im Bereich der Früherkennung körperlicher und psychischer Leiden stark engagiere und lösungsorientiert handle.

Die Leiden einer Köchin

Auch Ruth Zogg hat das Glück, bei einem sozialen Arbeitgeber angestellt zu sein. Die Küchenchef-Stellvertreterin arbeitete seit 18 Jahren im Pflegewohnheim Thal-Rheineck, bis sie 2004 operiert werden musste. Nach einem halben Jahr konnte sie die Arbeit wieder aufnehmen, litt aber als Folge der Operation unter starken Rückenschmerzen. Vor allem das Hantieren mit den schweren Kochpfannen wurde zur Qual. Abends sei sie körperlich fertig gewesen, erzählt sie, das Privatleben habe stark gelitten. „Zudem schlug es mir aufs Gemüt, dass ich nicht mehr konnte wie bisher.“ Ein Jahr lang liess sie sich im Betrieb nichts anmerken – aus Angst um den Arbeitsplatz, denn sie sei auf ihr Einkommen angewiesen. Dann erst vertraute sie dem Küchenchef an, dass es nicht mehr gehe. Es folgten Gespräche mit Heimleiter Sebastian Spirig, und bald wurde auch die Stiftung Profil einbezogen. Der Heimleiter wollte die 56 Jahre alte Mitarbeiterin, eine wichtige Stütze im Haus, unbedingt behalten, andererseits kannte er sich mit den komplexen Bestimmungen des Versicherungswesens und der IV zu wenig aus. Für Ruth Zogg war klar: Eine neue Stelle würde sie, in ihrem Alter und mit teilweiser Arbeitsunfähigkeit, nicht finden. Profil beriet den Heimleiter in versicherungstechnischen Belangen und machte für Ruth Zogg den Vorschlag eines Arbeitsversuchs in der gut besuchten Cafeteria des Pflegewohnheims. Heute, über ein halbes Jahr nach der ersten Besprechung, ist klar, dass ihr Rückenleiden dort ein Pensum von rund 60 Prozent zulässt. Ruth Zogg ist zu 40 Prozent krankgeschrieben, bezieht ergänzende Gelder von der Krankentaggeldversicherung und wartet auf die Anerkennung der teilweisen Erwerbsunfähigkeit durch die IV. Sebastian Spirig lobt die rasche Bearbeitung des Falles dank der Stiftung Profil: dies sei für den Arbeitgeber äusserst wichtig. Paradoxerweise wurde die Lösung für Ruth Zogg aber auch, gemäss geltenden IV-Richtlinien, zu schnell gefunden. Anspruch auf eine IV-Rente hat sie nämlich erst nach einer Wartezeit von einem Jahr, also im kommenden September. Gemäss

ärztlichem Befund entspricht ihr Leiden einem objektiv nachvollziehbaren Befund – dennoch muss ihr Gesuch dannzumal noch einmal geprüft werden. Das Warten dauert an.

Intensive Partnerschaft der Stiftung IPT mit der Wirtschaft

Text: NZZ vom 25. Mai 2007

Die Direktorin der Stiftung IPT (Intégration pour tous), Christine Théodoloz-Walker, ist eine umworbene Frau. Anfang Mai gab der Nationalrat und Unternehmer Otto Ineichen, die Gründung einer „Job-Passerelle“ bekannt, die eng mit IPT zusammenarbeiten will. Und dann bereitet die IPT-Chefin, deren Stiftung zurzeit in der westlichen Schweiz und im Tessin aktiv ist, den grossen Sprung „über den Röstigraben“ vor: Im Herbst wird sie in Zürich ein Büro eröffnen.



Was macht die IPT eigentlich so attraktiv? Wahrscheinlich schlicht die Tatsache, dass sie etwas früher gemerkt hat als andere, dass den Behinderten nicht geholfen ist, wenn man an ihnen nur ein gutes Werk vollbringen will. Als 1972 drei Westschweizer Unternehmer die IPT gründeten, dachten sie unternehmerisch: (Wieder-)Eingliederung der Behinderten in die Gesellschaft geht über die Arbeit; ein Behinderter findet aber nur dann einen Job, wenn beide Seiten – der Stellensuchende wie der Arbeitgeber – ein Interesse daran haben. Das Erste, was die IPT-Pioniere ins Werk setzten, war deshalb die Publikation eines Stellenanzeigers für Behinderte. Dank guten Kontakten zur Wirtschaft, aus der die Gründer ja selbst kamen, entwickelte sich dieser prächtig. Doch dann ging man einen Schritt weiter. 1985 wurde der Verein in eine Stiftung umgewandelt, die nun auch eine professionelle Struktur bekam. In Genf wurde ein



erstes Büro eröffnet; es folgten Waadt, Wallis, Freiburg, Tessin, Biel. Und im Herbst ist, wie gesagt, Zürich an der Reihe.



