

Forschungsbericht
zum Forschungsvorhaben



**Nachhaltigkeit virtueller Höherqualifizierung
Hör- und Kommunikationsbehinderter
im Arbeitsleben – Kontextfaktoren
für eine erfolgreiche Berufstätigkeit
aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebersicht**

VIRTUS

gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin



Forschungsstelle zur Rehabilitation
von Menschen mit kommunikativer
Behinderung

an der MARTIN-LUTHER-UNIVERSITÄT HALLE-WITTENBERG
Leitung: Prof. Dr. Christa Schlenker-Schulte

erstellt durch:

**Forschungsstelle zur Rehabilitation
von Menschen mit kommunikativer Behinderung (FST)
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg**

Leitung: Prof. Dr. Christa Schlenker-Schulte
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Institut für Rehabilitationspädagogik,
Fachrichtung Sprachbehindertenpädagogik
Franckeplatz 1, Hans-Ahrbeck-Haus (Haus 31)
06110 Halle

Tel. (0345) 55-23773 Fax: 55-27271
E-Mail: schlenker-schulte@paedagogik.uni-halle.de

Inhaltsverzeichnis

I. Vorgehensweise der Untersuchung.....	5
1. Grundsätzliches zur Datengewinnung und Datenauswertung.....	5
1.1 Forschungszielgruppe.....	5
1.2 Rekrutierung der Stichprobe	6
1.3 Konzipierungsstichprobe.....	6
1.4 Probandenrekrutierung bzw. Erhebungsstichprobe	6
1.4.1 Start einer Virtuellen Fachschule für Betriebswirtschaft	7
1.4.2 Start einer Virtuellen Fachschule für Technik (Automatisierungstechnik)...	7
1.5 Gewinnung einer Untersuchungsstichprobe	8
1.6 Höherqualifikation als Hauptmerkmal der Befragungsteilnehmer	10
1.7 Selbsteinschätzung bzgl. der Höreinschränkung	11
1.8 Auswertungsschritte.....	11
II. Ergebnisdarstellung zum Fragebogen "Kontextfaktoren beruflicher Teilhabe"	15
1. Soziodemografische Daten der TeilnehmerInnen	15
1.1 Alter.....	15
1.2 Geschlecht	17
1.3 Familienstand.....	17
1.4 Staatsangehörigkeit	18
1.5 Hörbehinderte Partner.....	19
1.6 Schulabschluss-Niveau	21
1.7 Grad der Hörschädigung.....	22
1.9 Ursache der Hörschädigung	24
1.10 Genese der Hörschädigung	26
1.11 Schwerbehindertenausweis	27
1.12 Angabe des Behindertenstatus	28
2. Kommunikation und Hörschädigung im Alltag	30
2.1 Welche Hörhilfen nutzen Sie?.....	30
2.2 Welche Kommunikationshilfen wünschen Sie?.....	32
2.3 Vom Mund absehen	36
2.4 Kommunikationsprobleme – Stigmatisierung	38
2.5 Einschränkung im Alltag durch die Hörbeeinträchtigungen.....	40
3. Umgang mit Hörbehinderung – Freundschaften und Kontakte	42
3.1 Ungehindert fühlen bei Hörbehinderung	42
3.2 Meidungshaltung der Menschen wegen meiner Hörbehinderung	44
3.3 Kontakthemmung wegen meiner Hörbehinderung	46
3.4 Verunsicherung wegen meiner Hörbehinderung	48

3.5 Schwerhörige, gehörlose und hörende Familienmitglieder, Freunde, Bekannte und Kollegen	50
3.5.1 Gruppenvergleich	51
3.5.2 Konkretisierung der Zusammenarbeit mit hörbehinderten KollegInnen	52
3.6 Benutzen Sie Gebärdensprache?	56
3.6.1 Einsatz von Gebärden bei der Gruppe der Betriebswirte	56
3.6.2 Einsatz von Gebärden bei der Gruppe der Automatisierungstechniker	57
3.7 Benutzen Sie Lautsprache?	60
3.7.1 Benutzung der Lautsprache bei der Gruppe der Betriebswirte	60
3.7.2 Benutzung der Lautsprache bei der Gruppe der Automatisierungstechniker	62
3.8 Kommunikationserfahrungen	63
3.8.1 Reden mit hörbehinderten Menschen.....	63
3.8.2 Reden mit hörenden Menschen.....	64
3.9 In welcher Gruppe fühlen Sie sich besonders wohl?	66
4 Rückblick auf die Fachschulzeit.....	69
4.1 Rückblick auf die Teilnahme an der Virtuellen Fachschule	69
4.2 Was war gut an der Virtuellen Fachschule?	75
4.3 Was war nicht gut an der Virtuellen Fachschule?	79
4.4 Veränderungen durch die Virtuelle Fachschule	84
4.4.1 Kompetenzen und Techniken im Arbeitsprozess.....	84
4.4.2 Elemente der Persönlichkeitsentwicklung	86
4.5 Zufriedenheit während der Fachschulzeit und heute	88
4.5.1 Zufriedenheit mit Arbeitssituation und finanzieller Lage	88
4.5.2 Zufriedenheit mit der Wohnsituation, Freizeitgestaltung und Gesundheit.	91
4.5.3 Zufriedenheit mit der familiären Situation und Beziehungen zu Freunden.....	94
4.6 Probleme am Arbeitsplatz während des Besuchs der Virtuellen Fachschule..	96
4.7 Arbeitslosigkeit zwischen Fachschulzeit und heute	100
4.8 Veränderung der beruflichen Situation nach Abschluss der Virtuellen Fachschule.....	101
5 Angaben zum Arbeitsplatz.....	102
5.1 Berufliche Stellung während der Fachschulzeit und heute.....	102
5.2 Bezeichnung und Umfang der beruflichen Stellung	104
5.2.1 Berufliche Stellung während der Fachschulzeit.....	104
5.2.2 Berufliche Stellung heute.....	105
5.3 Arbeitszeit	106
5.4 Berufliche Veränderung aufgrund des Fachschulabschlusses.....	107
5.4.1 Arbeitsplatzwechsel beim bisherigen Arbeitgeber	107
5.4.2 Arbeitsplatzwechsel zu einem neuen Arbeitgeber	108
5.5 Arbeitsplatzbeschreibung.....	109
5.6 Berufliche Weiterentwicklung nach Abschluss der Virtuellen Fachschule	114
5.6.1 Materielle Gesichtspunkte der eigenen beruflichen Weiterentwicklung ...	115
5.6.2 Immaterielle Gesichtspunkte der eigenen beruflichen Weiterentwicklung	116
5.7 Belastungen in Verbindung mit der Arbeitsstelle.....	120
5.7.1 Belastung durch ‚Überstunden, lange Arbeitszeit‘ (Item 1).....	122
5.7.2 Belastung durch ‚Schichtarbeit ohne Nachtschicht‘ (Item 2).....	123

5.7.3 Belastung durch ‚Schichtarbeit mit Nachtschicht‘ (Item3).....	123
5.7.4 Belastung durch ‚Akkord- oder Stückerbeit‘ (Item 4)	124
5.7.5 Belastung durch ‚Lärm‘ (Item 5).....	124
5.7.6 Belastung durch ‚chemische Schadstoffe‘ (Item 6).....	125
5.7.7 Belastung durch ‚Hitze, Kälte, Nässe‘ (Item 7)	126
5.7.8 Belastung durch ‚Arbeit am Bildschirm, EDV-Terminal‘ (Item 8)	127
5.7.9 Belastung durch ‚schwierige körperliche Arbeit‘ (Item 9).....	128
5.7.10 Belastung durch ‚schwierige geistige Arbeit‘ (Item 10)	129
5.7.11 Belastung durch ‚schwierige sprachliche Arbeit‘ (Item 11)	130
5.7.12 Belastung durch ‚hohes Arbeitstempo, Zeitdruck‘ (Item 12)	131
5.7.12 Belastung durch ‚hohes Arbeitstempo, Zeitdruck‘ (Item 12)	131
5.7.13 Belastung durch ‚Maschinen bestimmen Arbeitstempo‘ (Item 13).....	132
5.7.14 Belastung durch ‚viel Konzentration nötig‘ (Item 14).....	133
5.7.15 Belastung durch ‚widersprüchliche Anweisungen‘ (Item 15).....	134
5.7.16 Belastung durch ‚langweilige, gleichförmige Arbeit‘ (Item 16)	135
5.7.20 Belastung durch ‚strenge Kontrolle der Arbeitsleistungen‘ (Item 20)	139
5.7.21 Ergebnisüberblick unter Berücksichtigung von drei ausgewählten Belastungsparameter im Vergleich beider Befragtengruppen	140
5.8 Sorgen während der Fachschulzeit und heute.....	151
5.8.1 Sorgen wegen des Verdienstes und Arbeitsplatzes (Item 1 und 2)	152
5.8.2 Sorgen wegen der Aufstiegsmöglichkeiten und Rente (Item 3 und 4)	154
5.8.3 Sorgen wegen Arbeitslosigkeit (Item 5)	156
5.9 Hörschädigung und Gefühle der Einschränkung im beruflichen Leben.....	158
5.10 Elemente der Selbstwirksamkeit bei den Untersuchungsgruppen	160
5.11 Gründe für die ausgewählte Arbeitsstelle.....	164
5.12 Einschätzung der positiven Aspekte der persönlichen Arbeitssituation	168
5.13 Einschätzung der negativen Aspekte der persönlichen Arbeitssituation	181
5.14 Herausforderungen am Arbeitsplatz.....	191
5.14.1 Häufigkeit von Gesprächen mit KollegInnen, Vorgesetzten und KundInnen	191
5.14.2 Kommunikative Belastungen mit KollegInnen	200
5.14.3 Lösung akustischer Verstehensprobleme.....	203
5.14.4 Empathie für Hörgeschädigte	210
5.15 Abbau kommunikativer Barrieren am Arbeitsplatz	213
5.15.1 Einsatz kommunikativer Mittel	214
5.15.2 Optimierungswünsche beim Einsatz kommunikativer Mittel	217
5.15.3 Wichtigkeit bestimmter Kommunikationshilfen	220
5.15.4 Wichtigkeit bestimmter Ausstattungs- und Gestaltungshilfen	224
5.15.5 Wichtigkeit bestimmter unterstützender Maßnahmen in Sitzungen und Besprechungen.....	227
5.16 Optimierung und Kontrolle betrieblicher Kommunikationsprozesse	234
5.16.1 Informationsfluss	234
5.16.2 Spezielle Hilfen.....	238
5.17 Personale Unterstützung bei beruflichen Problemen	240
5.17.1 Personale Unterstützung bei beruflichen Problemen am Arbeitsplatz	241
5.17.2 Personale Unterstützung bei beruflichen Problemen zu Hause	244
5.17.3 Personale Unterstützung bei beruflichen Problemen in der Freizeit	246
5.18 Arbeitskontexte – Kommunikation und Kooperation.....	249
5.18.1 Gesprächsaustausch mit KollegInnen über die Arbeit	250
5.18.2 Gesprächsaustausch mit KollegInnen in Arbeitspausen.....	252
5.18.3 Gesprächsaustausch mit KollegInnen über private Dinge	254

5.18.4 Lachen mit KollegInnen	257
5.18.5 Unterstützung durch KollegInnen	258
5.18.6 Stress am Arbeitsplatz	259
5.18.7 Arbeitsatmosphäre im Bezug auf Vorgesetzte und KollegInnen.....	262
5.19 Arbeitssituation und Ausblick	265
5.19.1 Arbeitszufriedenheit im Betrieb seit Abschluss der Höherqualifikation ..	268
5.19.3 Aufstiegs- und generelle Arbeitsperspektiven	276
5.20 Drei wichtigste Zukunftswünsche	280
6 Anhang	284

Zur Nachhaltigkeit Virtueller Höherqualifizierung Hör- und Kommunikationsbehinderter im Arbeitsleben – Kontextfaktoren aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebersicht

Forschungsbericht zum Forschungsvorhaben VIRTUS

I. Vorgehensweise der Untersuchung

1. Grundsätzliches zur Datengewinnung und Datenauswertung

1.1 Forschungszielgruppe

Im Fokus der Forschungsvorhaben der Forschungsstelle zur Rehabilitation von Menschen mit kommunikativer Behinderung (FST) e.V. stehen seit knapp einem Jahrzehnt aufstiegsmotivierte hörgeschädigte Frauen und Männer aus kaufmännischen und technischen Berufen.

Diese Forschungs-Zielgruppe ist aus mehreren Gründen interessant. Zum einen sind diese Menschen bereit, einen aufs Äußerste beanspruchenden Qualifizierungsweg zu gehen und berufsbegleitend in einer 5-jährigen Höherqualifizierung mit bis zu 3400 Stunden den Abschluss "Staatlich geprüfter Betriebswirt" bzw. "Staatlich geprüfte Betriebswirtin" bzw. "Staatlich geprüfter Techniker" bzw. "Staatlich geprüfte Technikerin" (Automatisierungstechnik) zu erreichen und dabei auch die Fachhochschulreife zu erwerben.

Dies ist für Menschen mit einer starken Hörbehinderung lange undenkbar, geschweige denn zumutbar und machbar gewesen. So stehen die FachschülerInnen im Rampenlicht neuer Erkenntnisse über innovative Beschulung mit einem blended learning Konzept und über Möglichkeiten und Grenzen ihrer Höherqualifizierung und Bewährung in Bereichen mittlerer Leitungsfunktionen im beruflichen Alltag.

