

Inklusive Arbeit

Positionspapier

Als bedrückend bezeichnet das [UN-Hochkommissariat für Menschenrechte \(OHCHR\)](#) die Beschäftigungsaussichten für Menschen mit Behinderung weltweit. Zu erklären ist das laut OHCHR zum einen mit dem unnötig niedrigen Bildungsstand der Betroffenen und zum anderen mit dem **Unwillen des Arbeitsmarktes**, positiv auf menschliche Vielfalt und Diversität zu reagieren. Beides trifft auf die Situation gehörloser Menschen in Österreich zu.

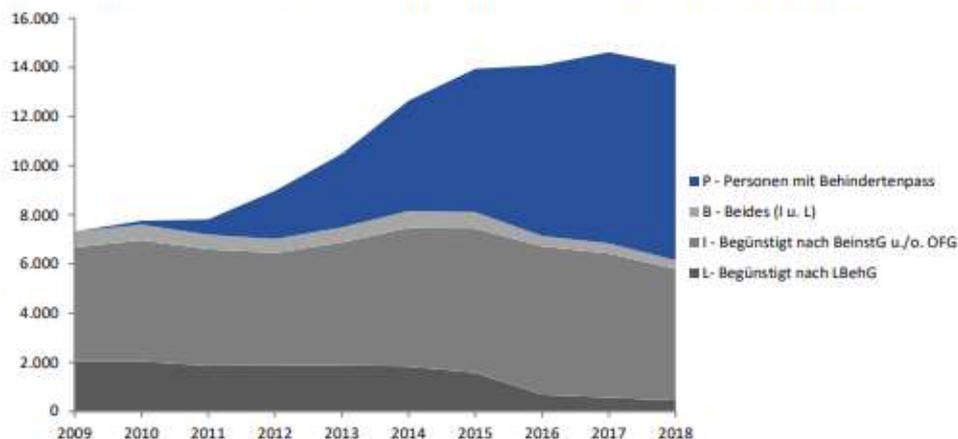
Der ÖGLB fordert insbesondere:

- Einen inklusiven und barrierefreien Arbeitsmarkt, der es allen Menschen ermöglicht, ihren Beruf selbst zu wählen und mit Erwerbsarbeit für ihren Lebensunterhalt zu sorgen.
- Chancengleichheit in der Ausbildung durch Österreichische Gebärdensprache (ÖGS)
- Diskriminierungsfreier Zugang zum Menschenrecht auf Arbeit für gehörlose, schwerhörige und taubblinde Menschen.

Ausgangslage

Eine Beschreibung der Arbeits- und Erwerbssituation von gehörlosen, schwerhörigen und taubblinden Menschen ist aufgrund **mangelnder gesicherter Daten** nur annäherungsweise möglich. Ende August 2019 weist das Arbeitsmarktservice AMS insgesamt 82.889 Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen arbeitslos vorgemerkt oder in Schulungsmaßnahmen (+2.822 bzw. +3,5% im Vergleich zum August 2018). Die Zahl der Personen mit Behinderung stieg um 4,1%. (Wie hoch der Anteil gehörloser oder schwerhöriger Menschen ausfällt, ist nicht gesondert dokumentiert.)

Abbildung 2: Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Personen mit Behinderung



Quelle: AMS

Anm.: Jahresdurchschnittsbestand in den AMS-Vormerkstatus „AL“ und „SC“

Begünstigt behinderte Personen haben weiterhin ein höheres Risiko arbeitslos zu werden. 2018 waren 58.598 begünstigt behinderte Personen gemäß Behinderteneinstellungsgesetz unselbständig beschäftigt, davon 42,1% Frauen. Die Arbeitslosenquote der begünstigt behinderten Personen lag bei 8,1% und somit über dem Gesamtdurchschnitt von 7,7%.

Fest steht, dass es nur sehr wenigen gehörlosen Menschen in Österreich gelingt, eine höhere Schule zu besuchen, zu studieren und einen ihrer Begabungen, Wünschen und Qualifikationen entsprechenden Beruf auszuüben. Die meisten finden laut einer der wenigen [empirischen Untersuchungen zum Arbeitsmarkt](#) eher gering qualifizierte Arbeitsplätze. Sie gehen meist wenig kommunikativen Berufen nach und werden eher für immer wiederkehrende Routinetätigkeiten eingesetzt. Frauen sind demnach im Erwerbsleben doppelter Benachteiligung ausgesetzt - aufgrund ihrer Gehörlosigkeit und aufgrund ihres Geschlechts.