Die IPT beschränkt sich aber nicht darauf, einen behinderten Menschen auf einen Job anzusetzen, sondern sie will auch dazu beitragen, die Chancen zu verbessern, dass er den Job bekommt. Der Behinderte, so die Überzeugung, bekommt nur dann eine Stelle, wenn er eine Kompetenz anbieten kann, von der er selbst überzeugt ist. Um die Erfolgsaussichten zu optimieren, bietet IPT deshalb den Menschen mit Behinderung ein intensives Coaching an: hierzu gehören eine berufliche und personelle Bilanz, die Festsetzung von realistischen Zielen und eine Jobsuche-Strategie. Wichtig aber ist: Die Lösung liegt nicht in den Händen eines Helfers, sondern gemeinsam soll das Problem angepackt werden. „Geteilte Verantwortung“ (coresponsabilité) laute das Zauberwort, erklärt Théodoloz-Walker. Dabei werden alle Leute, die den Behinderten betreuen, mit einbezogen: Aerzte, Psychiater, frühere Arbeitgeber usw. Diese Trainingsphase dauert im Durchschnitt sechs Monate. Dieses Training, zu der auch Ausbildungsarbeit gehört, ist nötig, denn die Leute, die bei IPT anklopfen, sind durch das Schicksal gebrannte Kinder und – so Théodoloz-Walker – oft „auf fond du trou“, in einem existenziellen Loch. Fast die Hälfte hat keine Ausbildung. Drei Viertel leiden an einer körperlichen Behinderung, ein Viertel ist psychisch behindert; oft kommt ein soziales oder ein Drogenproblem hinzu. Rund 40 Prozent sind Ausländer, bei vielen hapert es mit der Sprachkenntnis. Die Frauen bilden knapp die Hälfte.

Obwohl diese Leute auf dem Arbeitsmarkt mit einem grossen Handicap starten, kann die IPT eine bemerkenswerte Erfolgsbilanz ausweisen. Rund 40 Prozent der Stellensuchenden finden nach sechs Monaten eine dauerhafte Anstellung. Die durchschnittlichen Kosten pro platzierte Person liegen

bei 5225 Franken. Diese ansehnliche Bilanz hat nicht zuletzt damit zu tun, dass die IPT gute Kontakte zu den Sozialversicherungen, zu den IV-Stellen wie auch zu ihren 7000 Partnerunternehmen unterhält. Die Mitarbeiter absolvieren im Durchschnitt 60 Betriebsbesichtigungen pro Jahr, um den Puls der Wirtschaft zu fühlen. Mit einigen Grossunternehmen bestehen intensive Beziehungen: Die IPT bietet ihnen auch In- und Outsourcing-Lösungen an. Einige Ausbildungsmodule, die die Stiftung entwickelt hat, werden auch Dritten angeboten.

Théodoloz-Walker sieht optimistisch in die Zukunft. 2006 konnten 575 Personen fest platziert werden, was einem Zuwachs gegenüber dem Vorjahr um stolze 44 Prozent entspricht; 419 Personen bekamen zudem eine Temporärstelle. Drei Faktoren spielten eine Rolle bei diesem Anstieg: die konjunkturelle Aufhellung, aber auch eine immer intensivere Partnerschaft mit dem Unternehmen und eine Verbesserung des Coaching-Angebots. Die IPT-Chefin ist sich aber bewusst, dass auch in diesem Bereich keine Allerheilmittel existieren. Es gibt Menschen, die auch in Zukunft Sozialhilfe nötig haben und bei denen massiv in die Ausbildung investiert werden müsste.



Gute Noten für den Kanton und die Pharmakonzerne in Basel

Text: NZZ vom 6. Juni 2007

Der grösste Arbeitgeber am Rheinknie ist mit 17 000 Angestellten der Kanton Basel, und dieser nimmt seine Verantwortung gegenüber behinderten Personen äusserst ernst. Seit 2003 gibt es die Stelle des „Beauftragten für die Gleichstellung und Integration von Menschen mit Behinderungen“, eine Basler Erfindung, die andernorts bisher keine Nachahmung gefunden

hat. Der Posten wurde unter anderem geschaffen, um dem vom Erziehungsdepartement kreierte Leitbild „Erwachsene Menschen mit einer Behinderung“, das auf Alltagserleichterungen für Handicaperte abzielt, Nachdruck zu verleihen.