Erstmalig ab 06/1998, mit dem damaligen Arbeitstitel "Zukunftssicherung hörbehinderter ArbeitnehmerInnen in kaufmännischen und technischen Berufen durch berufsübergreifendes Lernen (ZUK) – Virtuelle Fachschulen", wurde, mit innovativer Zielstellung im Bereich von Menschen mit einer Kommunikationsbehinderung in enger Kooperation mit dem Rheinisch-Westfälischen Berufskolleg für Hörgeschädigte Essen (rwb-Essen), eine Evaluation der einzurichtenden „Virtuellen Fachschulen“ durchgeführt.

Die vorliegende Studie knüpft an die seit knapp 10 Jahren fortlaufende Evaluation der als Modellvorhaben des Landes Nordrhein-Westfalen ins Leben gerufenen und vom BMAS finanzierten Wissenschaftlichen Begleitung der Virtuellen Fachschule für Wirtschaft und Technik am Rheinisch-Westfälischen Berufskolleg Essen durch die Forschungsstelle von Menschen mit kommunikativer Behinderung Halle (FST) systematisch an.

1.2 Rekrutierung der Stichprobe

Die Entstehung und Beschaffenheit der Untersuchungsstichprobe ist eine weitere Besonderheit. Deshalb muss im Blick auf Ansprüche an die Repräsentanz – wie in unserem Fall – auf die Genese ihrer Entstehung notwendiger Weise eingegangen werden.

1.3 Konzipierungsstichprobe

Im Vergleich zu üblichen Verfahren inhaltsstrukturierten und zufallsgesteuerten Vorgehens bei der Auswahl einer Stichprobe (vgl. Günther/Strauß/Schulte 1984, S. 36 f) haben wir es mit einer Konzipierungsstichprobe zu tun. Sie folgt pragmatischen Gesichtspunkten (vgl. ebenso, S. 30). So entsprechen die untersuchten Merkmalsträger, bis auf einzelne Ausnahmen, den ehemaligen Teilnehmern mit am Rheinisch-Westfälischen Berufskolleg für Hörgeschädigte Essen (rwb-Essen) erworbenen Berufsabschlüssen (Facharbeiterabschluss).

1.4 Probandenrekrutierung bzw. Erhebungsstichprobe

Um Interessierte für eine Teilnahme an einer "Virtuellen Fachschule" zu gewinnen, hat zunächst das Rheinisch-Westfälische Berufskolleg für Hörgeschädigte Essen

(rwb-Essen) ein Anschreiben mit gezielter Information zur Teilnahme an einem ersten Zusammentreffen an ehemalige Absolventen verschickt und den Teilnehmerkreis für die jeweilige Fachschule pragmatisch fokussiert sowie aus dem Datenrücklauf eine interessengeleitete erste Teilnehmergruppe (Erhebungsstichprobe) gewonnen.

1.4.1 Start einer Virtuellen Fachschule für Betriebswirtschaft

Zum Schuljahresbeginn am 1. August 1999 begann die (erste) "Virtuelle Fachschule für Wirtschaft" (vgl. gemeinsamer Bericht der FST Halle und des rwb-Essen, Zwischenbericht 2000, S.3ff). Die aus dem ersten Schuljahr 1999/2000 der Virtuellen Fachschule Betriebswirtschaft verbliebenen 9 Teilnehmer setzten zum Schuljahrsbeginn 2000/2001 ihre Höherqualifizierung in der zweiten Jahrgangsstufe fort, während zeitgleich mit 12 Teilnehmern eine weitere erste Jahrgangsstufe "Betriebswirtschaft" ohne Vorklasse begonnen wurde¹. Diese 21 Teilnehmer stellten die hier zu Grunde liegende rwb-Durchführungsstichprobe und daraus gewonnene FST-Untersuchungsstichprobe der Virtuellen Fachschule für Betriebswirtschaft dar.

1.4.2 Start einer Virtuellen Fachschule für Technik (Automatisierungstechnik)

„Im Oktober 2000 wurden dazu 542 ehemalige Schüler des rwb-Essen angeschrieben (Konzipierungsstichprobe). Darüber hinaus gab es ca. 30 weitere Anfragen aufgrund der Internetpräsentation sowie ca. 25 weitere Anfragen. Insgesamt wurden 90 Anfragen bearbeitet.(...) 46 Interessenten nutzten die Möglichkeiten einer persönlichen Beratung. Abschließend wurden alle Interessenten (...) zu einer Informationsveranstaltung in das rwb-Essen eingeladen. Hieran nahmen (...) 27 Hörgeschädigte teil (Erhebungsstichprobe).“

(Gemeinsamer Bericht der FST Halle und des rwb-Essen, Zwischenbericht 2000, S. 5)

Mit Vorkursbeginn Februar 2001 *"lagen 22 verbindliche Anmeldungen vor. Aus diesen Teilnehmern wird sich auch der am 1. September 2001 beginnende*

¹ Zum Schuljahresbeginn 2001/2002 waren es in den zwei Jahrgangsstufen der Betriebswirtschaftsklassen insgesamt 21 TeilnehmerInnen, darunter waren 8 männliche und 13 weibliche Teilnehmer.

Hauptkurs zusammensetzen. Die Erfahrungen aus der Fachschule für Wirtschaft zeigen, dass sich gerade der Vorkurs sehr stabilisierend auf die Motivation der Teilnehmer und die Sozialisation der Gruppe ausgewirkt hat" (Ebenda, S. 5).

Die Fachschule für Technik, Fachrichtung Automatisierungstechnik, startete planmäßig mit 22 Teilnehmern im August 2001 mit dem ersten Jahrgang das Schuljahr 2001/2002².

Hieraus entwickelte sich die Untersuchungsstichprobe zu der hier vorgelegten Untersuchung der Virtuellen Fachschulen.

1.5 Gewinnung einer Untersuchungsstichprobe

Die Untersuchungsstichprobe (n=29) aus der **rwb-Durchführungs-Stichproben** für die mit dem Projekt VIRTUS vorgesehene Untersuchung zur "Überprüfung der Nachhaltigkeit einer Virtuellen Höherqualifizierung berufstätiger Hör- und Kommunikationsbehinderter – Kontextfaktoren aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebersicht"³ wurde gewonnen aus den **Absolventen** der Virtuellen Fachschulen für Wirtschaft und der Fachschule für Technik (Automatisierungstechnik) am rwb-Essen:

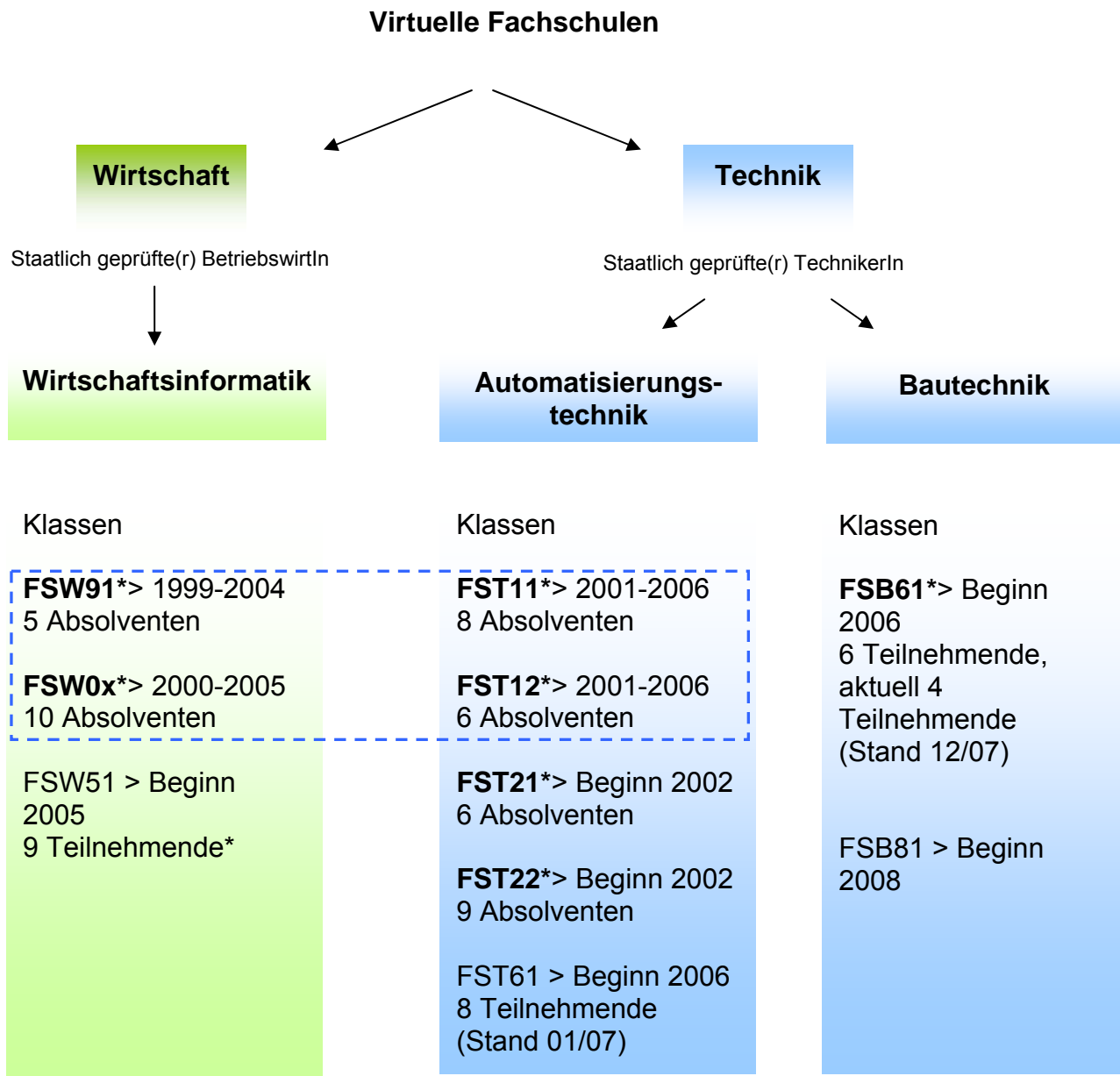
- "Staatlich geprüfte Betriebswirtinnen und Betriebswirte (N=5)
Abgangsjahrgang 2004
- "Staatlich geprüfte Betriebswirtinnen und Betriebswirte (N=10)
Abgangsjahrgang 2005
- "Staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker (Automatisierungstechnik) (N=14) - Abgangsjahrgang 2006
- Totale Durchführungsstichprobe des rwb-Essen: N = 29

² Zum Schuljahresbeginn 2001/2002 waren in der ersten Jahrgangsstufe (Hauptkurs) insgesamt 22 TeilnehmerInnen, 22 männliche und 1 weibliche Teilnehmer(in).

³ Der Teil des ursprünglichen Arbeitstitels: "...Kontextfaktoren aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebersicht", ist im Zuge der Untersuchung in "Kontextfaktoren für erfolgreiche Berufstätigkeit" abgewandelt worden. Der Grund liegt in der geringen Akzeptanz der Befragungsteilnehmer der Auswertungsstichprobe, einer schriftlichen Befragung ihrer konkreten Arbeitgeber (Personalchef, Meister oder Abteilungsleiter, Schwerbehindertenvertreter und unmittelbarer Kollege) zuzustimmen.

Virtuelle Fachschulen am Rheinisch-Westfälischen-Berufskolleg Essen (rwb) mit Wissenschaftlicher Begleitung durch die Forschungsstelle Halle (FST) - An-Institut an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (Stand 12/07)

Insgesamt haben bisher 44 Teilnehmende den Abschluss "Staatlich geprüfte(r) BetriebswirtIn", bzw. "Staatlich geprüfte(r) TechnikerIn" am rwb-Essen erworben.



* Wissenschaftliche Begleitung durch die FST-Halle

Untersuchungstichprobe Forschungsvorhaben VIRTUS 2007
 Fachschule Wirtschaft: 12 von 15 Absolventinnen und Absolventen
 Fachschule Technik: 12 von 14 Absolventinnen und Absolventen

Die Übersicht zu Struktur und Zusammensetzung der Virtuellen Fachschulen (vgl. S. 9) zeigt die Einbettung der Untersuchungsstichprobe des Forschungsvorhabens VIRTUS 2007. Die Teilnahme an der Befragung war mit einer Rücklaufquote von 80% und 86% erfreulich hoch:

Von den beiden Absolventenkreisen:

- " Staatlich geprüfte Betriebswirtinnen und Betriebswirte" der Abgangsjahrgänge 2004 und 2005 haben N=12 von 15 Befragungsteilnehmer⁴ → **Rücklaufquote 80%**
- und Absolventen "Staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker (Automatisierungstechnik)" des Abgangsjahrgangs 2006: haben 12 von 14 Befragungsteilnehmer → **Rücklaufquote 85,7%**

den Fragebogen zurückgeschickt.

Die Untersuchungsstichprobe VIRTUS setzt sich also ausschließlich zusammen aus Absolventen der zwei Virtuellen Fachschulen, die ausgefüllte und visuell kontrollierte Fragebögen zurückgegeben haben.

Es sind Befragungsteilnehmer aus den beiden Absolventenklassen

- "Staatlich geprüfte Betriebswirtinnen und Betriebswirte" der Abgangsjahrgänge 2004 und 2005: N=12 (Auswertungsstichprobe 1)
- und den Absolventen " Staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker (Automatisierungstechnik)" des Abgangsjahrgangs 2006: N=12 (Auswertungsstichprobe 2).

1.6 Höherqualifikation als Hauptmerkmal der Befragungsteilnehmer

Mit der eingangs skizzierten beruflichen Höherqualifikation durch eine Virtuelle Fachschule gingen die Teilnehmer dieser Untersuchung nicht nur innovative Wege, sondern sie betraten auch Neuland im Bezug auf Möglichkeiten und Grenzen von Menschen mit kommunikativen Behinderungen in mittleren Leitungsebenen (z.B. Abteilungsleitung).

