

**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 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>**

# «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](http://www.gehoerlosenfachstellen.ch) › Zürich oder [https://www.youtube.com/watch?v=na3P\\_Vq-o08](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 Ausbilder 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.»

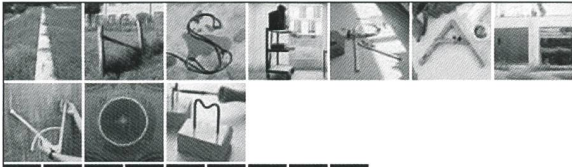
Philippe Peter

### 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](http://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





## LANDENHOF

Zentrum und Schweizerische Schule für Schwerhörige  
5035 Unterentfelden

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

Der Landenhof schult 120 schwerhörige Kinder und  
Jugendliche in der Schwerhörigenschule und  
begleitet über 160 Kinder und Jugendliche in der  
Frühförderung sowie in der öffentlichen Schule  
vom Zeitpunkt der Diagnose über die obligatorische  
Schulzeit bis zum Ende der erstmaligen beruflichen  
Ausbildung.

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

### **Audiopädagogin/ Audiopädagogen oder Früherzieherin/Früherzieher (40–60%)**

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

#### **Wir erwarten:**

- 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)

#### **Wir bieten:**

- 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

#### **Sind Sie interessiert?**

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](mailto:monica.vondermuehl@landenhof.ch).  
Ihre schriftliche Bewerbung schicken Sie an  
Audiopädagogischer Dienst Landenhof,  
M. Vonder Mühl-Ramseier, 5035 Unterentfelden.

#### **Wo liegt die grösste Barriere?**

Wenn Menschen mit einer Hörbehinderung eine  
Aus- oder Weiterbildung besuchen möchten,  
müssen sie vorausplanen können. Zuerst muss  
ein geeigneter Weiterbildungsanbieter gefun-  
den werden, der im besten Fall schon Erfahrung  
zum Thema Hörbehinderung mitbringt. Anson-  
sten braucht es oft viel Sensibilisierungsarbeit.  
Um Gebärdensprachdolmetscher, Schriftdol-  
metscher, Tutoriate oder ein technisches Hilfs-  
mittel wie eine FM-Anlage für eine Ausbildung  
zu bekommen, braucht es einen schriftlichen  
Antrag an die IV. Bis die IV entschieden hat,  
kann einige Zeit vergehen. Sich kurzfristig für  
eine Aus- oder Weiterbildung anzumelden, ist  
für Hörbehinderte kaum möglich.

Interview: fm

#### **Tipps für Unternehmen**

- Sich mittels Schnuppertagen ein  
Bild der hörbeeinträchtigten Person  
und ihrer Fähigkeiten machen.
- Es besteht die Möglichkeit von  
Einarbeitungszuschüssen sowie  
von Arbeitsversuchen, die durch  
das RAV oder die IV finanziell  
unterstützt werden.
- Bei Einführungen sofern nötig  
eine/-n Gebärdensprachdolmet-  
scher/-in einsetzen.
- Unterstützung von Fachstellen bei-  
ziehen.
- Wichtig ist, dass Betroffene gefragt  
werden, was sie für eine optimale  
Kommunikation brauchen (Lip-  
pen-Ablesen, schriftliche Kommuni-  
kation etc).
- Es braucht den Mut zum Auspro-  
bieren. Dabei darf man sich auch  
Hilfe von anderen Firmen holen.  
Warum nicht einen der Arbeitgeber  
im Film «Mitarbeitende mit Hörbe-  
hinderung» anrufen, um Tipps zu  
erhalten?!

Informationen von Philippe Peter