Der Kanton Basel legt nicht nur Wert auf diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen in der Verwaltung, sondern kümmert sich auch um Belange des öffentlichen Lebens. So hat die Regierung beispielsweise die Bestimmung erlassen, dass Veranstaltungen, die auf der Allmend stattfinden, „behindertengerecht“ durchzuführen sind; Konzerte, Feste, Messen und Märkte sollen beispielsweise immer auch für Rollstuhlfahrer zugänglich sein und über die entsprechenden sanitären Einrichtungen verfügen. Des Weiteren hat der Regierungsrat beschlossen, für die Verbesserung der Benutzbarkeit von „kantonalen Stellen mit Publikumsverkehr“ gut 8 Millionen Franken bereitzustellen. Das Geld wird dazu verwendet, die „Rollstuhlgängigkeit“ von Schulen und Ämtern sicherzustellen und dort, wo die Einrichtungen nicht genügen, Rampen oder Treppenlifte zu installieren. Mit diesen Massnahmen, so erklärt Martin Haub, der Behinderten-Beauftragte der Stadt, will sich der Kanton als Vorbild profilieren; nur so erlange er die Glaubwürdigkeit, die es brauche, um private Firmen zu einer behindertenfreundlichen Politik zu animieren.

Vorbildcharakter hat auch das Pilotprojekt namens „Come Back“, das der Kanton seit 2006 betreibt und das mit Hilfe von systematischen Frühinterventionen sicherstellen soll, dass körperlich oder psychisch angeschlagene Mitarbeiter erst gar nicht aus dem Arbeitsprozess ausscheiden. Wenn dies doch geschieht, stellt das Programm sog. Case-Manager zur Verfügung, die „fallgerechte Lösungen“ entwickeln,



um den erkrankten Personen den Wiedereintritt ins Arbeitsleben zu erleichtern. Die Erfolgsquote des Kantons lässt sich sehen; laut Haug sind heute 2,2 Prozent der städtischen Belegschaft Personen mit einer „Leistungserbringungsbeeinträchtigung“.

Dem Kanton dürfte mit seinem vorbildlichen Verhalten vor allem daran liegen, kleine und mittlere Unternehmen zu guten Taten in der Behinderten-Politik zu bewegen. Die grossen privaten Arbeitgeber der Stadt brauchen keine staatlichen Schrittmacher; Roche und Novartis etwa verfügen über Integrationsprogramme, die jenen des Kantons in nichts nachstehen und diesen in der Tat nicht unähnlich sind. Novartis versteht sich als ein „Equal Opportunity Employer“ nach amerikanischem Modell; ein Status, mit dem sich ein Unternehmen zu einem umfassenden Diskriminierungsverbot verpflichtet: Die Regeln besagen, dass die Firma eine Anstellungs- und Beförderungspolitik betreiben muss, die niemanden wegen seiner Rasse, Hautfarbe, Religion, Behinderung „or any other legally protected status“ benachteiligt. Zudem hält sich der Konzern nach eigener Darstellung heute schon an den Grundsatz „Arbeit vor Rente“ und betreibt ein umfassendes Absenzen-Management, das die Früherfassung von Problemfällen durch die Personalabteilung oder den arbeitsmedizinischen Dienst erlaubt. Novartis beschäftigt nach eigenen Angaben in der 11'700 Mitarbeiter zählenden Belegschaft in der Schweiz 1,5 Prozent Personen, die (in nicht genau definierter Form) „leistungsbeeinträchtigt“ sind.

