

SIE HABEN DEN JOB!

Ein Leitfaden für Arbeitgeber_innen
im Umgang mit tauben
Gebärdensprachnutzer_innen

Deutsche Fassung von:

Prof. Dr. Christian Rathmann

Chris Peters

Anna Grimm

Andreas Bittner

Aletta Heldt

Im englischen Original verfasst von:

Haaris Sheikh

Lorraine Leeson

Caroline McGrotty

John Bosco Conama



IGI PUBLISHING

published by



in partnership with



Trinity
College
Dublin

The University of Dublin





designs
deaf community employment

Im Englischen Original:

YOU'RE HIRED!

A Guide for Employers when Working with Deaf Sign Language Users

verfasst von:

Haaris Sheikh, Lorraine Leeson, Caroline McGrotty and John Bosco Conama

© IGI PUBLISHING

ISBN 978-1-907300-09-7 (paperback)

1. Auflage 2018

2. Auflage 2019

Erstausgabe: IGI Publishing, Irland 2018

Humboldt-Universität zu Berlin

Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät

Institut für Rehabilitationswissenschaften

Abteilung Gebärdensprachdolmetschen / Deaf Studies

Ziegelstraße 4, 10117 Berlin

[e] gsd.sekr@hu-berlin.de

[w] www.reha.hu-berlin.de/de/lehrgebiete/gsd/aktuelles

@crathmann

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieser Publikation darf unabhängig von seiner Form ungefragt und ohne die schriftliche Erlaubnis der Urheber_innen reproduziert oder weitergegeben werden, ob elektronisch oder mechanisch, fotokopiert, aufgenommen, gescannt oder in Form von Datenspeicherung festgehalten.

Die Verbreitung der Broschüre als Ganzes zu Informationszwecken ist ausdrücklich erwünscht.

GENEHMIGUNGEN

Die Bilder von Nancy Rourke auf den Seiten 10, 16 und 26 werden mit freundlicher Genehmigung der Künstlerin verwendet.

Diese Publikation wurde durch finanzielle Unterstützung der Europäischen Kommission im Rahmen des Erasmus+ Programms ermöglicht. Jegliche Art von Inhalt des Projekts wie Analysen oder Kommentare geben die Sicht der Autor_innen und Koordinator_innen wieder. Die Europäische Kommission ist nicht verantwortlich für alle Arten von Nutzung der Informationen, die die Publikationen/Produkte des DESIGNS Projekts enthalten.



INHALT

INHALT	5
ÜBER DEN VERLEGER	8
ANMERKUNG DER REDAKTION	9
VORWORT	11
1. TAUBENGEMEINSCHAFT & GEBÄRDENSPRACHE	13
2. THE BUSINESS CASE	15
3. PERSONALAUSWAHL & EINSTELLUNGSVERFAHREN	17
4. AM ARBEITSPLATZ	22
5. UMGANG MIT DOLMETSCHER_INNEN	31
6. FALLBEISPIEL	37
7. RECHTSGRUNDLAGE	39
8. STAATLICHE LEISTUNGEN	43
9. ÜBER DIE HERAUSGEBER_INNEN	47
DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE	48
WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN & LINKS	50
BILDER	50
QUELLEN	51
DANKSAGUNG	51





ÜBER DEN VERLEGER

IGI Publishing ist die publizierende Abteilung der Interesource Group (Ireland) Limited, die sich als irische Firma auf Weiterbildungen, kreative Medien und Design sowie Unternehmensberatung spezialisiert hat.

Seit 1999 ist das Unternehmen in die Entstehung kreativer und innovativer Bildungskonzepte eingebunden, die von der Europäischen Kommission mitfinanziert wurden. Interesource hat zwölf internationale Projekte koordiniert und war Partner in fünf weiteren Projekten in 21 Ländern.

Interesource Group hat eine breite Palette von Projekten organisiert, u.a. in pädagogischen, ökonomischen und sozialen Bereichen wie den folgenden: Tourismus & Gastfreundlichkeit, Behinderung & Soziale Inklusion, Gesundheitsrisikomanagement und sprachliche und kulturelle Kommunikation in internationalen Handelsbeziehungen. Das Unternehmen hat sich zunehmend auf Projekte mit einem Fokus auf Gleichberechtigung und Barrierefreiheit für taube Menschen im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit, im Gesundheitswesen sowie in Bildungs- und Rechtsangelegenheiten spezialisiert.

Einige der Projekte haben Auszeichnungen erhalten wie beispielsweise das European Language Label für die Projekte JUSTISIGNS, MEDISIGNS, SIGNALL und EUROSIGNS 2. Das Projekt MORPH wurde als eines der führenden 32 Vorzeigeprojekte in Europa ausgewählt und FOSTER fand Erwähnung in der Business and Disability Initiative in Ireland. SIGNALL II wurde 2010 Teil der Kampagne des Europäischen Jahres zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung.

Interesource Group ist die Koordinationsstelle des DESIGNS Projekts.

Besuchen Sie uns auf
www.interesourcepublishing.com

ANMERKUNG DER REDAKTION

Wir haben diesen Leitfaden für Arbeitgeber_innen erstellt, die in ihrem professionellen Umfeld tauben Gebärdensprachnutzer_innen begegnen.

Ziel dieser Broschüre ist es, Ihnen eine praktische Anleitung für den Umgang mit tauben Gebärdensprachnutzer_innen und für die Arbeit mit Gebärdensprachdolmetscher_innen an die Hand zu geben. Von Themen wie gutem Personalmanagement über Kommunikationsstrategien bis hin zu verschiedenen arbeitsalltäglichen Situationen ist einiges dabei. Auch kulturelle und linguistische Aspekte werden berücksichtigt, die bei der Interaktion mit Taubengemeinschaften unumgänglich sind.

Unsere Forschung hat Beispiele zutage befördert, in denen die Rechte tauber Gebärdensprachnutzer_innen verletzt wurden, bedingt durch mangelndes Wissen über die Taubengemeinschaft und die Rolle von Gebärdensprachdolmetscher_innen – ein solcher Mangel an Wissen und Verständnis führt nicht selten zu einem kompletten Kommunikationsausfall.

Die evidenzbasierte Forschung, welche diesen Leitfaden untermauert, wurde als Teil des DESIGNS Projekts unter der Leitung einer Expert_innengruppe durchgeführt.

Wir möchten darauf hinweisen, dass dieser Leitfaden Vorschläge und gut bewährte Strategien enthält, aber kein rechtlich bindendes Protokoll darstellt oder gar die in Ihrem Unternehmen angewandten internen Praktiken zu kritisieren oder zu ersetzen sucht. Wir möchten Sie ermuntern, Ihre aktuellen innerbetrieblichen Abläufe erneut zu betrachten und für Sie relevante Teile unseres Leitfadens darin zu integrieren. Unsere Hoffnung ist es, mit dieser Veröffentlichung ein Werkzeug zur professionellen sowie/oder institutionellen Reflexion bereitzustellen, durch das eine positive Interaktion mit der Taubengemeinschaft erleichtert wird.

Um an unseren aktuellen Entwicklungen teilzuhaben, folgen Sie uns gerne bei Twitter @designsproject.

Haaris Sheikh
Lorraine Leeson
Caroline McGrotty
John Bosco Conama

Prof. Dr. Christian Rathmann
Chris Peters
Anna Grimm
Andreas Bittner
Aletta Heldt

DESIGNS PROJECT

Deaf community employment

Nancy Rourke "Dandelions"



VORWORT

Es besteht ein direkter Zusammenhang zwischen frühkindlicher Bildung, der Absolvierung einer Berufsausbildung und/oder einer anderen berufsbildenden Qualifikation, späteren Karrierechancen und sozialer Inklusion.

Taube Menschen überall in Europa (und weltweit) begegnen weiterhin Barrieren statt einem einfachen Zugang zu Bildung, Beschäftigung und Leistungen des Rechts-, Sozial- und Gesundheitssystems.

Derzeit sind Forschung und verlässliche Daten zur Arbeitslosigkeit von tauben Gebärdensprachnutzer_innen Mangelware. In Statistiken werden „Taubheit und Hörverlust“ oft als eine Kategorie dargestellt, sodass hinter einer Zahl eine sehr diverse Gruppe steht. Nicht abgebildet werden hierbei Faktoren wie die Sprachwahl, die kulturelle Zugehörigkeit, der Ertaubungsgrad bzw. die Resthörigkeit und der Ertaubungszeitpunkt dieser Menschen.

Die Situation tauber Menschen, die Gebärdensprache nutzen, ist nicht ansatzweise ausreichend erforscht. Eine der bisherigen Erkenntnisse ist, dass fehlendes Bewusstsein der Arbeitgeber_innen für die Bedürfnisse tauber Gebärdensprachnutzer_innen eine Barriere im Arbeitsleben darstellt.

Das DESIGNS Projekt bringt sieben Partner_innen aus vier EU-Ländern zusammen, die renommierte Expert_innen auf den Gebieten Bildung, Erwerbstätigkeit, Gebärdensprachdolmetschen und Interessenvertretung tauber Menschen sind. Das Ziel des Projekts ist die Erstellung von Ausbildungs- und Schulungsmaterialien sowie ein europaweiter Austausch über erfolgreiche Strategien, die eine bessere Teilhabe tauber Gebärdensprachnutzer_innen am Arbeitsmarkt ermöglichen.

Die beruflichen Teilhabechancen tauber Gebärdensprachnutzer_innen sollen verbessert werden durch:

1. Materialien für taube arbeitssuchende Hochschulabsolvent_innen
2. Trainingsangebote für Arbeitgeber_innen zur Wissenserweiterung über taube Menschen und Gebärdensprache
3. Weiterbildungen für im Arbeitsleben tätige Gebärdensprachdolmetscher_innen

Besuchen Sie uns auf
www.designsproject.eu

Folgen Sie uns über
[@designsproject](https://twitter.com/designsproject)

Kontaktieren Sie uns über
info@designsproject.eu



Taube Gebärdensprachnutzer_innen teilen ein gemeinsames Empfinden von Stolz, Verbundenheit und Zugehörigkeit mit anderen tauben Menschen und sehen sich als Teil einer umfassenden Gebärdensprachgemeinschaft, welche gebärdensprachnutzende Familienmitglieder und Freund_innen, Gebärdensprachdolmetscher_innen und andere Menschen, die in einschlägigen Bereichen tätig sind, miteinschließt.