⁴ Mit ‚Befragungsteilnehmer‘ sind im Fließtext dieser Arbeit immer die Teilnehmer der Untersuchungsstichprobe VIRTUS gemeint, d.h. es sind die Absolventen der zwei Virtuellen Fachschulen, die ausgefüllte Fragebögen zurückgegeben haben.

1.7 Selbsteinschätzung bzgl. der Höreinschränkung

Die Befragung stützt sich vor allem auf die Selbsteinschätzung der Befragungsteilnehmer. Besonders im Hinblick auf die Selbstbeurteilung ihrer Höreinschränkung kann es sein, dass diese von Betroffenen anders eingestuft wird als objektive Messwerte belegen können.

So haben bei der entscheidungsfreien Konstituierung zweier Technikerklassen innerhalb der 14 Fachschüler der Fachschule für Automatisierungstechnik sich die Befragungsteilnehmer zu Beginn der Fachschule in einer Klasse mit überwiegend als sich 'gehörlos' einschätzende Teilnehmer und in einer Klasse mit überwiegend sich als 'schwerhörig' klassifizierende Teilnehmer zusammengefunden und sind auch so zusammengeblieben. Sie haben damit auch verschiedene Kommunikationsorientierungen präformiert vorgefunden, gewollt und mit gestützt. Sie sind im Rahmen ihres Studiums an der Virtuellen Fachschule als selbsterklärte 'gehörlose' o d e r 'schwerhörige' Teilnehmerinnen und Teilnehmer in die Befragung eingegangen.

1.8 Auswertungsschritte

Zu ermitteln sind Kontextfaktoren, also konkrete Bedingungen und Bedarfe, die Menschen mit Hör- und Kommunikationsbehinderung in höherqualifizierten Positionen benötigen:

- Welche Rolle spielt für die berufliche Teilhabe die mehr oder minder starke Hörbehinderung, die immer auch eine Kommunikationsbehinderung im Alltag darstellen kann?
- Welcher Stellenwert kommt Kommunikationshilfen im beruflichen Alltag zu (Gebärdenkommunikation bzw. Gebärdensprachdolmetscher, Schriftdolmetscher, technische Hilfen)?
- Welche Kontextfaktoren im psychosozialen, beruflichen und/oder kommunikativen Bereich spielen nach Abschluss der Virtuellen Höherqualifizierung eine Rolle und unterstützen bzw. behindern den Grad der Nachhaltigkeit im Hinblick auf die Verbesserung der beruflichen Teilhabe?

Diese und andere zentrale Fragen sind methodisch mit einer Fragebogenerhebung angegangen worden. Die Befragung der beiden Untersuchungsgruppen "Betriebswirte" und "Automatisierungstechniker" erfolgte mit dem gleichen Fragebogen:

Fragebogen zu Kontextfaktoren beruflicher Teilhabe (vgl. Anhang).

Die Befragung der beiden Untersuchungsgruppen erfolgte bewusst mit einem zeitlichen Abstand zum Abschluss der Virtuellen Fachschulausbildung von mindestens einem Jahr, um den Erfahrungsspielraum der Befragungsteilnehmer nach deren berufsbegleitender Höherqualifikation in diesem Sinne vergleichbar zu halten.

Die Datendarstellung und -auswertung erfolgt – bis auf Ausnahmen - sinnvoller Weise analog zum Aufbau des Fragebogens, d.h. entlang der thematischen Schwerpunkte. Die inhaltlichen Themenbereiche sind in ihrer Reihenfolge wie folgt festgelegt worden:

- Angaben zur Person (6 Fragen)
 - Angaben zur Hörschädigung (5 Fragen)
 - Kommunikation und Hörschädigung im Alltag (5 Fragen)
 - Umgang mit der Hörbehinderung – Freundschaften und Kontakte (9 Fragen)
 - Rückblick auf die Fachschulzeit (9 Fragen)
 - Angaben zum Arbeitsplatz (41 Fragen)
- ∑ 75 Fragen

Die chronologische Ergebnispräsentation wird ergänzt durch die Gegenüberstellung der beiden Berufsgruppen. Dabei folgt die Ergebnisbeschreibung immer in den Schritten Betriebswirte – Automatisierungstechniker und Vergleich der beiden Berufsgruppen.

Aus Gründen der Datentriangulation, aber vor allem aus Erkenntnisinteresse, ist bei besonders interessanten Fragestellungen auch eine Gegenüberstellung der Ergebnisse im Hinblick auf die zu erwartenden Unterschiede der beiden

Ausprägungen der Hörbehinderungen 'Schwerhörigkeit' und 'Gehörlosigkeit' vorgesehen.

II. Ergebnisdarstellung zum Fragebogen

"Kontextfaktoren beruflicher Teilhabe"

1. Soziodemografische Daten der TeilnehmerInnen

1.1 Alter

Wie alt sind Sie (Frage 1)

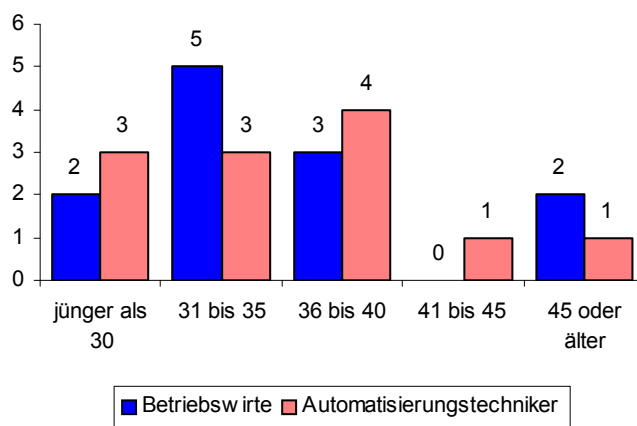


Abbildung 1: Alter (Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=12)

Betriebswirte (N=12)

Die Altersgruppe der 31 bis 35-Jährigen ist in der Untersuchungsgruppe der Betriebswirte am stärksten vertreten. Die Altersgruppe der ab 40-Jährigen repräsentieren bei den Betriebswirten lediglich zwei Befragungsteilnehmer.

Automatisierungstechniker (N=12)

Die Befragungsteilnehmer der Gruppe der Automatisierungstechniker sind in der Altersgruppe der 36 bis 40-Jährigen am stärksten vertreten, wobei auch hier die Altersgruppe der über 40-Jährigen nur durch zwei Teilnehmer vertreten ist (vgl. Abb. 1).

Das Durchschnittsalter beider Gruppen zum Zeitpunkt der Befragung liegt nahe beieinander: Das der Betriebswirte beträgt 35,6 Jahre, und das der Automatisierungstechniker liegt bei 36,2 Jahren.

Die in Kapitel I (vgl. I / 1.1 - 1.6) ausführlich dargestellte Rekrutierung des Teilnehmerfeldes für die Virtuellen Fachschulen für Wirtschaft und Technik erklärt nur zum Teil die vorliegende Altersverteilung und das Durchschnittsalter der Auswertungsstichprobe. Hinzu kommen einige Hintergründe für die Teilnahme an den Virtuellen Fachschulen:

So wendete sich das Angebot der Virtuellen Fachschulen zunächst an ehemalige Schüler des rwb-Essen, die vor noch nicht allzu langer Zeit in den Fachschulen Berufsausbildungen absolviert hatten, inzwischen auf Berufserfahrung verweisen und ein Interesse an einer Höherqualifizierung haben konnten.

Daher ist davon auszugehen, dass die Zeitnähe des Personenkreises und seiner Erfahrungen mit dem rwb-Essen für eine positive Entscheidung zur Teilnahme an der Virtuellen Fachschule mit beigetragen haben. Zugleich konnte bei diesem Personenkreis vorausgesetzt werden, dass dieser über hinreichende PC-Kenntnisse verfügen würde.

1.2 Geschlecht

Die Geschlechterverteilung⁵ (vgl. Abb.2) ist bei der Untersuchungsgruppe der Betriebswirte relativ ausgewogen, mit einem leichten Überhang auf Seiten der weiblichen Teilnehmer.

Bei den Automatisierungstechnikern steht – berufstypisch für die alten Bundesländer – 1 weibliche Teilnehmerin 11 männlichen Teilnehmern gegenüber.

Sind Sie...(Frage 2)

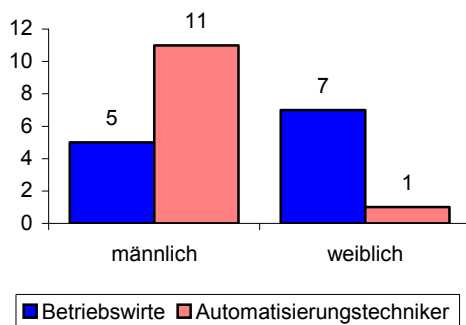


Abbildung 2:
Geschlecht (Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=12)

1.3 Familienstand

Ihr Familienstand (Frage 3)

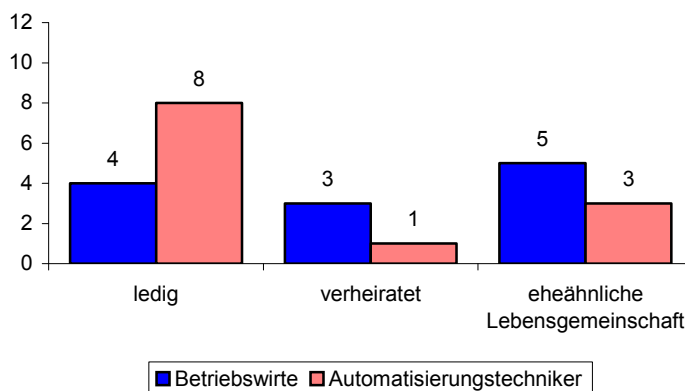


Abbildung 3:
Familienstand (Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=12)

⁵ Wir verzichten auf eine gesonderte Gender-Betrachtung, da der Frauenanteil bei den Technikerklassen verschwindend gering ist (1 weiblich versus 11 männlich). Für eine Generierung möglicher weiterführender Fragestellungen ist dennoch ein ausgewählter Datenvergleich möglich und sinnvoll.

Die Beziehungsstruktur der befragten Betriebswirte und Automatisierungstechniker unterscheidet sich fundamental im Verhältnis 'ledig' versus Partnerschaft, wenn 'verheiratet' und 'eheähnliche Lebensgemeinschaft' gleichbedeutend mit Partnerschaft gesehen wird. Hier ergibt sich ein reziprokes Verhältnis: Einem Drittel (N=4 / 33,3%) lediger Betriebswirte stehen zwei Drittel (N=8 / 66,7%) in einer Partnerschaft lebende Betriebswirte gegenüber (verheiratet N=3 / eheähnliche Lebensgemeinschaft N=5).

Bei den befragten Automatisierungstechnikern ist das Verhältnis umgekehrt. Zwei Drittel (N=8 / 66,7%) lediger Automatisierungstechniker stehen einem Drittel (N=4 / 33,3%) in einer Partnerschaft lebenden Automatisierungstechnikern gegenüber (verheiratet N=1 / eheähnliche Lebensgemeinschaft N=3).

Grundsätzlich stellt sich die Frage, inwieweit sich bei beiden Befragungsgruppen eine aufgrund ihrer Sinnesbeeinträchtigung 'verschärfte Situation' lebensgeschichtlich manifestiert hat, die sich in Gestalt einer 'verschärften' Karriereorientierung als Belastungsfaktor⁶ niederschlägt. Dies wirkt sich zwangsläufig bis in die private Beziehungssituation hinein aus. Im Rahmen einer qualitativen Untersuchung wäre zu überprüfen, welche der drei erfragten Beziehungskonstellationen in der Belastungssituation am besten standhält bzw. welche Chancen der Abfederung bzw. Bewältigung bestehen. Ein Indikator für den Belastungsfaktor stellt die subjektive Zufriedenheit mit der Beziehungs- und Freizeitsituation dar. Denn je höher die beruflichen Anforderungen sind, umso weniger Zeit bleibt den Befragten für Familie und Freizeit.

1.4 Staatsangehörigkeit

Alle Untersuchungsteilnehmer, d.h. Betriebswirte (N=12 /100%) und Automatisierungstechniker (N=12 /100%), haben die deutsche Staatsangehörigkeit.

⁶ Um die Belastung mit Blick auf Arbeit, Familie und Freizeit zu erfragen, wäre eine Vergleichsgruppe hörender Menschen von Vorteil. Indikatoren zur Beschreibung einer stärkeren Gesamtbelastung der Befragten sind in den Ergebnissen der Fragen 24, 30, 31, 36, 44, 45, 50, 51, 66, 70, 71, 72 zu vermuten.

1.5 Hörbehinderte Partner

Gruppe der Betriebswirte

Ein Drittel (N=4 / 33,3%) der Betriebswirte gibt an, hörbehinderte Partner zu haben, während die Hälfte (N=6 / 50%) dies verneint und weitere 2 Personen (N=2 / 16,7%) dazu keine Angabe machen.