Das **Bildungsgefälle** zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen ist nachweislich beträchtlich. Lediglich elf Prozent der dauerhaft Beeinträchtigten (22 % bei Personen ohne Behinderung!) haben laut Mikrozensus 2006 der Statistik Austria einen Abschluss einer höheren Schule oder Hochschule. Die Hälfte hat eine Lehre oder berufsbildende mittlere Schule bzw. ein Drittel nur die Pflichtschule abgeschlossen. Die Situation ist bei gehörlosen, schwerhörigen und taubblinden Personen vermutlich deutlich schlechter; Arbeitslosigkeits- und Armutsrisiko sind damit deutlich erhöht.

Der ÖGLB fordert daher:

- Sammlung und Auswertung aussagekräftiger Daten zur Erwerbssituation von Menschen mit Behinderung, insbesondere gehörloser, schwerhöriger und taubblinder Menschen sowie gebärdensprachiger Personen.

Arbeit als Voraussetzung für Teilhabe und Selbstbestimmung

Berufliche Teilhabe und ein Erwerbseinkommen sind wesentliche Kriterien für die volle Partizipation an der Gesellschaft und ein selbstbestimmtes Leben. Die für Österreich verbindliche [UNO-Behindertenrechtskonvention \(BRK\)](#) erkennt im Zeichen des sozialen Modells von Behinderung an, dass

„(...) Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und **einstellungs- und umweltbedingten Barrieren** entsteht, die sie an der **vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft** hindern.“ (aus: Präambel – BRK)

Gehörlose, schwerhörige und taubblinde Menschen werden an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben vor allem durch Kommunikationsbarrieren sowie durch Diskriminierung und soziale Einschränkungen gehindert. Vorurteile bei Arbeitgebern und Behörden und gravierende Mängel in der Aus- und Fortbildung stehen einer gleichberechtigten Partizipation am Erwerbsleben entgegen.

Das Übereinkommen fordert geeignete Schritte für die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit und die Beseitigung dieser Barrieren. Österreich ist als Vertragsstaat verpflichtet, den gleichberechtigten Zugang zu Arbeit, Berufsausbildung und Beratung für Menschen mit Behinderung sowie einen diskriminierungs- und barrierefreien Arbeitsmarkt zu verwirklichen.

Art. 27 BRK – Arbeit und Beschäftigung

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das **Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.** Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit (...) d) Menschen mit Behinderungen **wirksamen Zugang** zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie **Berufsausbildung und Weiterbildung** zu ermöglichen; sicherzustellen (...)

Barriere 1: Fehlende Frühförderung und keine ÖGS im Bildungssystem

Besonders die fehlende Förderung der Gebärdensprache bei Kindern und im Schulsystem wirkt sich negativ auf den Bildungsabschluss und später nachteilig auf die Beschäftigung und das Gelingen von Inklusion am Arbeitsmarkt aus.

Gemeinhin wird gerne angenommen, dass alle gehörlosen Kinder mit Gebärdensprache als Erstsprache aufwachsen. Schätzungen zufolge werden aber weltweit 80 Prozent der gehörlosen Personen in eine hörende Familie geboren. Dies hat für diese Kinder zur Folge, dass sie nicht mit der Gebärdensprache aufwachsen, welche die einzige natürlich zu erlernende Sprache darstellt, wenn das Hörvermögen die Wahrnehmung auditiver Information nicht bis kaum zulässt. Im schlechtesten Fall lernen hochgradig schwerhörige und gehörlose Kinder ihre erste Sprache stark verzögert. Auch im Bildungssystem werden sie anschließend nicht ausreichend gefördert.