All das ist Teil der Taubenkultur.

1. Taube Menschen sehen sich selbst als taub, nicht als Menschen mit Behinderung.
2. Taube Menschen betrachten ihr Leben aus einer tauben Perspektive.

Gebärdensprache

Gebärdensprachen, wie Lautsprachen auch, unterscheiden sich von Region zu Region und von Land zu Land. Während Englisch in Irland, Großbritannien und den USA gesprochen wird und von englischsprachigen Menschen größtenteils problemlos verstanden werden kann, nutzen taube Menschen in diesen Ländern die Irische Gebärdensprache (ISL), Britische Gebärdensprache (BSL) und Amerikanische Gebärdensprache (ASL) und verstehen sich nicht reibungslos untereinander, da es sich jeweils um verschiedene Sprachen handelt!

Gebärdensprachen haben ihre eigene Grammatik, Struktur und Syntax, die sich grundlegend von derer der Lautsprachen unterscheidet. Die Hände, Augen, Schultern und Handbewegungen sowie mimische Elemente bestimmen Gebärdensprachen genauso wie die vier Parameter einer Gebärde: Ausführungsstelle, Bewegung, Handstellung und Handform.

In Deutschland leben schätzungsweise 80.000 taube Menschen, die Gebärdensprache als ihre bevorzugte Erstsprache ansehen und insgesamt ca. 200.000 Gebärdensprachnutzer_innen.

„Anders als Gehörlosigkeit bezeichnet Deafhood indes nicht einen statischen medizinischen Zustand. Stattdessen steht der Begriff für einen Prozess, nämlich das Streben eines jeden gehörlosen Kindes, jeder gehörlosen Familie und jedes gehörlosen Erwachsenen, sich selbst und einander das eigene Sein in der Welt zu erklären. Indem sie ihr Leben gemeinschaftlich teilen und ihre Erklärungen eher erfahren, als Bücher darüber zu schreiben, sind gehörlose Menschen in eine besondere Alltagspraxis eingebunden, in einen kontinuierlich nach innen und außen geführten Dialog. In diesem Dialog bestätigt sich, dass das Sein als gehörlose Person tatsächlich einen Prozess darstellt, und zwar den des ‚Gehörlos‘-Werdens und den des -Seins. Darüber hinaus spiegeln sich in ihm unterschiedlichste Interpretationen von Deafhood wider, also Interpretationen dessen, was es bedeuten kann, ein gehörloser Mensch in einer gehörlosen Gemeinschaft zu sein.“

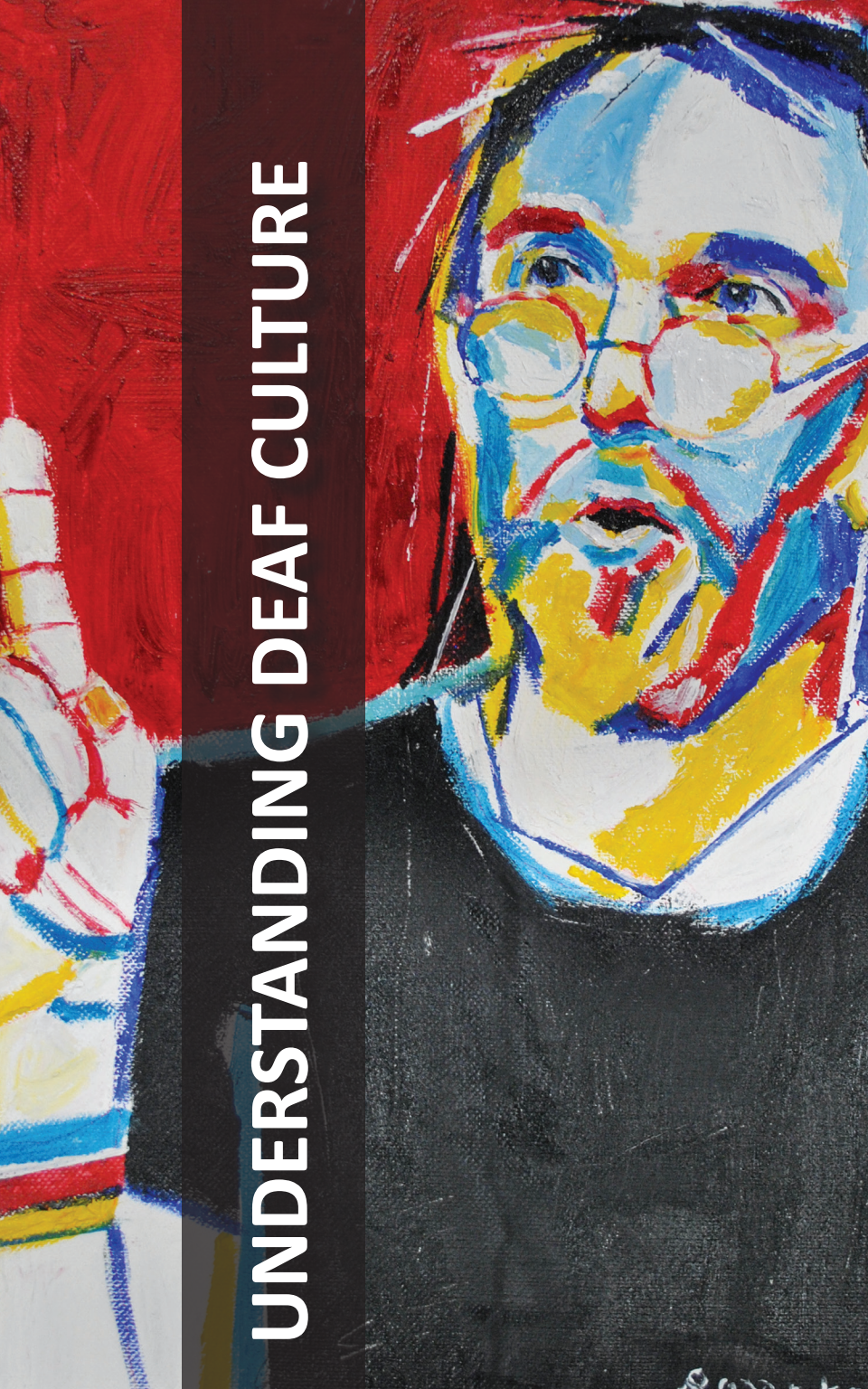
(Ladd, 2003)



Diversität und Inklusion im Erwerbsleben fördern gleiche Chancen für alle jenseits von Geschlecht, Religion, Ethnizität, sozialer Herkunft oder Behinderung etc. Es existiert sehr viel Forschung dazu, warum eine diverse Arbeitnehmerschaft für ein Unternehmen viele Vorteile mit sich bringt. Aber welchen Mehrwert hat die Anstellung tauber Menschen?

- Taube Menschen sind **flexibel**. Tagtäglich passen sie die Art und Weise ihrer Kommunikation an, um bestmöglich mit der Welt um sie herum zu interagieren. Darin zeigt sich ein Sinn für **Zielstrebigkeit**.
- Die Anstellung einer tauben Person kann zur **Verbesserung der Kommunikation innerhalb Ihres Betriebs** führen. Eine Belegschaft, die mit einem tauben Menschen zusammenarbeitet, lernt direkte und non-verbale Kommunikation, alternative Wege der Kommunikation sowie Redeanteile und Sprecherwechsel zu managen!
- Unsere Forschung hat gezeigt, dass taube Menschen **loyale Arbeitnehmer_innen** sind. Sie neigen dazu, langfristig für ein Unternehmen zu arbeiten und sind somit **beständig**.
- Ein **besser organisiertes und strukturiertes Arbeitsumfeld**. Hierzu zählt etwa die langfristige Planung von Meetings, damit Vorkehrungen für taube Arbeitnehmer_innen getroffen werden können, wie z.B. die Organisation von Dolmetscher_innen. Daraus ergibt sich ein besseres Zeitmanagement.
- Taube Menschen bewältigen mehr Herausforderungen als nicht-taube Menschen und benötigen dafür Fertigkeiten wie **kreatives Denken** und **Problemlösungskompetenzen**.
- Die Möglichkeit, eine **neue Kundengruppe** zu werben. Taube Angestellte können **neue Ideen** einbringen, die Ihr Unternehmen für die Taubengemeinschaft zugänglich machen und damit eine **Umsatzsteigerung** bewirken.
- Taube Angestellte können eine exzellente Bereicherung für Ihr Unternehmen sein und zu einem Musterbeispiel für eine diverse Arbeitnehmerschaft beitragen. Daraus ergeben sich nicht nur positive Aspekte innerhalb der Firma, sondern damit geht auch eine allgemeine positive öffentliche Wahrnehmung einher.
- Es gibt viele **qualifizierte** taube Menschen, die in der Lage sind einen regulären Posten in einem Unternehmen zu bekleiden. Kleine Vorkehrungen mögen notwendig sein, aber Sie können davon ausgehen, dass es mit der richtigen Unterstützung eine Lösung für alle Probleme gibt.

UNDERSTANDING DEAF CULTURE



Jede_r Arbeitgeber_in hat eigene, firmeninterne Regelungen zur Neu- und Wiederbesetzung von Stellen. Die Kandidat_innen im Bewerbungsprozess haben keinen Anspruch darauf, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen oder gar angestellt zu werden. Allerdings sind Arbeitgeber_innen rechtlich dazu verpflichtet, sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen, einschließlich taube Menschen, zu jedem Zeitpunkt im Bewerbungsprozess die Chance auf Arbeit und Beschäftigung haben.

Bevor Sie eine Stelle in Ihrer Firma ausschreiben, möchten wir Sie daher bitten, einige Dinge zu bedenken, um Barrieren zu vermeiden oder abzubauen.