Wenn Sie einen Partner/eine Partnerin haben:

Hat Ihr Partner/ Ihre Partnerin eine Hörbehinderung?(Frage 5)

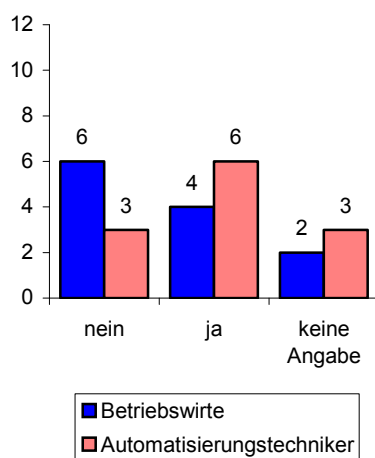


Abbildung 4:
Hörbehinderter Partner, hörbehinderte Partnerin?
(Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=12)

Die Hälfte der Automatisierungstechniker (N=6 / 50%) gibt an, eine hörbehinderte Partnerin zu haben. Ein Viertel (N=3 / 25%) der Automatisierungstechniker verneint diese Frage. 3 Automatisierungstechniker (N=3 / 25%) machen keine Angabe. Bei der Rückkopplung mit der Frage *'Ihr Familienstand'* wird deutlich, dass der Partnerbegriff ganz sicher, aus Sicht der Automatisierungstechniker, nicht an die Partnerschaft im Sinne einer Ehe oder eheähnlichen Lebensgemeinschaft gekoppelt ist, denn nur 4 Automatisierungstechniker weisen eine solche Partnerschaft auf.

Die fünfjährige berufsbegleitende Höherqualifikation ist ein Gesamtprogramm, das in erster Linie mit den nahestehenden Partnern, Familien und Freunden kompatibel ausgestaltet sein will, um so die höchstmögliche Effizienz zu erzielen. Im Folgenden sind interessierende Fragestellungen skizziert, denen nachgegangen werden kann:

- Welche Erwartungen bzw. Ansprüche an die Kommunikation ergeben sich zu Hause, bei der Arbeit und in der Freizeit?
- In welchen der drei Lebensbereiche sind Gemeinsamkeiten versus Unterschiede in der kommunikativen Herausforderung bei den Befragten (hörende versus hörbehinderte Partner) maßgebend für eine erfolgreiche Kommunikation?
- Trägt das alltägliche lautsprachliche "Training" mit einem hörenden Beziehungspartner⁷ zum besseren Zurechtfinden in der überwiegend lautsprachlich formierten Berufswelt bei?
- Ist Kommunikationsstress in der Berufswelt in der heimischen Umgebung mit einem ebenfalls hörbehinderten Partner besser zu bewältigen, weil Kommunikation auf bekannte Praxis zurückgreifen lässt?
- In welchen Lebensbereichen ergeben sich Zusammenhänge zwischen den Variablen 'hörbehinderter Partner' und gegebenem 'Familienstand'?

⁷ Hörbehinderter Partner oder hörender Partner beeinflusst die Ergebnisse der Frage 25: "In welcher Gruppe fühlen Sie sich besonders wohl."

1.6 Schulabschluss-Niveau

Gruppe der Betriebswirte

Bei den Betriebswirten haben

- (N=4 / 33,3%) das Abitur,
- (N=7 / 58,4%) die Fachhochschulreife und damit mehr als 90% eine Hochschulreife, also ein vergleichbar hohes Schulabschluss-Niveau.
- Nur 1 Person (N=1 / 8,3%) hat die Mittlere Reife.

Ihr höchster Schulabschluss? (Frage 6)

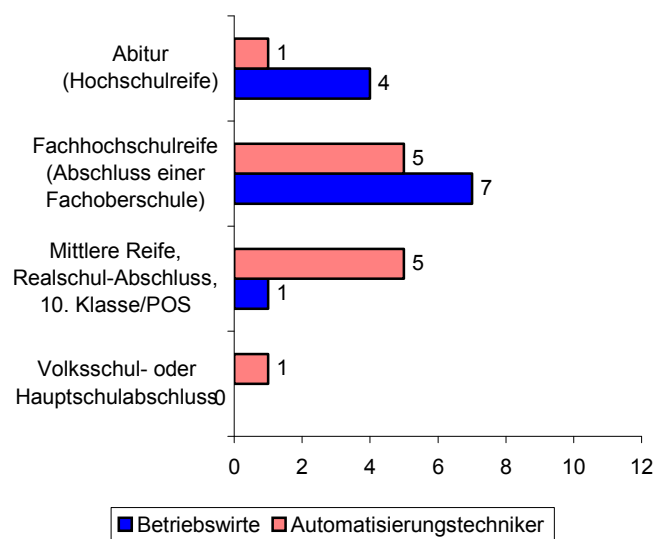


Abbildung 5:
Höchster Schulabschluss (Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=12)

Gruppe der Automatisierungstechniker

Das Schulabschluss-Niveau der Automatisierungstechniker ist mit jeweils 50% Hochschulreife (N=1) und Fachhochschulreife (N=5) sowie 50% Schulabschluss-Niveau Mittlere Reife (N=5) und Hauptschulabschluss (N=1) gleich verteilt.

Das Schulabschluss-Niveau⁸ dieser Gruppe der Automatisierungstechniker ist damit niedriger als das der Betriebswirte. In der Randposition befinden sich 1 Befragter mit Abitur (N=1 / 8,3%) und 1 Befragter mit Volks- oder Hauptschulabschluss. Das Bildungsniveau der Gruppe der Automatisierungstechniker ist deutlich niedriger als das der Betriebswirte.

⁸ Indikatoren für einen Zusammenhang 'Berufserwartung und Höhe des Schulabschlusses' könnten in den Ergebnissen der Fragen 37, 38, 45, 47, 69, 70, 72, 75 gefunden werden.

1.7 Grad der Hörschädigung

An dieser Stelle sei noch einmal auf die dieser Befragung zu Grunde liegenden Angaben⁹ der Fachschüler verwiesen. Die Teilnehmer geben ihre Einschätzung wieder, die nicht objektiven Messergebnissen entsprechen müssen und auch durch Fragen der Gruppen-Kultur¹⁰ mit geprägt sein können.

Abbildung 6 gibt eine hierarchisch angeordnete Übersicht über die Schwere der Hörschädigung:

Grad der Hörschädigung (Frage 7)

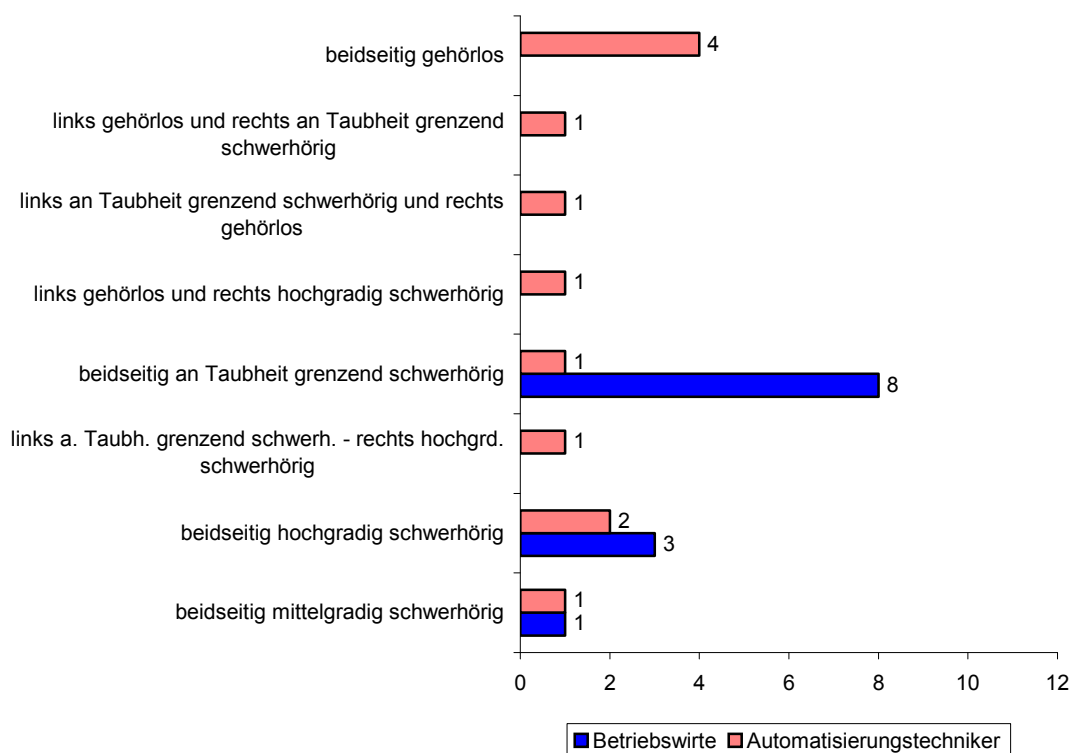


Abbildung 6:
Grad der Hörschädigung
(Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=12)

⁹ Gerade die Frage 'Grad der Hörschädigung' muss kritisch betrachtet werden. In der Regel geht eine subjektive Selbsteinschätzung mit einer Tendenz einher, den Grad der Hörschädigung höher zu veranschlagen, als es das objektive Messergebnis des HNO-Arzt wiedergibt. Der Vorteil dieser subjektiven Variante ist, dass sie insoweit realen Praxiswert besitzt, als die reale Hörhilfennutzung oder z.B. die subjektiv verwirklichten Formen der Hörtaktik und der Kommunikationsgebaren wahrscheinlich mehr an dieser Subjektivität der Selbstwahrnehmung als an objektiven Messergebnissen gekoppelt ist. So können die weiteren Angaben ebenfalls analog einer "Subjektivität" eingeordnet werden.

¹⁰ Besonders der Vergleich Gehörlose und Schwerhörige Fragen 21 (Wahl der Freunde und Bekannte) 22 vs. 23, 24, 25; aber auch die Bedeutung des Umfanges der Einschränkung für die Umgehensweise mit dieser Einschränkung: Vgl. Fragen: 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, im Beruf: Fragen 61-65, 67-68;

Gruppe der Betriebswirte

Bei der Gruppe der Betriebswirte bezeichnet sich niemand als in seiner Grundausrprägung 'gehörlos', sondern dominant als 'schwerhörig' mit hohen Ausprägungsgraden. Dies lässt alle Möglichkeiten technischer Hörhilfen offen.

Gruppe der Automatisierungstechniker

Die Gruppe der Automatisierungstechniker spiegelt eine weitaus differenziertere Hörschädigungspalette als die Gruppe der Betriebswirte wider. Ein Drittel der Automatisierungstechniker ist beidseitig 'gehörlos' (N=4 / 33,3%); (N=3 / 25%) sind zumindest einseitig 'gehörlos' und auf der anderen Hörseite 'schwerhörig':

- 'links gehörlos und rechts an Taubheit grenzend schwerhörig';
- 'rechts gehörlos und links an Taubheit grenzend schwerhörig';
- 'links gehörlos und rechts hochgradig schwerhörig';

2 weitere Automatisierungstechniker sind 'ein- oder beidseitig an Taubheit grenzend schwerhörig'.

Das Ergebnis spiegelt eine zweigeteilte Selbsteinschätzung 'gehörlos' versus 'schwerhörig' bei der Entscheidung für die eine oder andere dann bis zu fünfjährigen Zugehörigkeit zu einer entsprechenden Fachschulklasse mit entsprechender Berücksichtigung der jeweiligen Schwere der Hörbeeinträchtigung.

1.8 Zeitpunkt der Hörschädigung

Beschreiben Sie Ihren Hörverlust! Mein Hörverlust ... (Frage 8)

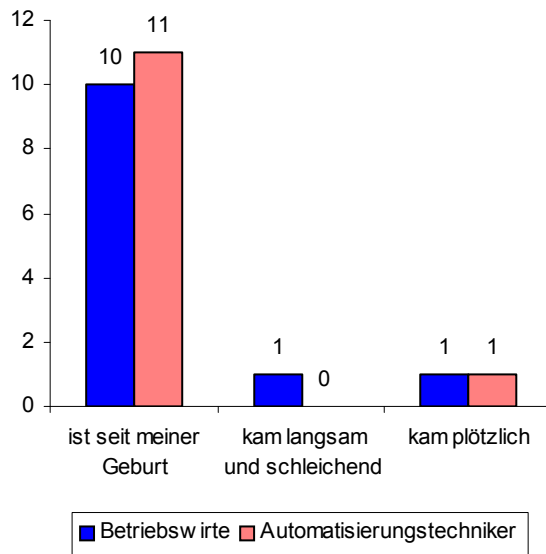


Abbildung 7a:
Zeitpunkt der Hörschädigung (Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=12)

Beide Gruppen berichten einen frühen Hörverlust 'seit der Geburt'; je 1 Befragter von einem 'plötzlichen Hörverlust'. Der Hörverlust bei 1 Betriebswirt 'kam langsam und schleichend'. Die Erfragung der Ursachen (Kap. 1.9) zeigt ein variables Bild.

1.9 Ursache der Hörschädigung

Was ist die Ursache für Ihre Hörschädigung? (Frage 10)

Gruppe der Betriebswirte

Bei der Gruppe der Betriebswirte erklären 7 Befragte (N=7 / 58,4%) eine prä-, peri- oder postnatale Schädigung, d.h. genetisch bedingte Hörmängel, Missbildungen der Hörorgane, Impfschäden, Erkrankungsfolgen der Mutter bzw. des Befragten. Die restlichen 5 Befragten (N=5 / 41,7%) antworten zwischen 'unbekannt', 'keine Angabe' oder ungeklärt. Dies verweist sehr wahrscheinlich ebenfalls auf frühkindliche, zum Teil medizinisch ungeklärte Hörschädigungen.

Gruppe der Automatisierungstechniker

Ein gleiches Bild ergibt sich bei der Gruppe der Automatisierungstechniker. Auch hier liegen alle Befragten im Bereich frühkindlicher Schädigungen (vgl. 1.8.). Von 3 Befragten (N=3 / 25%) können keine genauen Angaben gemacht werden.