In den Sonderschulen für Gehörlose wird kaum ÖGS gelehrt und verwendet. Die Gebärdensprache war dort über Jahre hinweg sogar verboten, um die Lautsprache in den Mittelpunkt zu rücken und das Sprechen zu fördern – mit katastrophalen Auswirkungen auf die Erwerbsbiografien vieler befragter Frauen, wie aus einer [empirischen Untersuchung](#) hervorgeht. Auch in Regelschulen erhalten gebärdensprachkompetente Kinder erhalten bis auf sehr wenige Ausnahmefälle keine Wissensvermittlung in ÖGS.

Immer noch und gegen alle aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse wird vonseiten betreuender Stellen (HNO, Logopädie, Sonderpädagogik, usw.) der deutschen Lautsprache der Vorzug als Erstsprache für gehörlose Menschen gegeben. Dies hat gravierende Auswirkungen auf das Ausdrucksvermögen, zu erlernende Fertigkeiten, die Identität und die soziale Kompetenz. Aus dem Fehlen einer [natürlich erlernten Erstsprache](#) (also kindgerecht, meist die Muttersprache, ohne gezieltes Trainieren) wird ein vergleichsweise geringer Wortschatz, es folgen mangelhafte **Lese- und Schreibkompetenz** und damit oft geringes Allgemeinwissen. All das erschwert die Weiterbildung nach der Pflichtschule und ein dauerhaftes Beschäftigungs- und Weiterbildungsverhältnis.

Die wenigen gehörlosen Menschen mit qualifizierten Jobs und höheren Bildungsabschlüssen kommen oft aus gehörlosen Familien und sind somit mit Gebärdensprache(n) aufgewachsen. Sie lernen Inhalte und Fremdsprachen wie die Schriftsprache Deutsch **auf Basis einer gesi-**

cherten Mutter- oder Erstsprache. Auch die **positive Identität** dieser Kinder, die Verfügbarkeit gehörloser Vorbilder, sowie die Möglichkeit vollständiger gleichberechtigter **sozialer Interaktion** von klein auf erhöhen später die Bildungs- und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Die UN-Behindertenrechtskonvention stellt klar, dass das Recht auf Bildung ohne Diskriminierung zu verwirklichen ist. Geforderte Maßnahmen beinhalten Bildung in den geeigneten Sprachen und die Einstellung von Lehrkräften mit Gebärdensprachkompetenz:

Art. 24 BRK – Bildung

(3) Die Vertragsstaaten ermöglichen Menschen mit Behinderungen, lebenspraktische Fertigkeiten und soziale Kompetenzen zu erwerben, um ihre **volle und gleichberechtigte Teilhabe** an der Bildung und als Mitglieder der Gemeinschaft zu erleichtern. Zu diesem Zweck ergreifen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen; unter anderem (...) c) stellen sie sicher, dass blinden, gehörlosen oder taubblinden Menschen, insbesondere Kindern, **Bildung in den Sprachen und Kommunikationsformen und mit den Kommunikationsmitteln, die für den Einzelnen am besten geeignet** sind, sowie in einem Umfeld vermittelt wird, das die bestmögliche schulische und soziale Entwicklung gestattet. (...)

(4) Um zur Verwirklichung dieses Rechts beizutragen, treffen die Vertragsstaaten **geeignete Maßnahmen zur Einstellung von Lehrkräften, einschließlich solcher mit Behinderungen, die in Gebärdensprache oder Brailleschrift ausgebildet sind**, und zur Schulung von Fachkräften sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf allen Ebenen (...)

Der ÖGLB fordert daher:

- **ÖGS als Unterrichtssprache** im gesamten Primar- und Sekundarschulwesen einschließlich AHS und BHS
- Barrierefreie und inklusive Bildung durch **bilinguale Lehrpläne** (Österreichische Gebärdensprache/ÖGS und Deutsch)
- Ausbildung von kompetentem **Lehrpersonal**, einschließlich Native Signers sowie verfügbare Lehrmaterialien usw.

Barriere 2: DolmetscherInnen-Mangel

Für gehörlose Menschen bedeutet wirksamer Zugang zur Erwerbsarbeit vor allem die Verfügbarkeit von Gebärdensprachdolmetschung. Für Erwachsene, die bereits im Berufsleben stehen, ist Dolmetschung in beruflichen Situationen wie bei Telefonaten oder Besprechungen oft nicht gegeben. Besonders großer Dolmetsch-Bedarf besteht derzeit in der Berufsausbildung, wie eine [IHS-Studie](#) (Institut für Höhere Studie, 2014) belegt.

