

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

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

**Band:** 110 (2016)

**Heft:** 6

**Artikel:** Mitten im Berufsleben

**Autor:** Eschbach, Andrea

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-923822>

#### 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>**

# Mitten im Berufsleben

Viele gehörlose Menschen sind arbeitslos. Dies liegt unter anderem auch an Vorbehalten der Arbeitgeber gegenüber Menschen mit Handicap. Das Sonos-Projekt «Employability» unterstützt Menschen mit Hörbeeinträchtigung dabei, sich auf dem ersten Arbeitsmarkt (wieder-)einzugliedern. Eine der Erfolgsgeschichten handelt von der gehörlosen Offsetdruckerin Christine Baumann.

Sie ist eine fröhliche Person mit lebhafter Ausstrahlung. Christine Baumann hat mit vier Jahren infolge einer bakteriellen Hirnhautentzündung ihr Gehör verloren. Die 42-Jährige, die mit ihrer Familie in Suhr lebt, arbeitet seit Oktober 2015 als Printmedienverarbeiterin bei der Effingerhof AG, einer Druckerei in Brugg. Ein gelungener Wiedereinstieg nach der Elternzeit. Ihr Sohn Manuel ist heute sieben, sein kleiner Bruder Jan vier Jahre alt. «Ich wollte nicht zu lange Pause vom Beruf machen», sagt Christine Baumann, die seit kurzem links ein Cochlea Implantat trägt und mit Gebärdens- und mit Lautsprache kommuniziert.

## Das Sonos-Projekt «Employability»

Employability bezeichnet die Fähigkeit, auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen. Auslöser für das von April 2013 bis Juli 2016 laufende Sonos-Projekt war die prekäre Arbeitsmarktsituation für Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung. Das Projektziel war, in einem Zeitrahmen von 3 Jahren mindestens 20 Arbeitsverhältnisse zwischen Unternehmen im ersten Arbeitsmarkt mit Gehörlosen und Schwerhörigen respektive Cochlea-Implantat-Trägerinnen und -Trägern zu ermöglichen und diese Erwerbsverhältnisse zusammen mit den sieben Gehörlosenfachstellen professionell zu begleiten. Dieses Ziel wurde mit der Eingliederung von 52 betroffenen Personen übertroffen.

Das Pilotprojekt wird weitergeführt: Im Jahr 2017 soll ein offizielles Employability-Programm lanciert werden. (ae)

## 52 Gehörlose fanden eine Stelle

Frauen, die nach einer Familienpause wieder in den Beruf zurückkehren möchten, stehen oft vor grossen Hürden. Erst recht gilt das, wenn sie hörbeeinträchtigt sind. Da ist der Wiedereinstieg umso schwieriger, die Arbeitslosigkeit droht. Von den rund 10 000 gehörlosen Menschen in der Schweiz sind dreimal mehr arbeitslos als im Rest der Bevölkerung. Einer der Gründe sind Vorbehalte der Arbeitgeber gegenüber hörbeeinträchtigten Mitarbeitern. Arbeitgeber scheuen sich oft davor, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen eine Chance zu geben.

Um gehörlose Arbeitslose in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, lancierte Sonos im April 2013 ein Pilotprojekt. Unter dem Titel «Employability» sensibilisierte Sonos Unternehmen dafür, dass Menschen mit Hörbeeinträchtigung vollwertige Arbeit leisten können. Damit sollten einerseits Gehörlose und Hörbeeinträchtigte auf dem ersten Arbeitsmarkt integriert werden, andererseits sollte die öffentliche Hand nachhaltig entlastet werden. Das von Sonos konzeptionierte und koordinierte sowie von den regionalen Gehörlosenfachstellen durchgeführte Projekt basierte auf der Förderung des Einzelnen. Dazu gehörten unter anderem Coachings, Potenzialanalysen, adäquate Förder- und Fortbildungsmassnahmen, Fachberatung rund um die Bewerbung sowie Begleitung in der Einarbeitungszeit. Bis zum Ende des Projektes im Juli 2016 konnten 52 gehörlose Arbeitslose wieder eine Stelle finden.

## Ein Coaching mit Folgen

Eine der Erfolgsgeschichten ist jene von Christine Baumann. Zunächst schien die Situ-

ation recht schwierig für die Offsetdruckerin, die ihren Beruf an der Berufsschule für Hörgeschädigte (BSFH) in Zürich-Oerlikon erlernt hatte. Ihre erste Anlaufstelle war das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV). Sie wurde an hörbehindertengerechte Einführungsveranstaltungen für Arbeitsuchende geschickt, dennoch blieben Christine Baumanns Bewerbungen ohne Ergebnis: «Ich habe mich acht Monate lang beworben und bekam sehr viele Absagen.» Da die Schweizer Druckereibranche seit einigen Jahren in der Krise steckt, bewarb sich Christine Baumann auch auf andere Stellenausschreibungen, beispielsweise als Lageristin.