Antworten aus der Gruppe der Betriebswirte:

- Sauerstoffmangel bei der Geburt und/oder genetische bedingt durch ebenfalls schwerhörige Vorfahren;
- "Unbekannt, evtl. Masern"
- "Mittelohrmissbildung mit Schalleitungsstörung"
- "Das ist nicht ganz geklärt. Tatsache ist, dass ich seit Geburt hörgeschädigt bin."
- "Schwere Mittelohrentzündung beidseitig"
- nicht bekannt
- "keine Blutübereinstimmung von meinen Eltern, wurde es viel zu spät gemerkt (Die Ärzte haben geschlafen)"
- keine Angabe
- „Röteln während der Schwangerschaft“
- „Thrombose in den Beinen meiner Mutter 4 Wochen vor der Geburt bis zwei Wochen danach“
- „Vererbung“
- keine Angabe bzw. ein „?“ angegeben

Antworten aus der Gruppe der Automatisierungstechniker:

- "unbekannt"
- "Sauerstoffmangel bei der Geburt."
- "unklar"
- "Blutvergiftung während der Schwangerschaft bei meiner Mutter."
- "Unterbrechung des Gehörknochens/Nerv"
- "Gehirnentzündung → seit 1/2 Lebensjahr bin ich taub."
- "verengte Hörnerv (Sauerstoffmangel bei Geburt)"
- "Vererbung"
- "seit Geburt bin ich gehörlos. Meine Eltern und meine Schwester sind auch gehörlos"
- "unentdeckte Röteln während der Schwangerschaft"
- "nicht bekannt"
- "Impfung"

1.10 Genese der Hörschädigung

Meine Hörschädigung (Frage 9) (Mehrfachnennung möglich)

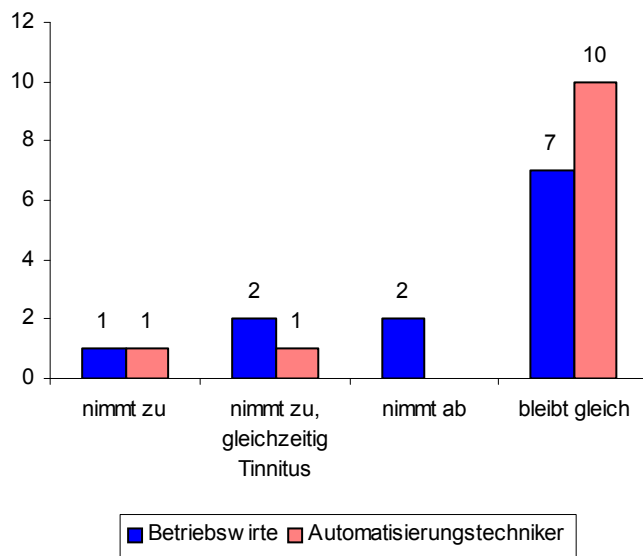


Abbildung 7b:
Genese der Hörschädigung
(Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=12)

7 von 12 Betriebswirten (58,4%) und 10 von 12 Automatisierungstechnikern (83,4%) leben mit einer als gleichbleibend eingeschätzten Hörbeeinträchtigung.

3 Betriebswirte bzw. 2 Automatisierungstechniker konstatieren eine progrediente Hörschädigung,

bei 2 Betriebswirten/1 Automatisierungstechniker von ihnen mit Tinnitusgeräuschen.

Bei 2 Betriebswirten ist die Darstellung einer Abnahme der durch den Hinweis auf eine geringere Hörbeeinträchtigung durch moderne Hörhilfen wie CI oder digitale Hörgeräte ursächlich, wie eine Nacherhebung in beiden Fällen bestätigt.

Bei fast allen Befragten war zum Zeitpunkt des Spracherwerbs bereits die Hörschädigung eingetreten (vgl. 1.10). Dies ist besonders bedeutsam für die Befragten mit Gehörlosigkeit oder diejenigen Befragten mit an Taubheit grenzender Schwerhörigkeit, da deren laut- und schriftsprachlichen Herausforderungen – besonders im Beruf – sehr hoch einzuschätzen sind.

1.11 Schwerbehindertenausweis

Haben Sie einen Schwerbehindertenausweis? ...und zwar mit% Grad der Behinderung (GdB) (Frage11)

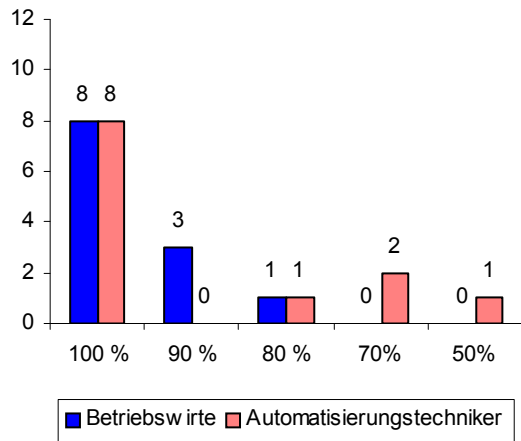


Abbildung 8:
Schwerbehindertenausweis (Betriebswirte N=12;Automatisierungstechniker N=12)

Jeweils 8 von 12, also zwei Drittel der Betriebswirte und der Automatisierungstechniker weisen einen Grad der Behinderung (GdB) von 100% auf.

Evident ist der Zusammenhang 'Schwerbehindertenstatus' und 'Grad der Hörschädigung' (vgl. Abb. 6, Frage 7). So besitzen die Befragten beider Gruppen einen Schwerbehindertenausweis. Dies entspricht geltendem Recht, da in allen Fällen mindestens ein GdB von 50% vorliegt¹¹. Auch der enge Bezug zwischen 'Grad der Hörschädigung' (Frage 7) und 'Angabe des Schwerbehindertenstatus' (vgl. Frage 73, Kap. 1.12) ist evident.

¹¹ Der Grad der Behinderung wird nach Antrag durch die Versorgungsämter ausgestellt. Der Befragtenkreis dieser Untersuchung bedarf bei einem GdB von mindestens 50% keiner Gleichstellung.

1.12 Angabe des Behindertenstatus

*Geben Sie bei schriftlichen Bewerbungen an, dass sie hörgeschädigt sind?
(Frage 73)*

Alle 12 befragten Betriebswirte (N=12 / 100%) und 11 befragte Automatisierungstechniker bejahen die Frage. 1 Automatisierungstechniker macht mit seiner Angabe 'ja und nein', die er nicht konkret beschreibt, auf seinen verständlichen Vorbehalt bei schriftlichen Bewerbungen aufmerksam. Möglichen Vorbehalten eines Arbeitgebers gegenüber Mitarbeitern mit (Hör-) Behinderung begegnet dieser Befragte mit eingeschränkter Offenheit. Der Automatisierungstechniker verweist mit seiner Anmerkung 'ja und nein' indirekt auf mögliche kritische Behandlung bzw. Beurteilung von Schwerbehinderten durch Arbeitgeber nach geltendem Recht:

Denn zunächst gilt bei Neueinstellungen und in Bewerbungsgesprächen: Von sich aus muss ein Bewerber den Arbeitgeber nicht über seine Erkrankung bzw. Behinderung aufklären, sofern seine Tätigkeit nicht von der Erkrankung beeinträchtigt wird.

Fragt der Arbeitgeber im Einstellungsgespräch nach einer vorliegenden Behinderung, muss wahrheitsgemäß geantwortet werden. Geschieht dies nicht, gilt der Arbeitsvertrag rechtlich als nicht zu Stande gekommen. Wird der Schwerbehindertenstatus verschwiegen, besteht kein Anspruch auf Sonderrechte¹²

Diesen verhänglichen Problemen haben die Befragten mit ihren klaren Voten insgesamt widersprochen. So belegen die Antworten aller Befragungsteilnehmer beider Gruppen, mit Einschränkung des einen Befragten, dass für sie die Angabe des Schwerbehindertenstatus kein Problem darstellt. Natürlich legen viele Befragte allein durch ihre Nutzung von Hör- und anderer Hilfen ohnehin offen, dass sie schwerbehindert sind. Darüber hinaus zeigen die Befragten aber auch, dass sie zu ihrer Behinderung stehen, d.h. offen damit umgehen und so beste Voraussetzungen und Motivation mitbringen, für bestimmte Bedarfe (z.B. Hörhilfen, Arbeitsplatzgestaltung, Einsatz von Gebärdendolmetscher u. ä.) selbstverständlich einzustehen.

¹² Rechtsfolgen, insbesondere Schutzrechte der Schwerbehinderung im Arbeitsleben: Besonderer Kündigungsschutz, Zusatzurlaub, steuerliche Nachteilsausgleiche, Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung, Diskriminierungsverbot, um nur einige zu nennen.

2. Kommunikation und Hörschädigung im Alltag

2.1 Welche Hörhilfen nutzen Sie?

Welche Hörhilfen nutzen Sie? (Frage 12) (Mehrfachnennungen möglich)

a) Gruppe der Betriebswirte

Art der Hilfen	Am Arbeitsplatz	Zu Hause	In der Freizeit
Cochlea Implantat (CI) links	1	1	1
Digitales Hörgerät beidseitig	7	7	7
Analoges Hörgerät beidseitig	4	4	4
Hörgerät+Handy	1	3	4
Spezialtelefone für Schwerhörige	1	2	0
Telefon+Hörverstärker	3	2	0
Andere	1*	1* 1**	1*

Angaben zu Andere: 1* = „normales Telefon“; 1** = ohne Bezeichnung

Tabelle 1a: Hörhilfen Betriebswirte (N=12) in drei Lebensbereichen

Welche Hörhilfen nutzen Sie? (Frage 12) (Mehrfachnennungen möglich)

b) Gruppe der Automatisierungstechniker

Art der Hilfen	Am Arbeitsplatz	Zu Hause	In der Freizeit
Cochlea Implantat (CI)	0	0	0
Digitales Hörgerät beidseitig	2	2	2
Digitales Hörgerät links	2	2	2
Digitales Hörgerät rechts	2	2	2
Analoges Hörgerät beidseitig	2	2	2
Hörgerät+Handy	2	2	2
Spezialtelefone f. Schwerhörige	1	0	0
Telefon+Hörverstärker	2	1	0
Andere	1* 1**	1*** 1****	1*****

Angaben zu Andere: 1* = Mikrophoneinsatz; 1** = Pieper; 1*** = Blitzanlagen; 1**** = ohne Bezeichnung; 1***** = ohne Bezeichnung

Tabelle 1b: Hörhilfen Automatisierungstechniker (N=12) in drei Lebensbereichen

Bilaterale oder unilaterale Versorgung mit Hörhilfen, eingeschlossen die Nutzung eines Cochlear-Implantats, gilt als Primär-Ausstattung in der Regel der Versorgung in allen Lebensbereichen. Dies ist jedoch abhängig von Art und Umfang der Hörschädigung und – bezogen auf die Arbeits- und Berufssphäre – auch abhängig von der Art der Arbeit sowie von Art und Umfang hörbehindertengerechter Ausstattung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes.

Die Gruppe der Betriebswirte, die sich ausschließlich aus Menschen mit einer Schwerhörigkeit zusammensetzt (vgl. Abbildung 6) nutzt – im Gegensatz zu den zum Teil gehörlosen (N=4) bzw. an Taubheit grenzend schwerhörigen Automatisierungstechnikern – komplett den Einsatz von Hörhilfen, besonders von digitalen bzw. (noch) analogen Hörgeräten¹³ (N=7 bzw. N=4).

Die Angaben der Betriebswirte und der auf Hörhilfen angewiesenen Automatisierungstechniker bestätigen die Rundum-Versorgung durch Hörhilfen in den drei Lebensbereichen.

Unterschiede zeigen sich bei beiden Gruppen dagegen bei der Versorgung von technologisch neuen zusätzlichen Hilfsmitteln, die mit ihren spezifischen Anwendungen nicht allen drei Lebensbereichen im gleichen Bedarfsumfang dienen müssen, wie etwa Handy, Spezialtelefone, Telefon-Hörverstärker und andere Hilfsmittel.

Ist davon auszugehen, dass die Befragten ihre Möglichkeiten optimaler Hörversorgung weitgehend ausgeschöpft haben? Eine Antwort bietet die Betrachtung der Ergebnisse der Frage 13 (Welche Kommunikationshilfen wünschen Sie sich noch zur Verbesserung der Kommunikation?) (vgl. Abschnitt 5.16.3).

¹³ REHADAT, das Informationssystem zur beruflichen Rehabilitation und Integration von Menschen mit Behinderungen (www.rehadat.de), belegt in seiner Dokumentation „best praxis-Fallbeispiele“ gelungene berufliche Rehabilitation von Menschen mit Schwerhörigkeit. Eine Auswertung der Dokumentation zeigt deutlich, dass eine Vielzahl von Arbeitsplätzen mit Hilfe technologischer Anpassungen, etwa durch Umsteigen von analoger auf digitale Hörgeräteversorgung, erhalten bleiben oder sogar neu entstehen können.