Stellenbeschreibung

Eine aussagekräftige Stellenbeschreibung ist der **entscheidende erste Schritt**, um sicherzustellen, dass Ihr Bewerbungs- und Auswahlverfahren inklusiv und für taube Menschen zugänglich ist.

Stellenbeschreibungen sollten das Profil der zu besetzenden Stelle beschreiben und NICHT das Profil der Bewerber_innen!

In einer kompetenzbasierten Stellenbeschreibung können Sie die Hauptaufgaben, die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen auflisten. Eine solche Stellenbeschreibung kann dann auch die Auswahl geeigneter Kandidat_innen erleichtern.

Je präziser eine Stellenbeschreibung ist, desto einfacher sollte es sein, die Fähigkeiten einer tauben Person unabhängig von ihrem Hörstatus festzustellen.

„Ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeiten!“

„Ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeiten“ werden in fast jeder Stellenbeschreibung gefordert! Was bedeutet das? Kommunikation umfasst eine Reihe von Kompetenzen, z.B. telefonieren, Berichte verfassen, präsentieren, zuhören, E-Mails schreiben usw.

- Denken Sie an Routineabläufe der zu besetzenden Stelle. Was sind die Haupt- und Kernaufgaben, die unveränderbar sind? Welche Anforderungen können verändert oder von anderen Personen übernommen werden? Gibt es die Möglichkeit, einzelne Aufgaben auf eine andere Art zu erledigen?

Häufig gehen Arbeitgeber_innen davon aus, dass die Phrase „ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeiten“ selbsterklärend ist. Aber angenommen, hinter dieser Phrase verbirgt sich, dass die Tätigkeit einer ausgeschriebenen Stelle zu 80% telefonische Kundenbetreuung umfasst – was bedeutet das für eine taube Person, die sich bewerben möchte? Wenn Sie in der Stellenbeschreibung jedoch angeben,

dass telefonieren zu den Kernaufgaben gehört, können taube Menschen selbst entscheiden, ob sie für die Bewerbung geeignet sind oder nicht.

Bewerbungsverfahren

Überlegen Sie – ist das Bewerbungsverfahren in Ihrer Firma barrierefrei und für taube Personen zugänglich?

Viele Studiengänge und Ausbildungsprogramme mit internationalen Arbeitgeber_innen haben eigene Websites mit Videos von Beschreibungen des Ausbildungsprogramms und Erfahrungsberichten von Absolvent_innen. Sind diese Videos barrierefrei für taube Personen? Um Barrierefreiheit herzustellen, könnten Sie Untertitel zu den Videos hinzufügen oder wenn möglich, Videos in Gebärdensprache ergänzen. So können Sie sicherstellen, dass taube Personen genau wie alle anderen auf das Material zugreifen können.

- Gibt es alternative Kontaktmöglichkeiten für taube Bewerber_innen, wenn diese mehr über die ausgeschriebene Stelle erfahren wollen? Es empfiehlt sich, eine E-Mail-Adresse und eine Telefonnummer anzugeben!

Hörbehinderung offen legen & Dolmetscher_innen bestellen

Aus unserer eigenen Forschung wissen wir, dass viele taube Menschen aus Angst nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, nicht zugeben, dass sie Dolmetscher_innen benötigen. Häufig teilen taube Menschen ihren Unterstützungsbedarf deshalb erst mit, NACHDEM sie eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erhalten haben.

- Denken Sie darüber nach, wie Sie taube Menschen dazu ermutigen können, die Hörbehinderung bereits während des Bewerbungsprozesses offen zu legen.
- Wie signalisiert ihr Unternehmen nach außen hin, dass es einer diversen Bewerberschaft offen gegenübersteht und somit auch Bewerbungen tauber Menschen willkommen heißt?

Vorauswahl

Wenn Sie eine erste Auswahl der Bewerber_innen treffen, behalten Sie im Hinterkopf, dass taube Menschen und Menschen mit Behinderungen im Allgemeinen, möglicherweise weniger außer-curriculare Aktivitäten und Erfahrung mit entlohnter Beschäftigung vorweisen als gleichaltrige Bewerber_innen ohne Behinderungen. Dies liegt daran, dass die meisten außercurricularen Aktivitäten für die Taubengemeinschaft nicht zugänglich sind; Dolmetscher_innen werden beispielsweise in der Regel nur für Seminare und Vorlesungen finanziert.

Einige taube Menschen können möglicherweise nicht den geforderten formalen Bildungsabschluss für die ausgeschriebene Stelle vorweisen. Das bedeutet jedoch nicht, dass sie nicht über die notwendigen Fähigkeiten verfügen, um den Anforderungen gerecht zu werden. Viele taube Menschen müssen tagtäglich flexibel auf verschiedene Herausforderungen reagieren und haben im Laufe der Zeit eine sehr gute Verhandlungs- und Organisationskompetenz entwickelt und gelernt, sich für Dinge einzusetzen.

Das Vorstellungsgespräch

Wie erwähnt, sind taube Menschen eher dazu bereit mitzuteilen, dass sie Dolmetscher_innen benötigen, wenn sie bereits die Zusage zu einem Vorstellungsgespräch haben. Es ist deshalb wichtig, dass Arbeitgeber_innen offen und transparent jeden einzelnen Schritt des Auswahlverfahrens kommunizieren.

Größtenteils werden mit den Bewerber_innen Vorstellungsgespräche face-to-face geführt. Zunehmend wird das Auswahlverfahren jedoch um zusätzliche Schritte erweitert, bei denen für taube Menschen möglicherweise andere Vorkehrungen getroffen werden müssen.

- Haben Sie die Bewerber_innen über jeden Schritt des Auswahlverfahrens informiert?
- Enthält die Einladung zum Vorstellungsgespräch Informationen zur Barrierefreiheit für jeden einzelnen Schritt des Auswahlverfahrens?

Untenstehend haben wir einige praktische Tipps und Hinweise zusammengefasst, mit denen Sie sicherstellen können, dass alle Schritte des Bewerbungs- und Auswahlverfahrens für taube Menschen zugänglich sind.

Telefonische Vorauswahl

Für einige taube Bewerber_innen ist eine telefonische Vorauswahl möglicherweise ungeeignet. Alternativ können Sie einen Text-Relay-Service (Verdolmetschung zwischen Lautsprache und Schriftsprache) hinzuziehen, das Vorstellungsgespräch per Skype bzw. Chat durchführen, oder persönlich, unter Hinzuziehung von Dolmetscher_innen.

Psychometrische Tests und Technical Testing

Psychometrische Tests beinhalten Barrieren für Menschen mit verschiedenen Behinderungen, nicht nur für taube Menschen. Die größte Hürde bei diesen Arten von Tests ist der Zeitdruck, unter dem die Bewerber_innen stehen. Vielen tauben Menschen wird zur Bearbeitung schriftlicher Prüfungen in der Schule oder an der Universität mehr Zeit eingeräumt als standardmäßig vorgesehen. Dies begründet sich damit, dass die Erstsprache vieler tauber Menschen Gebärdensprache ist und sie daher auch in Gebärdensprache denken.

Beim Verarbeiten von Informationen übersetzen viele taube Menschen das Gelesene aus der Laut-/Schriftsprache in Gebärdensprache und wieder zurück. Sie müssen dann zunächst ihre Antwort formulieren oder aus den gegebenen Antworten wählen, sorgfältig darauf bedacht, keinen Fehler zu begehen, durch den ihre Chanc auf ein Weiterkommen im Auswahlverfahren minimiert werden könnte. Diese Schwierigkeit besteht auch bei schriftlichen Einstellungstests und Technical Testings, die oft Teil des Assessment-Verfahrens sind.

- Geben Sie tauben Bewerber_innen mehr Zeit zum Bearbeiten von psychometrischen Tests. Das Anderthalbfache der vorgegebenen Zeit ist eine gute Richtlinie.
- Denken Sie an die verschiedenen Teile des Tests. Falls der Test Audio- oder Videodateien enthält – sind diese barrierefrei zugänglich für taube Menschen?
- Verzichten Sie ganz auf den psychometrischen Test! Führen Sie alternative Auswahlverfahren mit tauben Bewerber_innen durch.

Gruppenauswahlverfahren

- In Gruppenauswahlverfahren gibt es oft schnelle, sich überlappende Redebeiträge. Die Zeitverzögerung, die sich durch das Dolmetschen ergibt, erschwert es tauben Personen am Gespräch teilzunehmen.
- Klären Sie die Teilnehmer_innen des Assessment-Verfahrens im Vorfeld über den Umgang mit Dolmetscher_innen und Sprecher_innenwechsel auf, damit die taube Person eine Chance hat mitzuhalten.
- Denken Sie über mögliche alternative Auswahlverfahren für taube Bewerber_innen nach.