Dann kam die Beratung für Schwerhörige und Gehörlose Aargau Solothurn in Olten ins Spiel. Von November 2014 bis April 2015 ermöglichte ihr die Beratungsstelle, an der RAV-Massnahme «Standortbestimmung für Menschen mit Hörebeeinträchtigung» teilzunehmen. Christine Baumanns Ansprechpartnerin Rut Tschofen berichtet über die weitere Unterstützung ihrer Fachstelle: «Wir machten eine Kompetenzanalyse mit Frau Baumann, erarbeiteten eine Positionierung für die Zukunft mit Abklärung des Weiterbildungsbedarfs, optimierten die Bewerbungsunterlagen und entwickelten Strategien für die Bewerbung.»

Ein kompetentes, massgeschneidertes Coaching mit Folgen. Innerhalb von einer Woche wurde Christine Baumann von drei Firmen zum Bewerbungsgespräch eingeladen. «Frau Tschofen hat mir sehr geholfen», sagt sie. «Vor allem hat sie mein Selbstbewusstsein, das nach den Absagen in den ersten acht Monaten sehr gelitten hatte, wieder gestärkt.»

### Erschwerte Bedingungen beim Bewerbungsgespräch

Gehörlose Arbeitssuchende könnten auf Kosten der IV einen Gebärdensprachdolmetscher zum Bewerbungsgespräch hinzuziehen. «Die Gebärdensprache ist eine optisch ansprechende und faszinierende Sprache», sagt Sarah Studer, Sozialarbeiterin bei der Oltener Fachstelle. «Sie kann unter Umständen beeindrucken, wenn man sich dazu entscheidet, einen Dolmetscher beizuziehen. Außerdem sieht der potentielle Arbeitgeber, wie mögliche Teamsitzungen oder Standortgespräche funktionieren könnten.» Christine Baumann entschied sich jedoch, ohne Gebärdensprachdolmetscher ins Bewerbungsgespräch zu gehen: «So bemühen sich beide Seiten, sich zu verständigen. Außerdem kann mein potentieller Arbeitgeber mich mehr so sehen, wie ich bin.» Sie bewies ihrem künftigen Chef, dass eine Kommunikation mit ihr auch in Lautsprache gelingen kann.



Fotos: Hannes Egli

Die Druckerei vereinbarte mit Christine Baumann eine dreimonatige Einarbeitungszeit, die von der IV-Stelle finanziell unterstützt wurde und sehr positiv verlief. Im Oktober 2015 bekam sie einen festen Arbeitsvertrag für ein 40-Prozent-Pensum, das aufgrund ihres Know-hows und Arbeitseinsatzes bald auf 50 Prozent aufgestockt wurde. «Ich konnte beweisen, dass ich viel Fachwissen habe», sagt Christine Baumann, «inzwischen unterstütze ich, wann immer es geht, die Abteilung bei Personalmanagement.» Ein grosser Pluspunkt zudem: Ihr Arbeitgeber kommt ihr mit den Arbeitszeiten wegen ihrer kleinen Kinder sehr entgegen.

Christine Baumann mit ihrem Sohn Jan.

## **Laute Arbeitsumgebung lenkt nicht ab**

Hörbehinderte Menschen sind in erster Linie kompetente Fachkräfte wie alle anderen Mitarbeitenden auch. Sie können ein Gewinn für den Betrieb sein, wie Sarah Studer betont. Zum einen seien Gehörlose oft sehr loyale und langjährige Mitarbeiter. Zum anderen haben sie meist eine hervorragende Beobachtungsgabe, sie nehmen auch ihre Umgebung visuell sehr genau wahr und haben oft ein besonders ausgeprägtes räumliches Vorstellungsvermögen. Außerdem würden sie nicht durch Geräusche abgelenkt und haben kein Problem mit lauten Arbeitsumgebungen, daher seien sie sehr konzentrationsfähig. Dies bestätigt Christine Baumann: «Es ist sehr laut in der Druckerei, die Druckmaschinen, Schneidemaschinen, Hefter... Wenn alles gleichzeitig läuft, herrscht ein ziemlicher Lärm. Ich werde dadurch aber nicht abgelenkt und kann sehr gut auf meine Arbeit fokussieren.»



Offsetdruckerin Christine Baumann: «Ich konnte beweisen, dass ich viel Fachwissen habe.»

## **Neue Mundbilder am Arbeitsplatz**

Auf technische Hilfsmittel bei der Arbeit oder Dolmetscherdienste ist Christine Baumann nicht angewiesen. Anfangs war es zwar anstrengend für sie, sich mit neuen Mundbildern so vertraut zu machen, dass sie gut von den Lippen lesen konnte. Aber sie und ihre Kollegen hätten sich schnell aufeinander eingestellt. «Ich habe Glück, ich wurde gut aufgenommen im Team und werde von meinen Kollegen unterstützt.» Schliesslich können auch durch das Beachten einfacher Kommunikationsregeln die Handicaps von hörbeeinträchtigten Mitarbeitenden einfach überbrückt werden. «Sicher, es gibt immer wieder Situationen, in denen das Lippenlesen schwierig ist. Da hilft dann aber meist Wiederholen, Aufschreiben – und einfach auch Verständnis», sagt Christine Baumann. Die neue Gesprächskultur zwischen Christine Baumann und ihren Kollegen hat sich etabliert, das Team funktioniert gut im Zusammenspiel. Gebärdensprache nutzt die gehörlose Mitarbeiterin im Umgang mit ihren Kollegen kaum. «Nur das Gebärdensymbol für Kaffee verstehen inzwischen alle», sagt sie lachend.

Andrea Eschbach