2.2 Welche Kommunikationshilfen wünschen Sie?

Welche Kommunikationshilfen wünschen Sie sich noch zur Verbesserung der Kommunikation? (Frage 13) (Mehrfachnennungen möglich)

Gruppe der Betriebswirte (N=12)

Art gewünschter Kommunikationshilfen	Am Arbeitsplatz	Zu Hause	In der Freizeit
Mehr Hörtaktik	0; 3 keine Angabe	0; 3 keine Angabe	0; 3 keine Angabe
Manuskript-hand-out	2; 2 keine Angabe	0; 3 keine Angabe	1; 3 keine Angabe
Simultan-Dolmetscher (DGS, LBG)	0, 3 keine Angabe	0, 3 keine Angabe	0, 3 keine Angabe
Oraldolmetscher	1, 3 keine Angabe	0, 3 keine Angabe	0, 3 keine Angabe
Schriftdolmetscher	2, 2 keine Angabe	0, 3 keine Angabe	0, 3 keine Angabe
DGS	1, 3 keine Angabe	0, 3 keine Angabe	2, 3 keine Angabe
LBG	0, 3 keine Angabe	0, 3 keine Angabe	2, 3 keine Angabe
Hörverstärker/ Mikrophoneinsatz	1, 3 keine Angabe	1, 3 keine Angabe	0, 3 keine Angabe
Andere Kommunikationshilfen	2, 2 keine Angabe	2, 2 keine Angabe	1, 1 keine Angabe

Tabelle 2a:

Wunsch weiterer Kommunikationshilfen der Betriebswirte (N=12) zur Verbesserung der Kommunikation in drei Lebensbereichen

- **‘Manuskript-hand-out’** wünschen sich
 - 2 von 12 Befragungsteilnehmer am Arbeitsplatz;
 - 1 von 12 Befragungsteilnehmer in der Freizeit;

- **‘DGS’** wünschen sich
 - 1 Befragungsteilnehmer am Arbeitsplatz;
 - 2 Befragungsteilnehmer wünschen sich DGS und LBG in der Freizeit;

- **‘Hörverstärker/Mikrophoneinsatz’** wünscht sich
 - je 1 Befragungsteilnehmer am Arbeitsplatz und zu Hause;

- **‘Andere Kommunikationshilfen’:**
 - 1 Befragungsteilnehmer wünscht sich „hoch leistungsfähige Hörgeräte“ für alle drei Lebensbereiche.
 - 1 Befragungsteilnehmer wünscht sich „Einhaltung der Kommunikationsregeln“ am Arbeitsplatz.
 - 1 Befragungsteilnehmer zeigt einen Bedarf für die Freizeit an, ohne Angabe der Art der Hilfe.

- **‘Mehr Hörtaktik’ und ‘Simultandolmetscher’**
 - werden als Verbesserung der momentanen Situation weder am Arbeitsplatz noch zu Hause noch in der Freizeit gewünscht;

Welche Kommunikationshilfen wünschen Sie sich noch zur Verbesserung der Kommunikation? (Frage 13) (Mehrfachnennungen möglich)

Gruppe der Automatisierungstechniker (N=12)

Art gewünschter Kommunikationshilfen	Am Arbeitsplatz	Zu Hause	In der Freizeit
Mehr Hörtaktik	4	4	4
Manuskript-hand-out	2	0	0
Simultan-Dolmetscher (DGS,LBG)	1	0	1
Oraldolmetscher	0	0	0
Schriftdolmetscher	2	0	0
DGS	6	6	6
LBG	1	1	2
Hörverstärker/ Mikrophoneinsatz	3	2	1
Andere Kommunikationshilfen	0	0	0

Tabelle 2b:

Wunsch weiterer Kommunikationshilfen der Automatisierungstechniker (N=12) zur Verbesserung der Kommunikation in drei Lebensbereichen

- **‘DGS’**¹⁴ wünschen sich 6 Befragungsteilnehmer für alle drei Lebensbereiche;
- **‘Mehr Hörtaktik’** wird als Verbesserung der momentanen Situation von 4 Befragungsteilnehmern für alle drei Lebensbereiche gewünscht
- **‘Hörverstärker/Mikrophoneinsatz’** wird von
 - 3 Befragungsteilnehmern am Arbeitsplatz
 - 2 Befragungsteilnehmern zu Hause und
 - 1 Befragungsteilnehmer in der Freizeit gewünscht
- **‘Manuskript-hand-out’** und **‘Schriftdolmetscher’** wünschen sich 2 Befragungsteilnehmer am Arbeitsplatz

¹⁴ Vielleicht drückt sich hier auch ein Wunsch der Befragten nach mehr Anerkennung der DGS aus, die im Zuge der Einführung als weitere Sprache angestoßen worden ist.

- **‘LBG’** wird am Arbeitsplatz und zu Hause je von 1 Befragungsteilnehmer gewünscht, zu Hause dagegen von 2 Befragungsteilnehmern
- **‘Oraldolmetscher’** und **‘Andere Kommunikationshilfen’** werden nicht gewünscht
- Durchgängig macht ein Befragter keine Angabe

Bei den zusätzlichen Wünschen nach weiteren Kommunikationshilfen für die drei Lebensbereiche gibt es im Vergleich beider Gruppen eine Reihe von Gemeinsamkeiten und Unterschieden in Bezug auf Art und Umfang der gewünschten Bedarfe. Überraschend sind die Unterschiede in Bezug auf die Hörtaktik: Während die Gruppe der Betriebswirte (Menschen mit einer Schwerhörigkeit) hier keinen weiteren Bedarf reklamiert, gibt es bei der Gruppe der Automatisierungstechniker – die sich aus Menschen mit Gehörlosigkeit und Schwerhörigkeit zusammensetzt – 4 Nennungen für alle drei Lebensbereiche.

Entsprechend der Gruppenzusammensetzung weniger überraschend ist bei der Gruppe der Automatisierungstechniker die hohe Nachfrage nach Gebärdendolmetschern (6 Nennungen für alle drei Lebensbereiche). Auch der Bedarf bei den Automatisierungstechnikern an Hörverstärkern/Mikrophoneinsatz am Arbeitsplatz (3 Nennungen) unterscheidet diese Befragungsgruppe von der Gruppe der Betriebswirte (1 Nennung).

Bei Letzteren entziehen sich mit **‘keine Angabe’** fast durchgängig bei allen Teilfragen bis zu 3 Befragte (N= 3) der Frage nach Verbesserungen der Kommunikation. Dies könnte – mit Vorbehalten – als Beleg für keinen unmittelbaren Bedarf weiterer Kommunikationsverbesserungen im Alltag gewertet werden: Möglicherweise ist die gute Versorgung mit Hörgeräten ausreichend. Hier könnte **‘keine Angabe’** mit keinem Bedarf gleichgesetzt werden.

2.3 Vom Mund absehen

Kommunikation am Arbeitsplatz/zu Hause/in der Freizeit:

Wie viel können Sie schätzungsweise vom Mund absehen? (Frage 14

Die erfragten Absehpotentiale im beruflichen und privaten Kommunikationskontext basieren auf subjektiven Schätzwerten. So sind mit dieser Frage Unterschiede antizipiert, die stets von Veränderungen im Kommunikations-Setting, im Umfeld, in der Vertrautheit¹⁵ und Häufigkeit der Kommunikationssituation bestimmt werden.

Gruppe der Betriebswirte

Zu Hause:

Hier erleben bzw. erreichen **fünf Sechstel (10 von 12)** der Befragungsteilnehmer zwischen 61% und 100% Absehfähigkeit.

In der Freizeit:

Im Freizeitbereich, d.h. bei der Kommunikation mit Freunden und Bekannten, mit **9 von 12 Befragungsteilnehmern (drei Viertel)**, wird ein nahezu ähnlich hohes Ergebnis (allerdings mit einer stärkeren Ausprägung in Richtung des niedrigeren Absehwertes (61-80%)) erzielt.

Am Arbeitsplatz:

Im Arbeitsbereich sinkt der Abseherfolg im Absehsegment (61-100%) auf **5 von 12 Befragungsteilnehmer**, also auf die Hälfte im Vergleich zum Lebensbereich jenseits der Arbeit. Dies kann als Beleg für die hohe Bedeutung der Einflussfaktoren Vertrautheit mit den Kommunikationspartnern, Anzahl der Gesprächspartner, Häufigkeit widerkehrender Kommunikationskontexte, Empathie, Störgeräusche sowie andere die Kommunikation beeinflussende Faktoren am Arbeitsplatz bewertet werden (Kommunikations-Setting).

¹⁵ Die Frage 21 korrespondiert inhaltlich mit Frage 14, insofern Umfang und Einbezug von schwerhörigen, gehörlosen oder hörenden Familienmitgliedern/Freunden/Bekanntem und entscheidend Vertrautheit, Notwendigkeit, Qualität und Erfolg des Absehens mit beeinflussen.

Der hohe **Grad der Hörschädigung** (vgl. Frage 7, Abb. 6) verweist auch darauf, dass ein hohes Maß kommunikationskomplettierende¹⁶ Abseharbeit permanent abgefordert wird, dass aber dadurch Kommunikation erfolgreich realisiert werden kann. Dies müsste noch stärker für die Gruppe der Automatisierungstechniker gelten, deren durchschnittliche Hörfähigkeit noch geringer ist als bei der Gruppe der Betriebswirte.

b) Gruppe der Automatisierungstechniker

Zu Hause:

Hier erreichen **(4 von 12) Befragungsteilnehmer** zwischen 61% und 100% Absehfähigkeit.

In der Freizeit:

Im Freizeitbereich, d.h. unter Einbezug von Freunden und Bekannten, wird mit ebenfalls **4 von 12 Befragungsteilnehmern** ein deckungsgleiches Ergebnis erzielt.

Am Arbeitsplatz:

Hier verdoppelt sich in diesem Absehsegment (61-100%) der Anteil auf **8 von 12 Befragungsteilnehmer**, also im Vergleich zum Lebensbereich jenseits der Arbeit auf insgesamt zwei Drittel der Befragungsteilnehmer.

Der **hohe Grad der Hörschädigung** (vgl. Frage 7, Abb. 6):

Immerhin sind 4 von 12 Befragungsteilnehmern gehörlos und weitere 2 von 12 Befragungsteilnehmern auf einem Ohr taub und auf dem anderen an Taubheit grenzend schwerhörig.

Dies bedeutet in der Regel, dass die Gehörlosen und die beinahe Gehörlosen am Arbeitsplatz kaum auf DGS zurückgreifen können, da eine enge Zusammenarbeit mit Kollegen in ähnlicher Lage statistisch gesehen eher die Ausnahme bildet (vgl. Abschnitt 3.5). Selbst wenn unter den befragten Automatisierungstechnikern die Gehörlosen auf DGS verzichten müssen, sie sind am Arbeitsplatz notwendig auf schriftsprach- und lautsprachbasierte Kommunikation angewiesen. Das heißt, dass bei dieser Teilgruppe der Befragten am Arbeitsplatz ein hohes Maß an

¹⁶ Komplettes Verstehen erfordert den Einsatz aller in der Gesprächssituation verfügbaren Komplettierungshilfen, wovon das vom Mundabsehen eine ist.

kommunikationskomplettierender¹⁷ Abseharbeit abgefordert wird. Vielleicht werden im Arbeitsalltag auch Potentiale gefordert und damit erprobt, auf die im privaten und Freundschaftsbereich nicht zurückgegriffen werden muss, weil hier – mit Unterstützung von DGS und LBG – Kommunikation erfolgreich gestaltet werden kann.

Vor diesem Hintergrund tritt besonders für die gehörlosen Befragungsteilnehmer im Arbeitsbereich eine Absicherung der Kommunikation als verschärfte Situation hervor, in der die Betroffenen selbst aktiv, aber auch die beteiligten Gesprächspartner hochgradig sensibilisiert sein müssen, um die Kommunikation erfolgreich zu gestalten. Gerade die resthörigen Befragten, und zwar je entfernter diese sich von den Fähigkeiten der Hörenden entfernt sehen, sind auf Hörtaktik oder auf Taktiken angewiesen, die eine sichere Kommunikation herstellen und am Arbeitsplatz notwendig sind. So erklären sich die in Tabelle 2 b reklamierten Bedarfe der Automatisierungstechniker, bei denen nach Selbsteinschätzung immerhin 8 von 12 Befragten (darunter 4 gehörlos) einen sehr hohen Grad der Hörschädigung aufweisen.

2.4 Kommunikationsprobleme – Stigmatisierung

Wenn Sie etwas nicht sofort verstehen:

Glauben Sie, dass Ihre Mitmenschen sich lustig darüber machen? (Frage 15)

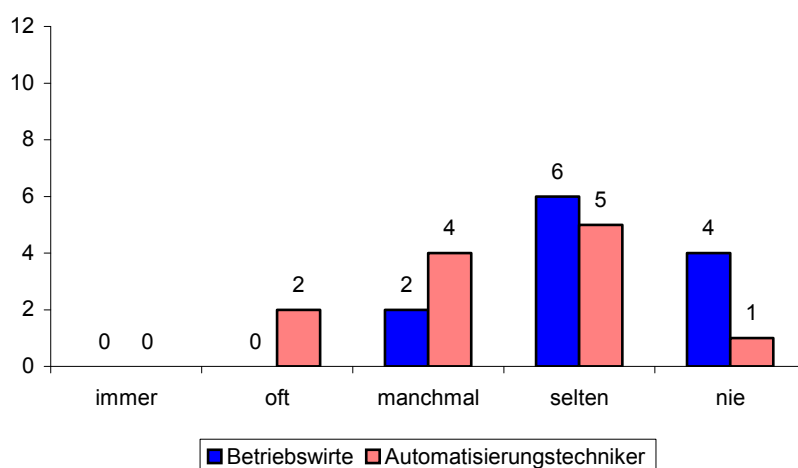


Abbildung 9: Gefühl der Stigmatisierung wegen Hörproblemen (Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=12)

¹⁷ Komplettes Verstehen erfordert den Einsatz aller in der Gesprächssituation verfügbaren Komplettierungshilfen, wovon das vom Mundabsehen eine ist.

Gruppe der Betriebswirte

Die Negativ-Erfahrung aufgrund von Kommunikationsproblemen durch 'lächerlich machen' stigmatisiert zu werden, ist bei N=4 (33,3%) 'nie', bei N=6 (50%) 'selten' und allenfalls bei N=2 (16,7%) 'manchmal', bei den schwerhörigen Befragungsteilnehmern nicht besonders ausgeprägt.