Face-to-Face Bewerbungsgespräch

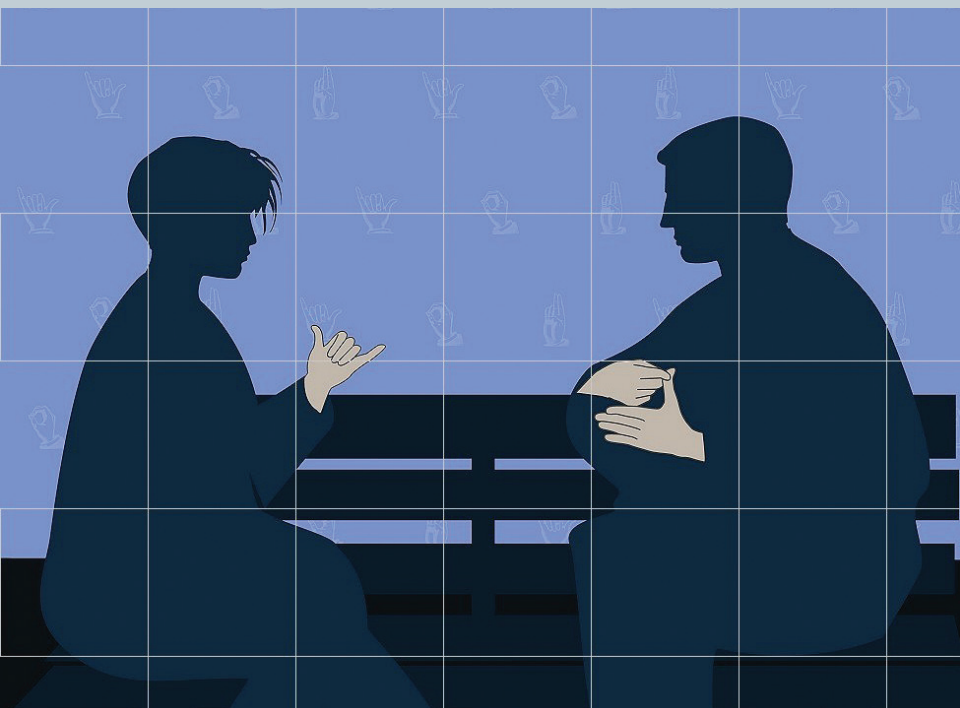
Bei einem gewöhnlichen Face-to-Face Bewerbungsgespräch ist der Ablauf viel einfacher! Für gewöhnlich sind die taube Person, der_die Dolmetscher_in und der_die Arbeitgeber_in anwesend.

- Bitten Sie den_die Dolmetscher_in, kurz über Besonderheiten im Umgang mit tauben Menschen und gedolmetschten Gesprächen aufzuklären, wenn Sie als Arbeitgeber_in noch nie mit Gebärdensprachdolmetscher_innen zu tun hatten.
- Möglicherweise schlägt der_die Dolmetscher_in eine Änderung der Sitzordnung vor, um sicherzustellen, dass alle Anwesenden sich ansehen können. Für gewöhnlich ist es am besten, wenn der_die Dolmetscher_in neben dem_der Arbeitgeber_in sitzt.

- Stellen Sie dem_der Dolmetscher_in Informationen über Namen und Aufgaben der anwesenden Personen zur Verfügung, um das Sprechen oder Gebärden über diese Personen zu erleichtern.
- Informieren Sie den_die Dolmetscher_in im Vorfeld über spezifisches Vokabular oder besondere Abläufe während des Gesprächs.

Genau wie in anderen gedolmetschten Gesprächen kann es sein, dass der_die Dolmetscher_in das Gespräch für kurze Nachfragen unterbricht. Das bedeutet nicht zwangsläufig, dass die taube Person etwas nicht verstanden hat, sondern eher der_die Dolmetscher_in. Ein Beispiel: Der_die Arbeitgeber_in spricht über CRM (Customer Relationship Management – dt: Kundenpflege) und der_die Dolmetscher_in bittet um eine kurze Erklärung, da er_sie die Abkürzung möglicherweise nicht kennt.

Es ist sehr wichtig zu unterscheiden, ob der_die Dolmetscher_in die Nachfrage gestellt hat, oder die taube Person, da dies möglicherweise Einfluss auf die Bewertung des_der tauben Bewerber_in beim Vorstellungsgespräch hat.



4 | AM ARBEITSPLATZ

Wenn Sie eine taube Person angestellt haben, müssen für diese möglicherweise einige Dinge angepasst werden, damit sie ihren Job genauso effektiv wie hörende Beschäftigte ausführen kann. In den meisten Ländern gibt es Gesetze, die Gleichberechtigung gewährleisten und Diskriminierung vorbeugen sollen.

Vorkehrungen für taube Beschäftigte treffen

Wenn es darum geht, Vorkehrungen zur Unterstützung tauber Beschäftigter zu treffen, ist es wichtig, die Auswirkungen des Nicht-Hören-Könnens von der Aufgabe, für die sie eingestellt wurden, zu trennen. Taube Gebärdensprachnutzer_innen unterscheiden sich hinsichtlich des Grades ihres Hörverlusts und einige können möglicherweise mit Hörhilfen wie Hörgeräten oder Cochlea Implantaten Lautsprache verstehen oder von den Lippen ablesen.

Um festzustellen, welche Vorkehrungen zur Unterstützung des_der tauben Beschäftigten geeignet sind, sollte vor Arbeitsbeginn eine Bedarfsermittlung erfolgen. Diese sollte in gemeinsamer Absprache zwischen Arbeitgeber_in und taubem_r Beschäftigten_r erfolgen.

Denken Sie in diesem Zusammenhang an alle Aufgaben, Anforderungen und auch verschiedene Arbeitsumfelder, in denen die Tätigkeit ausgeführt wird. Zum Beispiel:

- Kernaufgaben der Stelle (z.B. E-Mails schreiben, wissenschaftliches Arbeiten, Berichte verfassen, etc.)
- Sozialform der Arbeit (z.B. im Team oder alleine)
- Zusätzliche Aufgaben wie Fort- und Weiterbildungen, Meetings etc.
- Physischer Arbeitsplatz (z.B. Großraumbüro, eigenes Büro etc.)
- Arbeitsschutz (z.B. Fluchtwege und Notausgänge, Zugangssysteme)

Indem Sie diese Aufgaben und Anforderungen transparent machen, können Sie herausfinden, an welchen Stellen spezifischer Unterstützungsbedarf notwendig ist.

Häufig beunruhigt Arbeitgeber_innen am meisten die tägliche Kommunikation zwischen tauben und hörenden Beschäftigten, da möglicherweise nicht durchgängig Dolmetscher_innen anwesend sein können. Sprechen Sie darüber offen mit dem_der tauben Beschäftigten; fragen Sie sie, welche Form der Kommunikation aus ihrer_seiner Sicht am besten geeignet ist. Kommunikation kann dabei sehr weit gefasst sein, z.B. Arbeitsanweisungen schriftlich per E-Mail statt mündlich zu geben. Sie als Arbeitgeber_innen sollten an die verschiedenen Kommunikationssituationen denken, die für taube Beschäftigte im Arbeitsalltag entstehen können.





Wenn Sie eine taube Person angestellt haben, müssen für diese möglicherweise einige Dinge angepasst werden, damit sie ihren Job genauso effektiv wie hörende Beschäftigte ausführen kann. In den meisten Ländern gibt es Gesetze, die Gleichberechtigung gewährleisten und Diskriminierung vorbeugen sollen.

Vorkehrungen für taube Beschäftigte treffen

Wenn es darum geht, Vorkehrungen zur Unterstützung tauber Beschäftigter zu treffen, ist es wichtig, die Auswirkungen des Nicht-Hören-Könnens von der Aufgabe, für die sie eingestellt wurden, zu trennen. Taube Gebärdensprachnutzer_innen unterscheiden sich hinsichtlich des Grades ihres Hörverlusts und einige können möglicherweise mit Hörhilfen wie Hörgeräten oder Cochlea Implantaten Lautsprache verstehen oder von den Lippen ablesen.

Um festzustellen, welche Vorkehrungen zur Unterstützung des_der tauben Beschäftigten geeignet sind, sollte vor Arbeitsbeginn eine Bedarfsermittlung erfolgen. Diese sollte in gemeinsamer Absprache zwischen Arbeitgeber_in und taubem_r Beschäftigten_r erfolgen.

Denken Sie in diesem Zusammenhang an alle Aufgaben, Anforderungen und auch verschiedene Arbeitsumfelder, in denen die Tätigkeit ausgeführt wird. Zum Beispiel:

- Kernaufgaben der Stelle (z.B. E-Mails schreiben, wissenschaftliches Arbeiten, Berichte verfassen, etc.)
- Sozialform der Arbeit (z.B. im Team oder alleine)
- Zusätzliche Aufgaben wie Fort- und Weiterbildungen, Meetings etc.
- Physischer Arbeitsplatz (z.B. Großraumbüro, eigenes Büro etc.)
- Arbeitsschutz (z.B. Fluchtwege und Notausgänge, Zugangssysteme)

Indem Sie diese Aufgaben und Anforderungen transparent machen, können Sie herausfinden, an welchen Stellen spezifischer Unterstützungsbedarf notwendig ist.

Häufig beunruhigt Arbeitgeber_innen am meisten die tägliche Kommunikation zwischen tauben und hörenden Beschäftigten, da möglicherweise nicht durchgängig Dolmetscher_innen anwesend sein können. Sprechen Sie darüber offen mit dem_der tauben Beschäftigten; fragen Sie sie, welche Form der Kommunikation aus ihrer_seiner Sicht am besten geeignet ist. Kommunikation kann dabei sehr weit gefasst sein, z.B. Arbeitsanweisungen schriftlich per E-Mail statt mündlich zu geben. Sie als Arbeitgeber_innen sollten an die verschiedenen Kommunikationssituationen denken, die für taube Beschäftigte im Arbeitsalltag entstehen können.

- Denken Sie daran, taube Menschen haben ihr Leben lang mit Menschen zu tun, die nicht gebärden können, sie wissen deshalb am besten damit umzugehen!

Nachdem Sie geklärt haben, wie sie am besten mit der tauben Person kommunizieren können und wann Dolmetscher_innen eingesetzt werden sollten, überlegen Sie, welche anderen Formen der Unterstützung es gibt.

Die gängigsten Formen der Unterstützung sind folgende:

- Dolmetscher_innen für Einarbeitung, Fort- und Weiterbildungen und Präsentationen
- Dolmetscher_innen für Teammeetings oder wichtige Gespräche mit Vorgesetzten
- Veränderung der Position/Ausrichtung des Schreibtisches
- Kommunikation per E-Mail oder Instant Messaging
- Korrekturlesen von Dokumenten zur externen Verwendung
- Mehr Zeit zum Lesen von Dokumenten
- Freistellung für Termine beim Audiologen
- Induktive Höranlagen, wenn die taube Person Hörgeräte oder ein Cochlea Implantat trägt
- Hörhilfen
- Sensibilisierungstraining für Mitarbeiter_innen im Umgang mit tauben Menschen
- Individueller Flucht- und Rettungsplan
- Visuelle Alarmsignale
- Barrierefreie Materialien für taube Menschen (unabhängig vom Medium)
- Alternative Kontaktmöglichkeiten für Krankmeldungen

Fortwährend entstehen neue Technologien und Dienstleistungen wie z.B. Ferndolmetschen, schriftbasierte Relay-Dienste sowie Apps, die Schrift in gesprochene Sprache umwandeln und sogar Gebärdensprache in geschriebene Sprache! Taube Personen kennen darüber hinaus höchstwahrscheinlich noch weitere Formen der Unterstützung. Wenn Sie unsicher sind, können Sie sich auch an

Gehörlosenvereine und -organisationen wenden; diese verfügen über spezifisches Wissen in diesem Bereich und können Ihnen möglicherweise weiterhelfen.