Roche verfügt nach eigenen Angaben über ein Netzwerk – mit einem medizinischen Dienst, einer Sozialberatung, Ansprechpartnern im Personalwesen usw. –, das es ermöglicht, Angestellte mit Gesundheitsproblemen zu unterstützen und zu begleiten, bis sie wieder arbeitsfähig sind oder ein „neuer Lösungsweg“ gefunden ist. Letzteres kann bedeuten, dass man dem Handicaperten eine ihm zuträglich alternative Beschäftigung offeriert oder - wenn die Arbeitsfähigkeit nicht wiederhergestellt werden kann - ihn bei der Beantragung einer Rente unterstützt. Roche beschäftigt im Raum Basel und Umgebung 7500 Personen, davon laut eigenen Angaben 1 Prozent, die von der IV eine Teilrente beziehen. Auch bei Roche strebt man mit Hilfe eines Case-Managements danach, die Reintegration von erkrankten Personen so optimal wie möglich zu gestalten. Für ebendiese Bemühungen hat der Konzern Anfang Mai vom Regierungsrat den „Basler Sozialpreis 2007“ zugesprochen erhalten. In der Begründung wurde auf den hohen Wert der vom Unternehmen betriebenen Fallbetreuung verwiesen, da sie auf eine frühzeitige Intervention ausgerichtet sei und versuche, erkrankte Mitarbeiter vor einer Ausgliederung zu bewahren. Dass eine behindertenfreundliche Politik nicht eine exklusive Domäne der Grosskonzerne zu sein braucht, zeigte der zweite in diesem Jahr auserkorene Sozialpreis-Träger: die Bedachungs-Firma Buchli GmbH mit 12 Angestellten, deren Patron sich mit viel persönlicher Energie dafür einsetzt, dass Mitarbeiter in schwierigen Umständen ihre Situation stabilisieren können und dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben.

[lk]

«In Kürze»

Geld für Gehörlosendorf

Die Stiftung Schloss Turbenthal will das Gehörlosendorf mit Um- und Neubauten erweitern und den heutigen Anforderungen anpassen. An die Baukosten von 20 Mio. Fr. hat der Zürcher Regierungsrat einen Kantonsbeitrag von 4,3 Mio. Fr. zugesichert. Die Stiftung bietet zurzeit 70 Wohn-, 60 geschützte Arbeits- und 20 Beschäftigungsplätze vor allem für mehrfachbehinderte oder psychisch behinderte Gehörlose an.

Spiele ohne Grenzen für Gehörlose in Dornbirn

Vom 7. bis 9. Juni 2007 fanden die 2. Europäischen Spiele ohne Grenzen der Gehörlosen in Dornbirn statt. Eine Mannschaft des Gehörlosenkulturvereins Liechtenstein, bestehend aus Tatiana Noser, Jakob Rhyner, Rainer Oehri, Bernadette Arpagaus und Daniel Cuennet machte mit und wurde im 7. Rang von 21 Mannschaften klassiert. Sieben Disziplinen (Camp, Puzzle, Wildnis, Expedition, Trekking, Adventure und Aktionen) wurden durchgeführt. Am Abend folgte eine Show mit dem gehörlosen Clown Roberto Esposito aus Italien und der Musikband „Signmark“ aus Finnland mit einem gehörlosen Rapmusiker, der in Gebärdensprache singt.

Auszeichnung für Gebärdenspracheübersetzungsgerät

„Senjo“ - der Name leitet sich vom italienischen Wort für Zeichen ab – überwindet Kommunikationsbarrieren zwischen gehörlosen und hörenden Menschen. Der „tragbare“ Computer verwendet Sensoren und Kameras, um die Gebärdensprache in gesprochene Sprache umzusetzen. Umgekehrt kann damit auch die gesprochene Sprache in Gebärdensprache übersetzt werden, die auf einem in eine Brille integrierten Display angezeigt wird. Entwickelt wurde das Gerät von Maxie Pantel, einer Absolventin der Muthesisus-Hochschule Kiel. Maxie Pantel hat den James Dyson Award der gleichnamigen Stiftung erhalten, die zum Ziel hat, junge Menschen zu konstruktiver Gestaltung zu inspirieren.

Vernünftiges Hörverhalten bei Jugendlichen

Die meisten jugendlichen MP3-Benutzer sind laut einer Umfrage der Suva vernünftig und drehen die Lautstärke ihres Gerätes nicht auf über 80 Dezibel auf. Dies habe eine Befragung von 450 SchülerInnen in drei Landesteilen ergeben. 7 Prozent der Befragten hören allerdings so lange und so laut Musik, dass sie mit einem Pegel von über 85 Dezibel ihr Gehör aufs Spiel setzen, wie die Suva mitteilt. Sie rät, nicht mehr als eine Stunde pro Woche Musik mit maximaler Lautstärke zu hören. Die maximale Lautstärkeanzeige solle 3 Stunden pro Woche, jene bei 80 Prozent 10 Stunden nicht übersteigen. Wer nur 60 Prozent der Lautstärke ausschöpfe, brauche keine Limiten einzuhalten.