Gruppe der Automatisierungstechniker

Bei den Automatisierungstechnikern dagegen glaubt die Hälfte, dass sich ihre Mitmenschen 'manchmal' (N=4) bzw. 'oft' (N=2) über ihre Hörprobleme lustig machen. Die andere Hälfte hat das Gefühl der Stigmatisierung wegen Hörproblemen 'selten' (N=5) bzw. 'nie' (N=1).

Im Vergleich der beiden Gruppen sind die befragten Betriebswirte mit 83% 'selten' und 'nie' deutlich weniger aufgrund der Folgen ihrer Hörschädigung von dem Problem der Stigmatisierung betroffen. Die Automatisierungstechniker dagegen haben eher das Gefühl, dass sich ihre Mitmenschen darüber lustig machen.

Das könnte bei Bestätigung in einer größeren Stichprobe einen sehr realen Hintergrund haben, wenn von der hörenden Umwelt „gestörte Kommunikation“ und ihre verschiedenen Arten der Behebung zur Stigmatisierung des stark hörbehinderten Menschen bis hin zum sprichwörtlichen Misstrauen in der Geschichte der Gehörlosenpädagogik führen: Stigmatisierung führt zu Fremdheitsgefühlen.

2.5 Einschränkung im Alltag durch die Hörbeeinträchtigungen

Wie oft fühlen Sie sich im Alltag durch Ihre Hörschädigung eingeschränkt? (Frage 16)

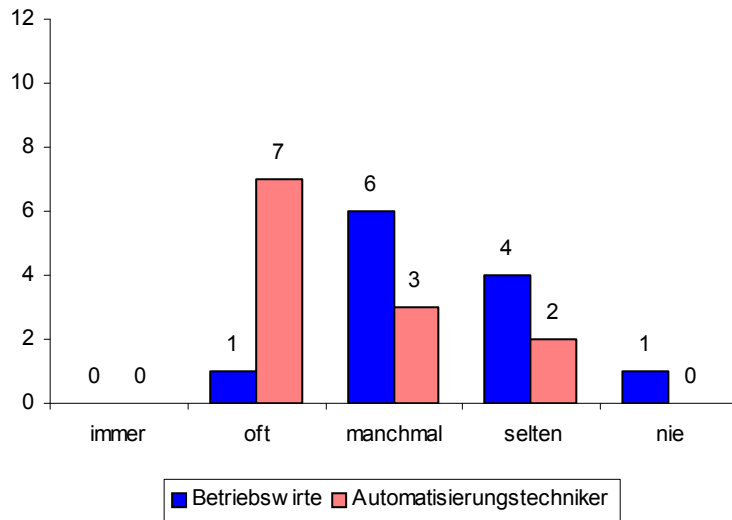


Abbildung 10:
Einschränkung im Alltag durch die Hörschädigung
(Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=12)

Gruppe der Betriebswirte

Knapp die Hälfte der Befragten (N=5 / 41,7%) fühlen sich 'selten' (N=4) oder 'nie' (N=1) durch ihre Hörbehinderung eingeschränkt.

Die Hälfte der Befragten (N=6 / 50%) äußert mit 'manchmal' und (N=1) mit 'oft' eine gefühlte Einschränkung durch die Hörbehinderung im Alltag.

Gruppe der Automatisierungstechniker

2 Befragte (N=2 / 16,7%) fühlen sich durch die Hörbehinderung im Alltag 'selten' eingeschränkt, aber N=7 'oft' und N=3 'manchmal' zeigen eine klare Tendenz:

10 Befragte (N=10 / 83,4%) sehen eine gefühlte Einschränkung durch ihre Hörbehinderung – Hinweis auf ein vermindertes Selbstwertgefühl?

Die Gruppe der Automatisierungstechniker fühlt sich deutlicher Einschränkungen durch ihre Hörbehinderung ausgesetzt als die Gruppe der Betriebswirte. Beispielhaft dafür steht das 'oft' (N=7 / 58,4%) der Automatisierungstechniker, bei den Betriebswirten fühlt dies nur 1 Befragter (N=1 / 8,3%).

3. Umgang mit Hörbehinderung – Freundschaften und Kontakte

Die Lebenswelten der Befragten, insbesondere Fragen zum Umgang mit der eigenen Hörbehinderung, Kommunikationserfahrungen, -gewohnheiten und -wünsche sind Gegenstand dieses Abschnitts.

3.1 Ungehindert fühlen bei Hörbehinderung¹⁸

Meine Hörbehinderung stört mich nicht (Frage 17)

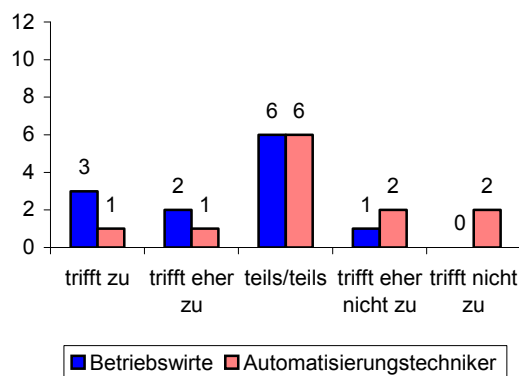


Abbildung 11:
Ungehindert fühlen wegen meiner Hörbehinderung
(Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=12)

Gruppe der Betriebswirte

trifft zu (N=3 / 25%)	<ul style="list-style-type: none"> trifft zu: „weil ich damit aufgewachsen bin und es akzeptiert habe.“
Trifft eher zu (N=2 / 16,7%)	--
teils/teils (N=6 / 50%)	<ul style="list-style-type: none"> teils/teils: „je nachdem, wie das Gegenüber auf meine Situation eingeht“ teils/teils: „Die Akzeptanz ist immer da, trotzdem möchte man manchmal mehr verstehen, ohne dass andere sich schuldig fühlen müssten. Grund: Ich fühle mich im Inneren hörend, weil ich zur hörenden Schule gegangen bin und auch viele Kontakte mit Hörenden habe.“ teils/teils: „in der Gruppe von hörenden Menschen ist die Verständigung schwierig, bei den Hörgeschädigten nicht. Von daher stört es mich schon, hörbehindert zu sein, gegenüber hörenden Menschen.“ teil/teils: „Karriere-Barriere → Telefon!!!“
trifft eher nicht zu	--
Trifft nicht zu (N=1 / 8,3%)	<ul style="list-style-type: none"> trifft nicht zu: „kenne nicht anders“

Tabelle 3a:
Meine Hörbehinderung stört mich nicht – Verteilung der Antworten der Betriebswirte (N=12) mit Anmerkungen

¹⁸ Anmerkungen/Angaben von Gründen o.ä., die Befragungsteilnehmer bei geschlossenen Fragen geschrieben haben, sind in Kapitel 3.1 – 3.4 in Form von Spiegelstrichen als Fließtext bei der entsprechenden Antwortausprägung eingefügt. Dabei entspricht ein 'Spiegelstrich-Text' der Antwort eines Befragten. In der Regel sind es Zitate, aber ausnahmsweise auch sinngemäß übersetzte Anmerkungen.

Gruppe der Automatisierungstechniker

trifft zu (N=1 / 8,3%)	--
trifft eher zu (N=1 / 8,3%)	--
teils/teils (N=6 / 50%)	<ul style="list-style-type: none"> • teils/teils: "Mit meiner Hörbehinderung komme ich eigentlich gut klar. Stören tut's eigentlich nur, wenn ich mich unter Menschen einsam fühle, weil ich nicht "mithalten" kann." • teils/teils: "Kenne es nicht anders." • teils/teils: "Vorteil: zum Schlafen (ohne Hörgerät); Nachteil: Schwimmen ohne Hörgerät. Kann nicht hören."
trifft eher nicht zu (N=2 / 16,7%)	<ul style="list-style-type: none"> • trifft eher nicht zu: "ich würde gern mehr mitbekommen"
Trifft nicht zu (N=2 / 16,7%)	<ul style="list-style-type: none"> • trifft nicht zu: "Ich bin schon angewöhnen"

Tabelle 3b:
Meine Hörbehinderung stört mich nicht – Verteilung der Antworten der Automatisierungstechniker (N=12) mit Anmerkungen

Jeweils die Hälfte der Befragten beider Gruppen (beide jeweils N=6 / 50%) haben sich auf 'teils/teils' festgelegt und einige auch Anmerkungen gemacht (vgl. Tabellen 3a/b) und verdeutlicht, dass die Barriere zwei Seiten hat, ein sowohl als auch beinhaltet bzw. dass die Barriere situativ immer wieder neu aus dem Weg geräumt werden muss, d.h. mit der Barriere umgegangen werden muss.

Ein Befragter weist auf die technologischen Möglichkeiten hin, die zur Überwindung der Karriere-Barriere beitragen können, zum Beispiel durch Nutzung des Telefons, ein anderer nennt objektive Vor- und Nachteile des Hörgerätragens beim Schlafen und Schwimmen.

Einige Befragte aus beiden Gruppen, die sich positioniert haben (vgl. Tabellen 3a/b), weisen darauf hin, dass man als hörbehinderter Mensch mit der Behinderung leben gelernt hat. Die Hörbehinderung stört, wenn man nicht „mithalten kann“, oder wenn eine Interaktion mit jemandem nicht gelingt. Hat man sich zur hörenden Welt hinorientiert, so möchte man nicht bei der Verständigung betteln müssen. Es stört, wenn man mit Hörenden weniger gut kommunizieren kann. Ein Befragter nennt zum Beispiel die Unterschiede bei der Verständigung mit hörenden versus hörbehinderten Menschen.

3.2 Meidungshaltung der Menschen wegen meiner Hörbehinderung

Wegen meiner Hörbehinderung meiden mich einige Leute (Frage 18)

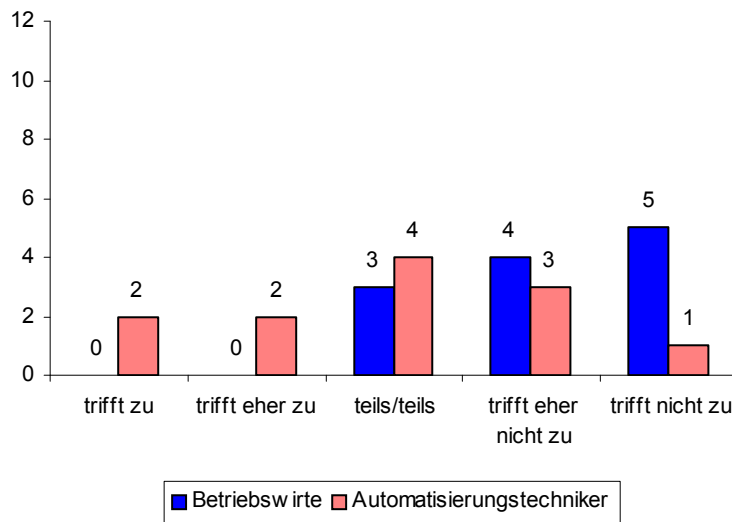


Abbildung 12:
Meidungshaltung der Menschen wegen meiner Hörbehinderung
(Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=12)

Gruppe der Betriebswirte

trifft zu	--
trifft eher zu	--
teils/teils (N=3 / 25%)	<ul style="list-style-type: none"> teils/teils: "Weil viele nicht wissen, wie sie mich unterhalten sollen."
trifft eher nicht zu (N=4 / 33,3%)	--
Trifft nicht zu (N=5 / 41,7%)	<ul style="list-style-type: none"> trifft nicht zu: "Das kann ich steuern, indem immer die Karten offen auf den Tisch gelegt werden. Da habe ich so kein Problem. Grund: Es ist immer eine Frage, wie man selbst damit umgeht. Meidet man jemanden, wg. der Behinderung oder wegen der Persönlichkeit."

Tabelle 4a:
Wegen meiner Hörbehinderung meiden mich einige Leute – Verteilung der Antworten der Betriebswirte (N=12) mit Anmerkungen

Drei Viertel der Gruppe der Betriebswirte (N=9 / 75%) erleben (eher) kein Vermeidungsverhalten anderer (Freunde/Kontaktpersonen), wenn es um die Entstehung bzw. Entwicklung von persönlichen Freundschaften und Kontakten geht. Das restliche Viertel (N=3 / 25%) der Befragten erlebt ein 'teils/teils' bzw. rückt das situative Moment in den Mittelpunkt bzw. ist sich über den Grad der Meidung unsicher.

Gruppe der Automatisierungstechniker

trifft zu (N=2 / 16,7%)	<ul style="list-style-type: none"> • "Leute trauen sich nicht mich zwei mal zu fragen, wenn ich angesprochen werde, sage ich sofort, ich bin gehörlos."
trifft eher zu (N=2 / 16,7%)	<ul style="list-style-type: none"> • "Kaum mit hörende Leute mich unterhalten."
teils/teils (N=4 / 33,3%)	<ul style="list-style-type: none"> • "Befürchten wohl, dass ich sie nicht verstehe." • "Manche Hörenden sprechen nicht deutlich zum Ablesen und gebärden nicht."
trifft eher nicht zu (N=3 / 25%)	<ul style="list-style-type: none"> • "wenige Spinner gibt es überall"
Trifft nicht zu (N=1 / 8,3%)	--

Tabelle 4b:
Wegen meiner Hörbehinderung meiden mich einige Leute –Verteilung der Antworten der Automatisierungstechniker (N=12) mit Anmerkungen

Die Angaben der Automatisierungstechniker bilden eine ausgewogene Verteilung mit leichter Tendenz zur Vermeidungserfahrung ab.