Auch im [Nationalen Aktionsplan](#) Behinderung wird festgehalten dass „die Übernahme der Kosten einer Gebärdensprachdolmetschung (...) zwar eine wesentliche Voraussetzung für gleichberechtigte Teilhabe von gehörlosen Menschen am Leben in der Gesellschaft [sei]. Ein Problem ergibt sich in der Praxis allerdings durch einen Mangel an Dolmetschern und Dolmetscherinnen.“

Bis auf eine Bedarfserhebung durch das IHS (siehe oben) gibt es noch keine konkreten Maßnahmen, um dieses Problem zu beheben. Weiterhin unklar ist, wer die Kosten für die Gebärdensprach-Dolmetschung im Fall einer Weiterbildung trägt – sofern diese überhaupt verfügbar und zeitnah zu organisieren ist.

Der ÖGLB fordert daher:

- Verstärkte Ausbildung von geprüften ÖGS-DolmetscherInnen (bei einem geschätzten Gesamtbedarf von rund 600)
- 24 Stunden erreichbare Video-Dolmetschzentrale
- Gewährleistung von Gebärdensprachdolmetschung und adaptierte Unterstützungsmaßnahmen in der Integrativen Berufsausbildung (IBA, verlängerte Lehrzeit) (Schriftdolmetschung, Lormen, Arbeitsplatzausstattung)
- Anspruch auf und Kostenübernahme von Gebärdensprachdolmetschung für Weiterbildung

Barriere 3: Keine freie Berufswahl

Obwohl es in den letzten Jahren einige Verbesserungen im Bereich Zugang zu Berufen gegeben hat, existieren immer noch Barrieren im Zugang zu verschiedenen Berufen wie zum Beispiel bei KrankenpflegerInnen, Lehrkräften oder KindergartenpädagogInnen – etwa aufgrund von Vorgaben der körperlichen Eignung (Stimme, Hörvermögen). Diese Beschränkungen sind nicht zielführend, wenn im Gesundheits- oder Bildungswesen gerade gebärdensprachkompetentes Personal fehlt.

Der Staat muss zudem das in Art. 28 BRK definierte Recht auf Arbeit respektieren, welches beinhaltet, dass jeder Mensch frei einen Beruf wählen oder annehmen kann.

Der ÖGLB fordert daher:

- Aufhebung diskriminierender Bestimmungen und Zugangsbeschränkungen, etwa zu pädagogischen Berufen.

Aus der bereits genannten empirischen [Studie zur Lebens- und Berufssituation](#) von gehörlosen Frauen in Wien geht hervor, dass viele Frauen sehr einfache Berufe ausüben. Demnach wurden gehörlose Mädchen häufig zur Näherin ausgebildet, auch wenn dafür kein Interesse bestand und die Ausbildung wenig Berufsperspektiven bot. Diese Situation könnte durch Umschulung oder Weiterbildung deutlich verbessert werden.

Der ÖGLB fordert daher:

- Überbrückungsmaßnahmen, um Umorientierung und Höherqualifizierung - auch für älteren ArbeitnehmerInnen - zu ermöglichen.
- Kostenübernahme von Gebärdensprachdolmetschung auch bei Umschulung
- Dolmetschung bei AMS-Beratung und Beratung auch durch gehörlose Peer-BeraterInnen

Taubblinde Menschen werden oft in Invaliditätspension geschickt, was einen dauerhaften Ausschluss aus dem Erwerbsleben bedeutet und zu sozialer Isolation führen kann. Taubblindheit bzw. eine kombinierte Hör-/Sehschwäche betrifft gehörlose Menschen durch das erhöhte Risiko, am Usher-Syndrom zu erkranken, besonders. Die Beschäftigung in Tagesstrukturen bzw. Werkstätten für Menschen mit Behinderungen kann eine Möglichkeit sein, soziale Isolation zu verhindern und soll jedem Menschen freistehen. Dort verrichtete Tätigkeiten werden aber derzeit nur mit einem Taschengeld honoriert und sind nicht sozialversichert. Beschäftigungstherapie darf daher Erwerbsarbeit am ersten Arbeitsmarkt keinesfalls von vornherein ersetzen.