Vorkehrungen für Meetings treffen

Taube Menschen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Kommunikationspräferenzen in Bezug auf großen Meetings oder Konferenzen: Manche benötigen Gebärdensprachdolmetscher_innen, andere Schriftsprachdolmetscher_innen und wiederum andere nutzen Technologien wie Induktionsschleifen.

Fragen Sie die taube Person zu Beginn des Meetings, wo sie sitzen möchte, da Blickkontakt zu allen Anwesenden (insbesondere zu den Dolmetscher_innen) wichtig ist. Auch räumliche Begebenheiten, Beleuchtung und Hintergrundgeräusche können die Sitzplatzwahl der tauben Person beeinflussen.

Eine Tagesordnung erleichtert es der tauben Person, dem Gespräch zu folgen.

- Wenn Sie etwas einwerfen oder das Gespräch unterbrechen wollen, signalisieren Sie dies, indem Sie ihre Hand heben. So können Gesprächsüberlappungen vermieden werden und die taube Person kann leichter erkennen, wer gerade spricht. Auch die Arbeit der Dolmetscher_innen wird dadurch vereinfacht.
- Sprechen Sie nicht mit dem Rücken zu ihrem Publikum, z.B. wenn Sie an der Tafel oder am Flip-Chart etwas notieren, etc.
- Ermöglichen Sie der tauben Person, neben dem_der Protokollant_in zu sitzen oder bitten Sie eine_n Kolleg_in Notizen zu machen. Wenn Sie der tauben Person nach der Besprechung zusätzlich die Möglichkeit geben Fragen zu stellen, kann sie das meiste aus dem Gespräch mitnehmen.

Soziale Integration

Die Erfüllung von Arbeitsaufträgen ist nur ein Aspekt der Beschäftigung am Arbeitsplatz. Von Angestellten wird erwartet, dass sie sich in das Unternehmen einbringen und dabei an der sozialen Komponente des Arbeitslebens teilhaben. Eine Haupte Erkenntnis unserer Forschung ist, dass es tauben Angestellten an sozialer Interaktion mit den Kolleg_innen mangelt. Dies beinhaltet:

- Smalltalk während des Arbeitsalltags
- Smalltalk zu Beginn oder am Ende von Teammeetings
- informelles Networking
- Mittags- oder Kaffeepausen



Throw out

We've

e
x
p
e
r
i
e
n
c
e
d

L o f a l i s m

s p e e c h

A G B

that.

No
it's
B I G

8.14

- Teambildungsmaßnahmen
- Firmenveranstaltungen

Unsere Forschung hat gezeigt, dass taube Beschäftigte vergleichbare Situationen häufig meiden bzw. ihre Mittagspausen allein verbringen, da diese sehr frustrierend sein können.

Für die oben genannten Situationen und Veranstaltungen werden häufig keine Dolmetscher_innen zur Verfügung gestellt. Um diesen Teil des Arbeitslebens für taube Personen trotzdem zugänglich zu machen, könnten Sie Folgendes versuchen:

- Ermuntern Sie ihre Mitarbeiter_innen, mittels der Notizenfunktion auf dem iPad bzw. Handy oder Papier und Stift mit der tauben Person zu kommunizieren und diese dadurch zu integrieren.
- Gruppendiskussionen können für taube Personen sehr anstrengend sein. Versuchen Sie möglichst nacheinander zu sprechen und Sprecher_innenwechsel anzuzeigen.
- Blickkontakt mit der tauben Person kann es ihr erleichtern von den Lippen abzulesen, wenn sie sich dafür entscheidet.
- Würgen Sie Gespräche nicht mit einem „Ist nicht so wichtig“ oder „Erklär ich dir später“ ab.
- Denken Sie darüber nach, einen Gebärdensprachkurs für die Mitarbeiter_innen in Ihrem Unternehmen anzubieten. Dies sendet ein positives Signal an die taube Person und zeigt, dass sie ein Teil Ihrer Firma ist.
- Führen Sie ein Sensibilisierungstraining zum Thema Taubenkultur mit Ihren hörenden und tauben Mitarbeiter_innen durch. Geben Sie der tauben Person die Chance, mit Mythen aufzuräumen und über die Taubenkultur sowie den Umgang mit tauben Menschen aufzuklären.

Karriereaufstieg und Beförderung

Taube Beschäftigte sollten die gleichen Aufstiegs- und Karrierechancen haben wie hörende Beschäftigte. Stellen Sie sicher, dass für sie dieselben Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen und unterstützen Sie sie dabei.

Insbesondere die Mitarbeiter_innenbeurteilung/Personalbeurteilung in Anwesenheit eines_r Dolmetschers_in bietet sich an, um Möglichkeiten für die berufliche Weiterentwicklung und den beruflichen Aufstieg zu besprechen. Stellen Sie die Stärken des_r Beschäftigten heraus und fördern Sie diese. Machen Sie deutlich, warum es wichtig ist, Stärken zu fördern, eigene Entscheidungen zu treffen, Verantwortung für die eigene Arbeit zu übernehmen und wie sich diese Fähigkeiten auf Aufstiegsmöglichkeiten auswirken.

Unsere Forschung hat gezeigt, dass taube Beschäftigte froh sind, einen Arbeitsplatz zu haben und viele den Status Quo daher nicht in Frage stellen wollen. Es ist wichtig daran zu denken, dass manche taube Beschäftigte möglicherweise Angst vor einer Beförderung haben, da sie scheitern könnten und in der Folge arbeitslos wären.

Konfliktlösung

In jeder Firma gibt es unterschiedliche Methoden der Konfliktlösung und disziplinierende Maßnahmen, die im Falle von Fehlverhalten und mangelnder Leistung angewandt werden. Wenn es sich bei den betroffenen Mitarbeiter_innen um taube Beschäftigte handelt, sind Sie als Arbeitgeber_in dazu verpflichtet, unterstützende Vorkehrungen für jeden Schritt des Verfahrens zu treffen.

Informelle Aussprache

Das Ziel einer informellen Aussprache ist es, ein Problem auf konstruktive Art und Weise zu lösen. Für gewöhnlich soll dem_r Beschäftigten vermittelt werden, dass das gezeigte Verhalten bzw. die Leistung nicht akzeptabel ist. Es werden dann mögliche Lösungen bzw. Verbesserungsvorschläge mit konkreten Zeitvorgaben vereinbart.

- Es empfiehlt sich, genügend Zeit für ein solches Gespräch einzuplanen und eine_n Dolmetscher_in zu bestellen.
- Wenn Fehlverhalten oder mangelnde Leistung thematisiert werden, handelt es sich dabei wahrscheinlich um eine unangenehme und emotionale Situation für Beschäftigte. Bei tauben Beschäftigten zeigt sich das möglicherweise in auffallenden Gebärden und verzerrten Gesichtsausdrücken. Sie sollten dies nicht als Zeichen von Aggressivität deuten.
- Stellen Sie sicher, dass der_die Mitarbeiter_in die Vereinbarungen und Folgen des Gesprächs vollständig versteht.
- Machen Sie deutlich, welche Konsequenzen das Verhalten des_der Beschäftigten nach sich zieht, sollte keine Besserung eintreten.

Besprechen Sie gemeinsam alle Schritte einer Abmahnung mit möglichen Folgen:

- mündliche Abmahnung
- schriftliche Abmahnung
- letzte schriftliche Abmahnung
- Kündigung

Gebärdensprachdolmetschen ist eine komplexe und anspruchsvolle Tätigkeit. Dolmetscher_innen haben für gewöhnlich einen offiziell anerkannten Berufsabschluss, ein mehrjähriges Studium oder eine Ausbildung absolviert und sind Mitglieder in Dolmetsch- oder Berufsverbänden.

Die Aufgabe von Dolmetscher_innen ist es, die Kommunikation für beide Gesprächspartner_innen abzusichern, sowohl für die taube als auch für die hörende Person.

Bedeutung qualifizierter Dolmetscher_innen

- Beauftragen Sie immer qualifizierte und professionell ausgebildete Dolmetscher_innen, idealerweise solche, die bereits Erfahrung mit Dolmetschen im Arbeitsleben haben oder die Ihr Unternehmen bereits kennen.
- Dolmetscher_innen, die nicht qualifiziert sind, verfügen nicht über die notwendigen Kompetenzen, linguistischen Fähigkeiten und Hintergrundwissen - sie können den Gesprächsverlauf erheblich negativ beeinflussen. Außerdem sind sie nicht an eine Berufs- und Ehrenordnung gebunden und behandeln besprochene Informationen möglicherweise nicht vertraulich.

Dolmetscher_innenpräferenz

- Es ist nicht ungewöhnlich, dass taube Personen einzelne Dolmetscher_innen bevorzugen. Unter Umständen haben taube Person bereits während des Studiums oder im Arbeitskontext mit diesen Dolmetscher_innen zusammengearbeitet.
- Bereits bestehende Beziehungen sollten deshalb nicht zwangsläufig als Interessenkonflikt gedeutet werden.
- Für die taube Person hat eine bereits bestehende Beziehung zur Folge, dass sie sich sicher fühlen kann, von den Dolmetscher_innen gut verstanden und authentisch gedolmetscht zu werden.