Der ÖGLB fordert daher:

- Anwesenheit von zumindest einer/m gebärdensprachkompetenten BetreuerIn In Tagesstrukturen.
- Die Tätigkeit muss angemessen entlohnt werden und sozialversichert sein.

Barriere 4: Vorurteile und Unwissen bei Unternehmen

Die zentrale Herausforderung sei, Menschen mit Behinderung als „geeignet“ für die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben anzusehen, wie das UN-Hochkommissariat für Menschenrechte (OHCHR) 2012 treffend formulierte. Unwissenheit über die Auswirkungen von Gehörlosigkeit und die Potenziale und Bedürfnisse gehörloser und schwerhöriger Menschen erschwert häufig eine Arbeitsaufnahme. Oft führt laut Berichten von Betroffenen auch die fälschliche Annahme, dass ein Mensch mit Behinderung gänzlich unkündbar sei, dazu, dass eine gehörlose Person für die Besetzung einer offenen Stelle gar nicht erst infrage kommt.

Nach der UN-Behindertenrechtskonvention und dem [Behinderteneinstellungsgesetz](#) (BEinstG) sind Arbeitgeber verpflichtet, individuell angemessene Vorkehrungen zu treffen, um den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung des Berufes, aber auch Aufstiegs- und Karrierechancen, zu ermöglichen. Dazu gehört auch kommunikative Barrierefreiheit im Betrieb.

Der ÖGLB fordert daher:

- Bewusstsein schaffen mit Best-Practice-Betrieben, die gehörlose Menschen beschäftigen, um Arbeitgeber zu motivieren
- Rechtliche Aufklärung von Organisationen und Unternehmen über das Behinderteneinstellungsgesetz und den damit verbundenen Kündigungsschutz sowie die Rechtsprechung dazu.
- Sensibilisierung der Arbeitgeber für Gehörlosigkeit, Gebärdensprache usw. - besonders auch bei Betriebsräten und Behindertenvertrauenspersonen.
- Verpflichtende, geförderte Ausstattung des Arbeitsplatzes für taubblinde, gehörlose und schwerhörige Menschen zur Herstellung von Barrierefreiheit am Arbeitsplatz

Barriere 5: Fehlende Vorbilder

Gehörlose Menschen sind oft damit konfrontiert, dass ihre Potenziale, Wünsche und die Mehrsprachigkeit ungesehen bleiben, da die Gehörlosigkeit im Vordergrund steht. Um ihr Selbstbewusstsein zu fördern und die Selbstbestimmung zu stärken, ist es wichtig, insbesondere gehörlosen Kindern auch gehörlose Vorbilder zu zeigen.

Der ÖGLB fordert daher:

- Kampagnen mit gehörlosen und schwerhörigen Vorbildern, um Bewusstsein für die Potenziale gehörloser und schwerhöriger Menschen zu schaffen

Literaturtipps und Quellen:

Breiter, Marion (2001): *Muttersprache Gebärdensprache: VITA-Studie zur Lebens- und Berufssituation von gehörlosen Frauen in Wien*, Guthmann-Peterson Verlag, Wien-Mülheim-Ruhr.

European Union of the Deaf (EUD) (ohne Jahr): *Deaf and Employment in crisis*. Brüssel.

Fenkart, Matthias (2014): *Berufliche Integration von gehörlosen Jugendlichen. Chancen, Möglichkeiten und Barrieren*. Akademiker Verlag, Saarbrücken.

Hartl, Jakob; Unger Martin (2014): *Abschätzung der Bedarfslage an ÖGS-DolmetscherInnen in Primär-, Sekundär- und Tertiärbildung sowie in Bereichen des täglichen Lebens*. IHS, Wien.

Skutnabb-Kangas, Tove (2000): *Linguistic Genocide in Education – or Worldwide Diversity and Human Rights?* Erlbaum Associates, Mahwah, New Jersey.

World Federation of the Deaf (WFD): *Statement on Adult Education*