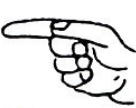























Vertraulichkeit und Berufs- und Ehrenordnung

Dolmetscher_innen folgen in ihrer Arbeit einer Berufs- und Ehrenordnung. Sie sind nicht dafür da, ihre eigene Meinung zum Ausdruck zu bringen, in eine Situation einzugreifen oder „zu helfen“. Dolmetscher_innen sind keine Fürsprecher_innen.

Buchung von Gebärdensprachdolmetscher_innen

- Dolmetscher_innen sind Mangelware! Buchen Sie Dolmetscher_innen sobald Sie wissen, dass Sie sie benötigen. Dolmetscher_innen sind häufig Monate im Voraus ausgebucht, insbesondere zu Stoßzeiten wie etwa während der Vorlesungszeit.

Das Fingeralphabet

 A	 B	 C	 D	 E
 F	 G	 H	 I	 J
 K	 L	 M	 N	 O
 P	 Q	 R	 S	 T
 U	 V	 W	 X	 Y
 Z	 Ä	 Ö	 Ü	 Sch

- Wenn Sie Dolmetscher_innen buchen, sollten Sie Ihnen so viel Informationen wie möglich zur Verfügung stellen: Datum und genaue Uhrzeit des Termins, Treffpunkt, geschätzte Dauer, Art des Gesprächs (z.B. Vorstellungsgespräch oder Meeting), Anzahl der anwesenden tauben Personen, u.U. die Namen der tauben Person(en) und eine Kontaktperson für weitere Absprachen.
- Behalten Sie im Hinterkopf, dass die Dolmetscher_innen möglicherweise Anschlusstermine haben. Falls Sie vermuten, dass das Vorstellungsgespräch oder Meeting länger dauern sollte, setzen Sie die Dolmetschervermittlung davon in Kenntnis und buchen Sie die Dolmetscher_innen entsprechend länger.
- Wenn es der_die taube Bewerber_in in die nächste Runde des Bewerbungsverfahrens schafft, müssen Sie die Dolmetscher_innen möglicherweise erneut buchen. Teilen Sie dies den Dolmetscher_innen oder der Dolmetschervermittlung mit, damit die gewünschten Dolmetscher_innen verfügbar sind.

Wie buche ich eine_n Dolmetscher_in?

In Deutschland können Sie Dolmetscher_innen in der Regel nach Bedarf stundenweise oder für einen längeren Gesamtzeitraum buchen. Dolmetscher_innen arbeiten für einen einheitlich festgelegten Stundensatz; bei einer Buchung für einen ganzen Tag oder länger können Sie jedoch einen Tagessatz vereinbaren. Es können zusätzliche Anfahrtskosten anfallen.

Ein Dolmetscher_innenverband in Ihrer Region kann die Suche nach Dolmetscher_innen erleichtern. Mancherorts gibt es auch eine Vermittlungszentrale, die in ihrem Auftrag die Buchung übernimmt.

Wie viele Dolmetscher_innen werden benötigt?

Abhängig von Art und Umfang des Termins sind manchmal mehr als ein_e Dolmetscher_in notwendig. Für Einarbeitungen bspw. werden möglicherweise zwei Dolmetscher_innen benötigt, insbesondere wenn der Einsatz länger als einen halben Tag dauert. Für Vorstellungsgespräche hingegen wird für gewöhnlich nur ein_e Dolmetscher_in gebraucht, da diese meistens nicht länger als ca. 30-40 Minuten dauern.

Es ist wichtig sich vor Augen zu führen, dass Dolmetschen eine kognitiv anspruchsvolle Aufgabe ist. Um gleichbleibende Qualität und Richtigkeit der Verdolmetschung sicherzustellen, brauchen Dolmetscher_innen regelmäßige Pausen. Wie häufig und wie viele Pausen notwendig sind, sollte mit den Dolmetscher_innen vereinbart werden und variiert, abhängig von der Komplexität des (Vorstellungs-)gesprächs oder Meetings.

Vorbereitung

Stellen Sie sicher, dass Dolmetscher_innen bereits vor dem Einsatz so viele Informationen wie möglich bekommen. Jede Form der Vorbereitung erleichtert den Dolmetschprozess. Die Vorbereitung kann Folgendes beinhalten:

- Informationen über Ihre Organisation oder Firma
- Stellenbeschreibung
- Bewerbungsfragen oder Testmaterialien
- Trainings- oder Schulungsmaterial wie etwa PowerPoint-Folien oder Notizen
- Frühere Protokolle oder Hintergrundinformationen für ein Meeting

Der Dolmetschprozess

- Dolmetscher_innen übersetzen in eine andere Sprache mit einer anderen Grammatik. Um sicherzustellen, dass der Kern des Gesagten bei der tauben Person ankommt, ist es daher wichtig, dass die Dolmetscher_innen die Absicht ihrer Aussage oder Frage kennen.
- Beim Simultandolmetschen entsteht eine leichte Zeitverzögerung (ca. 5 Sekunden), das ist normal.
- Unter Umständen verwenden Dolmetscher_innen die konsekutive Dolmetschtechnik – das bedeutet, dass sie warten bis Sie Ihre Aussage oder Frage beendet haben und erst dann anfangen zu dolmetschen. Diese Dolmetschtechnik ist genauer, benötigt jedoch mehr Zeit.
- Wenn eine taube Person mit dem Kopf nickt, bedeutet das nicht zwangsläufig, dass sie Ihnen zustimmt oder Ihre Aussage bestätigt. Nicken kann lediglich ein Zeichen dafür sein, dass die taube Person dem_r Dolmetscher_in folgt, muss aber nicht bedeuten, dass Sie dem Inhalt des Gesagten zustimmt.
- Geben Sie der tauben Person genug Zeit zum Antworten. Denken Sie daran, dass es aufgrund der Verdolmetschung zu einer kurzen Zeitverzögerung kommt. Die verzögerte Antwort der tauben Person sollte also nicht als Unwille oder Unvermögen interpretiert werden, Ihre Frage zu beantworten.
- Wie in jeder anderen Unterhaltung auch kann es passieren, dass Sie gebeten werden, ihre Aussage oder Frage zu wiederholen oder anders zu formulieren, wenn Sie von den Dolmetscher_innen oder der tauben Person nicht verstanden werden.

Praktische Tipps zum Umgang mit Dolmetscher_innen in jedem Setting!

- Stellen Sie sicher, dass der_die Dolmetscher_in anwesend ist und klären Sie, ob er_sie noch Fragen zum Einsatz hat.
- Bieten Sie dem_der Dolmetscher_in an, sich den Raum und die geplante Sitzordnung anzuschauen. Unter Umständen schlägt der_die Dolmetscher_in eine andere Sitzordnung vor, bei der sichergestellt ist, dass Dolmetscher_in und taube Person während des Vorstellungsgesprächs, Meetings oder der Schulung optimalen Blickkontakt haben.
- Sprechen und schauen Sie immer direkt zur tauben Person; sowohl während der Begrüßung als auch während des eigentlichen Termins. Das klingt banal, kann aber sehr schwierig sein, besonders wenn die Stimme des_der Dolmetschers_in von der Seite oder von hinter Ihnen kommt.
- Während der Verdolmetschung hält die taube Person Blickkontakt mit dem_der Dolmetscher_in. Wenn die taube Person in Gebärdensprache antwortet, schaut sie möglicherweise noch immer zum_zur Dolmetscher_in, um sicherzugehen, dass diese_r alles versteht, was die taube Person gebärdet.





„Nach meiner Ausbildung bis circa 1 ½ Jahre danach war es für mich wie der blanke Horror. Ich durfte keine Dolmetscher bestellen. Ich bekam keine fünf Tage Urlaub zusätzlich, die mir als Behinderte zustehen. Auch hatte ich immer eine schlechte Sicht auf die Referenten bei Teamversammlungen und ich verstand sie auch nicht. Als ich um einen Dolmetscher bat und ihnen sogar alle Informationen vorlegte, wie es mit der Übernahme von Dolmetscherkosten aussieht, und dass das Integrationsamt die Kosten bei entsprechender Beantragung übernimmt, wurde dies abgelehnt. Mein Chef meinte, dass ich vom Mund ablesen könne. Ich erklärte ihm, dass ich mich mit der Umgangssprache und den deutschen Dialekten nicht gut auskenne und deswegen auch nicht gut ablesen kann. Weiter sagte ich auch, dass Hörende alles mitbekommen, auch wenn der Redner sich wegdreht, da kann ich aber nicht mehr folgen, weil ich den Mund nicht sehen kann. Das sei nicht fair. Ich fühlte mich ungerecht behandelt. Sie nutzten mich aus. Ich hatte gute Leistung abgeliefert und habe schnell gearbeitet. Ich fühlte mich gemobbt und alles zusammen ließ mich in ein Burnout rutschen. Schließlich kündigte ich bei der Firma. Dann zog ich nach [eine andere Stadt]. Ach, mir fällt noch im Zusammenhang mir meiner Firma ein: Ich hatte vor, meinen Meister zu machen. Ich bin zu meinem Chef und habe ihm gesagt, dass ich gerne meinen Meister machen möchte, weil ich diese Arbeit liebe und ich die nötige Motivation dazu habe und fragte, ob er mir einige Informationen dazu geben könnte. Er lachte mich aus und erwiderte, dass ich es niemals schaffen würde. Ich erklärte ihm, dass ich aber gerne mehr in die Beratung gehen würde und in den Bereich, wo man technische Innovationen für Prothesen entwickelt. Mein Chef schickte nur meine Kollegen zu den Beratungen, ich musste immer bleiben. Das hat mich frustriert und auch viele andere Dinge. Und als ich dann [in eine andere Stadt] zog, hatte ich sehr große Angst, dass es bei dem neuen Job genauso war wie ich es in Erinnerung hatte bei meiner letzten Arbeit. Ich wurde zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, welches gut verlief und wo ich auch gleich genommen wurde. Am Anfang fühlte mich verloren. Keiner meiner neuen Kollegen kannte sich inhaltlich mit dem Thema Gehörlose aus. Es gab noch eine andere gehörlose Kollegin und mich als Neue. Ich hatte große Angst wie ich mit dieser Situation klarkommen würde. Ich nahm meinen Mut zusammen und versuchte mit Gesten zu kommunizieren. Die Kollegen äußerten den Wunsch Gebärdensprache zu lernen. Der Chef bot an einen Dolmetscher zu bestellen, damit die Kommunikation reibungsloser verläuft. Ich war sprachlos und positiv überrascht. Der IFD ist dann zu uns gekommen und seither kann ich Dolmetscher bestellen, wenn ich sie

brauche. Auch zu Vorträgen wird ein Dolmetscher bestellt. Ich bin wirklich so happy darüber! Dann ging es für mich immer weiter bergauf. Schließlich bot mir mein Chef an, dass ich den Meister machen könnte.“

know
the
rules

UN-BRK

UN-Behindertenrechtskonvention

Die UN-Behindertenrechtskonvention zielt darauf ab, Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen herzustellen. Menschen mit Behinderungen sollen dieselben physischen, sozialen, ökonomischen und kulturellen Rechte garantiert werden, wenn es um Themen wie Umwelt, Gesundheit, Bildung, Arbeit, Information und Kommunikation geht. Die UN-Behindertenrechtskonvention ist das erste globale Menschenrechtsabkommen des 21. Jahrhunderts und die erste Menschenrechtskonvention, die auch von internationalen Organisationen unterzeichnet wurde (z.B. Europäische Union). Das Übereinkommen trat am 3. Mai 2008 in Kraft.

Mit der UN-Behindertenrechtskonvention wird ein Paradigmenwechsel im Umgang mit Menschen mit Behinderungen eingeläutet. Menschen mit Behinderungen werden nicht länger als „Objekte“ der Fürsorge gesehen, die medizinische Behandlung und sozialen Schutz benötigen, sondern als „Subjekte“ mit gleichen Rechten, die fähig sind, für ihre Rechte einzustehen und als aktive Mitglieder der Gesellschaft selbstbestimmt Entscheidungen zu treffen.

Im Zuge der Entstehung der Konvention setzte sich der Weltverband der Gehörlosen (WFD) insbesondere für die Sicherstellung von Sprachenrechten für taube Menschen ein. Im Ergebnis wurden alle Bemühungen des WFD berücksichtigt. Viele Rechte der UN-Behindertenrechtskonvention gelten unabhängig von einer spezifischen Behinderung. Zusammen mit den Artikeln, in denen explizit Gebärdensprache erwähnt wird, können diese Rechte für taube Menschen spezifiziert werden. Das Recht auf Nicht-Diskriminierung, insbesondere im Zusammenhang mit linguistischen Rechten, wird an vielen Stellen des Übereinkommens erwähnt, z.B. in der Präambel.

Gebärdensprachen werden achtmal an fünf verschiedenen Stellen genannt:

- Artikel 2 Begriffsbestimmungen
- Artikel 9 Zugänglichkeit/Barrierefreiheit
- Artikel 21 Recht der freien Meinungsäußerung, Meinungsfreiheit und Zugang zu Informationen
- Artikel 21(e) Anerkennung und Förderung der Verwendung von Gebärdensprachen
- Artikel 24.3 (b) Bildung
- Artikel 24.3 (c) Bildung
- Artikel 24.4 Bildung
- Artikel 30: Teilhabe am kulturellen Leben sowie an Erholung, Freizeit und Sport
- EU-Richtlinien



Der Artikel 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) beinhaltet ein allgemeines Diskriminierungsverbot.

Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union schreibt in Artikel 21 fest, dass Diskriminierung verboten ist. In Artikel 26 steht, dass die Europäische Union den Anspruch von Menschen mit Behinderungen auf Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer Eigenständigkeit, ihrer sozialen und beruflichen Eingliederung und ihrer Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft anerkennt und achtet.

Die Richtlinie 2000/78/EG legt einen allgemeinen Rahmen für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf fest. Insbesondere Artikel 5 verpflichtet Arbeitgeber_innen, angemessene Vorkehrungen zu treffen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu Beschäftigung, der Ausübung des Berufs und den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen.



DR LIISA KAUPPINEN | FORMER PRESIDENT, WORLD FEDERATION OF THE DEAF

Gleichstellungsgesetze – Deutschland

Gleichstellungsgesetze wie das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) und das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) sowie das Sozialgesetzbuch IX, novelliert durch das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen, kurz Bundesteilhabegesetz (BTHG), sind wichtige Teile der deutschen Gesetzgebung.

Sie dienen dazu, Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu fördern und Diskriminierung in unterschiedlichen Bereichen des Lebens abzuwenden, u.a. Arbeit und Beschäftigung. In diesem Zusammenhang finden u.a. Erwähnung: Zugang zu Arbeit, Anstellung und Karriereaufstieg, Lohngleichheit, Arbeitsbedingungen, Kündigung und Belästigung inklusive sexueller Belästigung. Als Definition für Diskriminierung gilt die benachteiligende Behandlung einer Person u.a. aufgrund einer Behinderung, womit taube Menschen eingeschlossen sind.

Im SGB IX ist festgelegt, dass Arbeitgeber_innen rechtlich dazu verpflichtet sind, angemessene Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderungen zu schaffen, solange dies keine unverhältnismäßige Belastung darstellt. Was als unverhältnismäßige Belastung zählt, ist nicht nur eine finanzielle Frage, sondern auch durch Größe und Proportionalität des Unternehmens bestimmt, wobei hier alle Ressourcen mit in Betracht gezogen werden müssen, also auch die zur Verfügung stehende Zeit der Angestellten und ihre Produktivität. Im Zuge einer Überarbeitung stehen angemessene Vorkehrungen seit 2016 auch im BGG.

Einige Vorkehrungen zur Schaffung eines angemessenen Arbeitsplatzes sind beispielsweise:

- Bereitstellung von Dolmetscher_innen
- Einsatz von technischen Hilfsmitteln
- alternative Methoden im Auswahlverfahren
- Umverteilung von Aufgaben
- Freistellung für Arztbesuche

Das Bundesteilhabegesetz zielt darauf ab, das bisherige institutionenzentrierte „Fürsorgesystem“ in ein personenzentriertes und bedarfsorientiertes System, das das Wunsch- und Wahlrecht von Menschen mit Behinderungen respektiert, zu verändern. Es tritt in mehreren Stufen in den Jahren 2017 bis 2023 in Kraft.

In manchen Ländern erhalten Unternehmen finanzielle Förderung, wenn sie eine taube Person einstellen. Sie können sich an Gehörlosenorganisationen oder eine staatliche Stelle vor Ort wenden, um mehr über etwaige Möglichkeiten zu erfahren.

In Deutschland sind das Integrationsamt und die Integrationsfachdienste (IFD) primäre Ansprechpartner. Das Integrationsamt berät und informiert in allen Fragen rund um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, insbesondere zu den Themen Prävention und barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz. Die individuelle Unterstützung, Begleitung und Beratung von Menschen mit Behinderungen und ihrer Arbeitgeber_innen erfolgt durch den Integrationsfachdienst. Integrationsfachdienste können vom Integrationsamt, von der Agentur für Arbeit, von den SGB II-Trägern und den Trägern der beruflichen Rehabilitation beauftragt werden. Es gibt in ganz Deutschland flächendeckend Integrationsfachdienste, sodass in jedem Bezirk einer Agentur für Arbeit mindestens ein entsprechender Dienst vorhanden ist.

Auch bei den Beratungsstellen der Bundesagentur für Arbeit oder der gesetzlichen Rentenversicherung können Sie sich beraten lassen. Oder wenden Sie sich für eine Erstinformation an den Deutschen Gehörlosen-Bund, örtliche Gehörlosenvereine oder ein Beratungsangebot der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB).

Es stehen unterschiedliche Formen der Unterstützung und finanziellen Förderung sowohl für Arbeitgeber_innen als auch Arbeitnehmer_innen mit Behinderungen zur Verfügung. Eine ausführliche Übersicht bietet die Publikation „Leistungen für schwerbehinderte Menschen im Beruf“ der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH).

Arbeitsassistentz

Zur Eingliederung ins Arbeitsleben oder zur Sicherung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung kann ein Mensch mit Behinderungen Arbeitsassistentzleistungen bekommen. Dabei müssen die Beschäftigten in der Lage sein, den Kern ihrer Arbeit selbstständig zu erfüllen, die Arbeitsassistentz leistet nur die notwendige Unterstützung hierbei. Zu den Aufgaben einer Arbeitsassistentz für taube Arbeitnehmer_innen zählen in der Regel Dolmetscheinsätze für Laut- und Gebärdensprache, eine Schriftdolmetschung oder eine Schreibassistentz. Die tauben Arbeitnehmer_innen sind selbst für die Organisation und Anleitung der Arbeitsassistentz verantwortlich. Der_die Beschäftigte kann die Assistentzkraft entweder selbst einstellen (Arbeitgebermodell) oder einen Anbieter von Assistentzdienstleistungen beauftragen (Dienstleistungsmodell). Die Assistentzleistung wird als Geldleistung in Form des Persönlichen Budgets gewährt. Die Kosten können entweder vom Integrationsamt oder einem Rehabilitationsträger übernommen werden.



Technische Arbeitshilfen

Technische Arbeitshilfen sind Bestandteil eines barrierefreien Arbeitsplatzes. Sie sollen die Hörbehinderung bei der Ausübung einer bestimmten beruflichen Tätigkeit ausgleichen.

Für die Beschaffung technischer Arbeitshilfen kann die örtliche Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben, das Integrationsamt im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben oder ein Rehabilitationsträger finanzielle Mittel zur Verfügung stellen. Die Bezuschussung erfolgt entweder an den Menschen mit Behinderungen selbst oder an den_die Arbeitgeber_in. Die Beratung der Arbeitgeber_innen über den Einsatz technischer Arbeitshilfen erfolgt durch den Technischen Beratungsdienst der Integrationsämter und der Rehabilitationsträger.

Lohnzuschussprogramme

Arbeitgeber_innen können finanzielle Förderung erhalten, wenn sie die Aus- und Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen fördern, wenn sie vorhandene Arbeitsplätze barrierefrei umgestalten, oder wenn sie neue Arbeitsplätze schaffen und damit die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen fördern. U.a. gibt es Kostenerstattungen bzw. Lohnzuschussprogramme für Probebeschäftigungen (von bis zu drei Monaten) und Beschäftigungen in Festanstellung (bis zu zwei Jahren). Die genaue Höhe des Zuschusses hängt von vielen Faktoren ab und kann daher von Person zu Person unterschiedlich ausfallen, maximal kann sie bis zu 70% des Lohnes betragen.

Zudem zahlen Unternehmen, die zu einem bestimmten Prozentsatz ihrer Gesamtbelegschaft Menschen mit Behinderungen beschäftigen, keine Ausgleichsabgabe.



PROF. DR. CHRISTIAN RATHMANN ist Leiter der Abteilung Deaf Studies und Gebärdensprachdolmetschen am Institut für Rehabilitationswissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin. Seine Forschungsschwerpunkte sind in den folgenden Bereichen angesiedelt: linguistische Struktur und Funktion, Spracherwerb, Sprachlernen und Sprachverwendung und Deaf Studies. Gegenwärtig ist er in zwei Verbundprojekten aktiv involviert: Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und PROSIGN des Europäischen Rates.

CHRIS PETERS hat Gebärdensprachen an der Universität Hamburg studiert und ist staatlich geprüfter Dolmetscher für Gebärdensprachen. Als Dolmetscher, Übersetzer und Dozent ist er in diversen Feldern im Arbeitsleben tauber Menschen unterwegs. Derzeit ist er als Lehrkraft für besondere Aufgaben für die Studiengänge Deaf Studies und Gebärdensprachdolmetschen tätig und ist ebenfalls ein Mitarbeiter der Fachstelle Teilhabeberatung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

ANDREAS BITTNER hat Deaf Studies – Sprache und Kultur der Gehörlosengemeinschaft und Gebärdensprach- und Audiopädagogik an der Humboldt-Universität zu Berlin studiert. Als Integrationsberater beim Integrationsfachdienst hat er verschiedene Kenntnisse über das Berufsleben tauber Menschen erworben. Er ist derzeit als Lehrkraft für besondere Aufgaben für die Studiengänge Deaf Studies und Gebärdensprachdolmetschen als auch für den Studiengang Gebärdensprach- und Audiopädagogik tätig.

ANNA GRIMM hat Deaf Studies – Sprache und Kultur der Gehörlosengemeinschaft sowie Gebärdensprach- und Audiopädagogik an der Humboldt-Universität zu Berlin studiert. Als Jobcoach hat sie Einblicke in das Ausbildungs- und Berufsleben tauber Jugendlicher und Erwachsener gewonnen. Derzeit ist sie Mitarbeiterin der Fachstelle Teilhabeberatung und Studentin des Studiengangs Gebärdensprachdolmetschen.

ALETTA HELDT studiert Deaf Studies – Sprache und Kultur der Gehörlosengemeinschaft an der Humboldt-Universität zu Berlin. Im Rahmen ihrer Abschlussarbeit untersucht sie die Erfahrungen tauber Menschen in beruflicher Selbstständigkeit. Sie arbeitet als studentische Hilfskraft in der Abteilung Deaf Studies und Gebärdensprachdolmetschen.

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

1. Taube Menschen und Gebärdensprache

Taube Menschen sehen sich selbst als taub, nicht als Menschen mit Behinderung. Sie teilen ein gemeinsames Empfinden von Stolz, Verbundenheit und Zugehörigkeit mit anderen tauben Menschen und sehen sich als Teil einer Gebärdensprachgemeinschaft.

Gebärdensprachen, wie Lautsprachen auch, unterscheiden sich von Region zu Region und von Land zu Land. Die DGS (Deutsche Gebärdensprache) ist seit 2002 offiziell als vollwertige Sprache anerkannt.

2. Aktueller Forschungsstand

Die Situation tauber Menschen, die Gebärdensprache nutzen, ist nicht ansatzweise ausreichend erforscht. Eine der bisherigen Erkenntnisse ist, dass fehlendes Bewusstsein der Arbeitgeber_innen für die Bedürfnisse tauber Gebärdensprachnutzer_innen eine Barriere im Arbeitsleben darstellt.

3. Diversität als Pluspunkt im Unternehmen

Es existiert sehr viel Forschung dazu, warum eine diverse Arbeitnehmerschaft für ein Unternehmen viele Vorteile mit sich bringt. Es gibt viele qualifizierte taube Menschen, die in der Lage sind einen regulären Posten in einem Unternehmen zu bekleiden.

4. Eigene Erreichbarkeit verbessern

Gestalten Sie geeignete Kontaktmöglichkeiten für taube Menschen, z.B. indem Sie bei einer Stellenausschreibung neben einer Telefonnummer eine E-Mail-Adresse angeben. Bei einem Vorstellungsgespräch sollte ein_e qualifizierte_r Dolmetscher_in für Laut- und Gebärdensprachen anwesend sein. Eine Kommunikationssassistentin sollte NICHT dolmetschen.

5. Dolmetschen von Laut- und Gebärdensprachen

Das Dolmetschen von Laut- und Gebärdensprachen ist eine komplexe und anspruchsvolle Tätigkeit. Hierbei ist es die Aufgabe von Dolmetscher_innen, die Kommunikation für beide Gesprächspartner_innen abzusichern, sowohl für die taube als auch für die hörende Person.

Um ihre Tätigkeit bestmöglich ausüben zu können, benötigen Dolmetscher_innen für Laut- und Gebärdensprachen Vorbereitungsmaterial. Nehmen Sie idealerweise im Vorfeld Kontakt auf, um diesen Bedarf abzuklären.

6. Kommunikative Präferenzen und Dolmetscher_innenwahl

Die kommunikativen Präferenzen tauber Menschen lassen sich nicht verallgemeinern. Daher sollte vor Arbeitsbeginn in gemeinsamer Absprache zwischen Arbeitgeber_in und der_dem tauben Angestellten eine individuelle Bedarfsermittlung erfolgen.

Es ist nicht ungewöhnlich, dass taube Personen einzelne Dolmetscher_innen bevorzugen.

Für die taube Person hat eine bereits bestehende Beziehung den Vorteil, dass sie sich sicher fühlen kann, von den Dolmetscher_innen gut verstanden und authentisch gedolmetscht zu werden.

7. Gesetzliche Rahmenbedingungen und finanzielle Unterstützung

Verschiedene Gleichstellungsgesetze in Deutschland (Allgemeine Gleichstellungsgesetz, Behindertengleichstellungsgesetz, Sozialgesetzbuch IX) dienen dazu, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu fördern und Diskriminierung in unterschiedlichen Bereichen des Lebens abzuwenden.

Sie gewähren das Recht auf staatlich finanzierte Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt. Entstehende Kosten für Arbeitsassistenten oder technische Arbeitshilfen einer_eines tauben Angestellte_n gehen in der Regel nicht zulasten von Arbeitgeber_innen.

Des Weiteren existiert die Möglichkeit Unterstützung durch Lohnzuschussprogramme bei der Anstellung eines Menschen mit Behinderung in Anspruch zu nehmen. Unternehmen, die zu einem bestimmten Prozentsatz ihrer Gesamtbelegschaft Menschen mit Behinderungen beschäftigen, zahlen keine Ausgleichsabgabe.

8. Weitere Informationen und Beratung

Wo können Sie sich informieren, wenn sie eine taube Person anstellen oder ausbilden möchten? Der Integrationsfachdienst (IFD) Ihrer Region ist hierfür ein geeigneter Ansprechpartner. In einigen Regionen, z.B. Berlin, bietet der IFD übrigens auch Inhouse-Schulungen für Kolleg_innen tauber Menschen an, die je nach Wunsch in ihrem inhaltlichen Schwerpunkt und ihrer Länge variieren können.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN & LINKS

- **Integrationsfachdienst (IFD) Ihrer Region**, z.B. für Berlin
www.wib-verbund.de
- **Berufs- und Ehrenordnung des Bundesverband der Gebärdensprachdolmetscherinnen Deutschland e.V. (BGSD e.V)**
<https://bgsd.de/berufs-und-ehrenordnung>
- **Deutscher Gehörlosen-Bund:**
www.gehoerlosen-bund.de

BILDER

Seite 12

<https://search.creativecommons.org/photos/33c2dae6-9cb3-4860-a7ee-2996f948cf98>

https://de.wikipedia.org/wiki/Bundeswappen_Deutschlands#/media/File:Bundesadler_Bundesorgane.svg

Seite 23

https://de.freepik.com/fotos-kostenlos/business-teamarbeit-verbinden-sich-zusammen-business-teamwork-konzept_1185949.htm

Seite 24

https://commons.wikimedia.org/wiki/Category:German_Sign_Language?uselang=de#/media/File:DGS.svg

https://commons.wikimedia.org/wiki/Category:ILY_Sign#/media/File:ILY.svg

Seite 32

https://commons.wikimedia.org/wiki/Category:German_Sign_Language?uselang=de#/media/File:Deutsche_Fingeralphabet.jpg

QUELLEN

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

² www.integrationsaemter.de/publikationen/65c1347i/index.html

³ www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Arbeitsassistenz/77c545i1p/index.html

⁴ www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Technische-Arbeitshilfen/77c364i1p/index.html

⁵ <https://karrierebibel.de/behinderte-einstellen/>

DANKSAGUNG

Ein herzlicher Dank gilt allen, die das DESIGNS-Projekt in seinen einzelnen Phasen lebendig und damit möglich gemacht haben.

Danke an die Interviewpartner_innen und Fokusgruppenteilnehmenden sowie an alle Teilnehmende der Veranstaltungen in Berlin, Potsdam und München für ihre inhaltlichen Beiträge und die Bereitschaft ihre Zeit der Forschung zur Verfügung zu stellen.

Das DESIGNS-Team hofft mit den Ergebnissen des Forschungsprojektes für diese wertvolle Unterstützung etwas zurückgeben zu können.