Ein Drittel der Befragten (N=4 / 33,3%) erlebt eher kein Vermeidungsverhalten anderer (Freunde/Kontaktpersonen) bei der Entstehung bzw. Entwicklung von persönlichen Freundschaften und Kontakten. Ein weiteres Drittel (N=4 / 33,3%) erlebt eher ein Vermeidungsverhalten, während sich ein letztes Drittel (N=4 / 33,3) über den Grad der Meidung unsicher ist.

3.3 Kontakthemmung wegen meiner Hörbehinderung

Wegen meiner Hörbehinderung bin ich eher zurückhaltend (Frage 19)

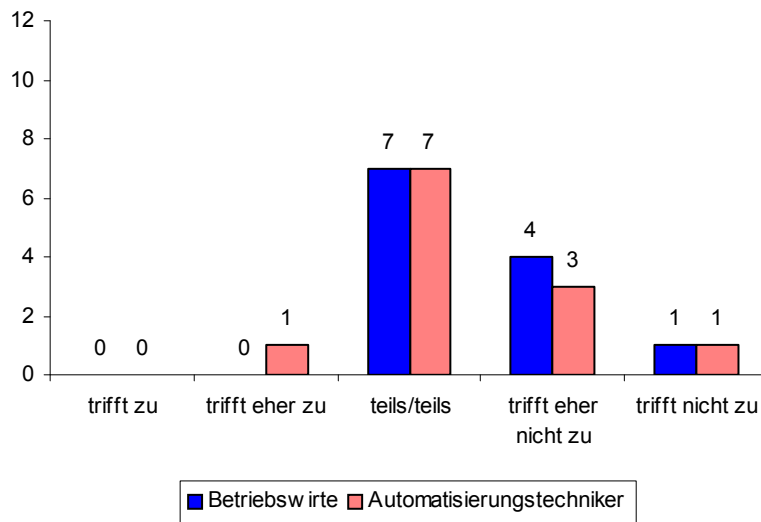


Abbildung 13:
Kontakthemmung wegen meiner Hörbehinderung
(Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=12)

Gruppe der Betriebswirte

trifft zu	--
trifft eher zu	--
teils/teils (N=7 / 58,4%)	<ul style="list-style-type: none"> • teils/teils: "Früher war ich schüchterner als heute. Mittlerweile habe ich mehr Selbstvertrauen, Tendenz steigend!" • teils/teils: "Introvertiert. Stimmt die Umgebung inkl. Akustik, taue ich schon auf. Aller Anfang (auch bei neuen Leuten) ist schwer. Grund: Vieles verstehe ich akustisch nicht u. kann das dann nicht kommentieren. Daher wirke ich ruhig. Auch wohl von Natur aus etwas." • teils/teils: "wegen zu schnelle sprechen kriege ich viel nicht mit! Aus diesem Grund weiß ich net, worüber sie gesprochen haben!"
trifft eher nicht zu (N=4 / 33,3%)	--
Trifft nicht zu (N=1 / 8,37%)	--

Tabelle 5a:
Wegen meiner Hörbehinderung bin ich eher zurückhaltend –
Verteilung der Antworten der Betriebswirte (N=12) mit Anmerkungen

5 von 12 Betriebswirten (N=5 / 41,7%) sehen sich 'eher nicht' (N=4) oder 'nicht' (N=1) wegen ihrer Hörbehinderung zurückhaltend (mehr als ein Drittel), während etwas mehr als die Hälfte sich auf ein 'teils/teils' festlegt.

Gruppe der Automatisierungstechniker

trifft zu	--
trifft eher zu (N=1 / 8,3%)	<ul style="list-style-type: none"> • "Verständigungsprobleme"
teils/teils (N=7 / 58,4%)	<ul style="list-style-type: none"> • "Es kommt auf die Situation an und mit welchen Leuten ich zu tun habe." • "Verminderung des Missverständnis"
trifft eher nicht zu (N=3 / 25%)	<ul style="list-style-type: none"> • "Warum? Bin eben nicht perfekt, na und?"
Trifft nicht zu (N=1 / 8,3%)	--

Tabelle 5b:

**Wegen meiner Hörbehinderung bin ich eher zurückhaltend –
Verteilung der Antworten der Automatisierungstechniker (N=12) mit Anmerkungen**

Bei einem Drittel der befragten Automatisierungstechniker (N=4 / 33,3%) trifft 'eher nicht' (N=3) oder 'nicht (N=1) zu', dass sie wegen ihrer Hörbehinderung zurückhaltend sind. Ein Befragter merkt hier an: "Warum? Bin eben nicht perfekt, na und?" (vgl. Tabelle 5b). Etwas mehr als die Hälfte (N=7 / 58,4%) hat sich auf ein 'teils/teils' festlegt. Nur 1 Befragter bejaht die Frage „bin wegen meiner Hörbehinderung zurückhaltend“ und begründet dies mit Verweis auf unumgängliche „Verständigungsprobleme“.

Im Vergleich der Verteilung zwischen beiden Gruppen fällt kein großer Unterschied auf. Dagegen ist bei beiden Gruppen auffällig, dass auch bei dieser Frage Rücksicht auf situativ angemessene Verhaltensspielräume Wert gelegt wird:

Mehr als die Hälfte der Befragten beider Gruppen – jeweils 7 Befragte (N=7 / 58,4%) – ist einer per se` Festlegung auf 'entweder – oder' abgeneigt und entscheidet sich vielmehr für ein 'sowohl als auch' (teils/teils`?).

Andererseits zeigt die Abbildung 13, dass einer Zurückhaltung aufgrund der Hörbehinderung eher widersprochen als entsprochen wird. Eine Erklärung könnte sein, dass die Antworten trotz Hörbeeinträchtigung auch wesentlich vom Charakter oder dem Selbstbewusstsein einer Person beeinflusst wird (vgl. 3.4./ folg. Kap. Frage 20).

3.4 Verunsicherung wegen meiner Hörbehinderung

Wegen meiner Hörbehinderung bin ich oft ängstlich und unsicher (Frage 20)

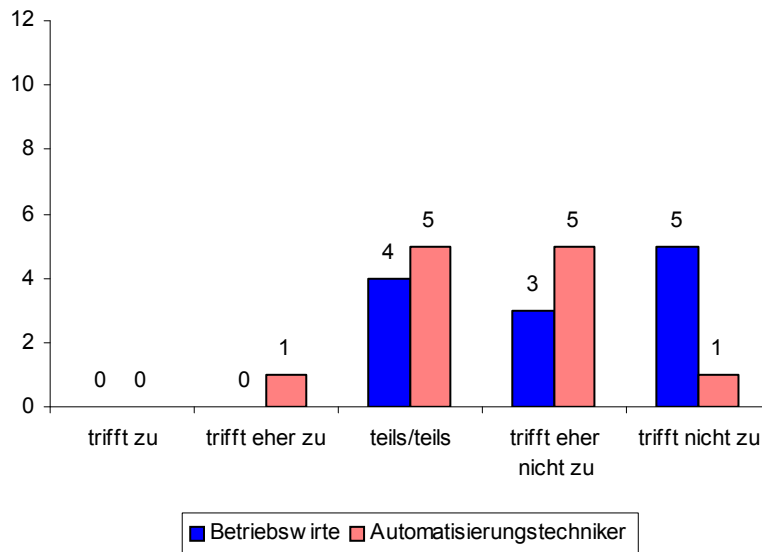


Abbildung 14:
Verunsicherung wegen meiner Hörbehinderung
 (Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=12)

Gruppe der Betriebswirte

trifft zu	--
trifft eher zu	--
teils/teils (N=4 / 33,3%)	<ul style="list-style-type: none"> • teils/teils: "Früher war ich schüchterner als heute. Mittlerweile habe ich mehr Selbstvertrauen, Tendenz steigend!" • teils/teils: (4) "Wenn die Hörenden um die Behinderung wissen, dann nicht. Nur wenn ich weiß, dass sie es (noch) nicht wissen, bin ich unruhig. Daher sage ich es oft sofort, damit keine 'peinliche' Situation entstehen kann." • trifft nicht zu: "Ich habe es gelernt, dass ich auf einer hörenden Welt lebe. Damit muss ich zurecht kommen." • teils/teils: "Z.B. bei Kursus, auch beim Elternsprechtag vergessen die Hörenden, dass ich die einzige Person bin, die hörgeschädigt ist und auch vom Lippenablesen angewiesen ist."
trifft eher nicht zu (N=3 / 25%)	--
Trifft nicht zu (N=5 / 41,7%)	--

Tabelle 6a:
Wegen meiner Hörbehinderung bin ich oft ängstlich und unsicher –
Verteilung der Antworten der Betriebswirte (N=12) mit Anmerkungen

Zwei Drittel (N=8 / 66,7%) der befragten Betriebswirte erleben sich wegen ihrer Hörbehinderung 'eher nicht' (N=3) oder 'nicht' (N=5) ängstlich oder unsicher. Ein Drittel (N=4 / 33,3%) legt sich auf ein 'teils/teils' fest(vgl. auch Frage 19): Die Betriebswirte zeigen auch hier ein gutes Selbstverständnis.

Gruppe der Automatisierungstechniker

trifft zu	--
trifft eher zu (N=1 / 8,3%)	--
teils/teils (N=5 / 41,7%)	<ul style="list-style-type: none"> teils/teils: "Unsicherheit, ob man das Gehörte auch richtig verstanden hat. Das aber auch nur in einer Gruppe von Hörenden, wo grade wild debattiert wird."
trifft eher nicht zu (N=5 / 41,7%)	<ul style="list-style-type: none"> trifft eher nicht zu: "Nö! Wer mir da doof kommt bekommt den passenden Spruch!" trifft eher nicht zu: "Trotz Hörbehinderung frage ich auch andere Leute." trifft eher nicht zu: "In eine Gruppe (privater Lehrgang: ob ich richtig verstanden habe.) ohne Dolmetscher."
trifft nicht zu (N=1 / 8,3%)	--

Tabelle 6b:

**Wegen meiner Hörbehinderung bin ich oft ängstlich und unsicher –
Verteilung der Antworten der Automatisierungstechniker (N=12) mit Anmerkungen**

Die Hälfte der befragten Automatisierungstechniker (N=6 / 50%) beschreibt sich 'eher nicht' (N=5) oder 'nicht' (N=1) wegen ihrer Hörbehinderung zurückhaltend. N=5 (41,7%) legt sich auf ein 'teils/teils' fest. 1 Befragter beschreibt sein Verhalten in der Kommunikation mit Hörenden als 'eher zurückhaltend'(vgl. II / 3.3 / Frage 19).

Die Fragen 19 und 20 sind inhaltlich aufeinander bezogen. Die Ergebnisse beider Befragungsgruppen zeigen gleiche Tendenzen. Während der Aspekt der „Zurückhaltung“ (vgl. Frage 19, Abbildung 13) von beiden Gruppen defensiv beantwortet wird, wird der Frage nach dem 'oft ängstlich' und 'unsicher' (vgl. Frage 20, Abbildung 14) deutlicher widersprochen.

3.5 Schwerhörige, gehörlose und hörende Familienmitglieder, Freunde, Bekannte und Kollegen

Ich habe (Frage 21) (Mehrfachnennungen möglich)

	Familienmitglieder		Freunde		Bekannte		Kollegen	
schwerhörige	7	4	12	11	11	10	4	8
gehörlose	1	3	7	10	9	10	2	5
hörende	12	12	9	8	11	9	12	8
	Gruppe Betriebswirte	Gruppe Automatisierungstechniker	Gruppe Betriebswirte	Gruppe Automatisierungstechniker	Gruppe Betriebswirte	Gruppe Automatisierungstechniker	Gruppe Betriebswirte	Gruppe Automatisierungstechniker

Tabelle 7:
Schwerhörige, gehörlose und hörende Familienmitglieder, Freunde, Bekannte und Kollegen – Übersicht der Gruppe Betriebswirte (N=12) und Automatisierungstechniker (N=12)

Gruppe der Betriebswirte

Zwei Drittel der Betriebswirte (N=8 / 66,7%) haben hörgeschädigte Familienmitglieder. Davon sind bei (N=7) Teilnehmern Familienmitglieder schwerhörig und bei (N=1) Teilnehmer Familienmitglied(er) gehörlos. Darüber hinaus haben alle Betriebswirte hörende Familienmitglieder (N=12 / 100%).

Auf den Freundes- und Bekanntenkreis verteilen sich die Anteile schwerhöriger, gehörloser und hörender auf vergleichbar hohem Anteilsniveau. Dabei ist der Anteil Schwerhöriger bei den Befragten im Bereich Freunde und Bekannte am höchsten (N=23), gefolgt vom Anteil der hörenden (N=20) und schließlich der der gehörlosen Freunde und Bekannten (N=16).

Alle Befragten (N=12 / 100%) haben im Betrieb hörende Kollegen. Immerhin ein Drittel der befragten Betriebswirte (N=4 / 33,3%) hat schwerhörige Kollegen (vgl. Ausführungen in 3.5.1 / 3.5.2) im Betrieb. Der Anteil der Befragten, die gehörlose KollegInnen im Betrieb haben, liegt bei (N=2 / 16,7%).

Gruppe der Automatisierungstechniker

Mehr als die Hälfte der Automatisierungstechniker (N=7 / 58,4%) haben hörgeschädigte Familienmitglieder. Diese verteilen sich auf (N=4) gehörlose Familienmitglieder und (N=3) schwerhörige Familienmitglieder. Alle Teilnehmer haben hörende Familienmitglieder (N=12 / 100%).

Beim 'Freundes- und Bekanntenkreis' verteilen sich die Anteile Schwerhöriger, Gehörloser und Hörender nahezu identisch auf hohem Anteilsniveau: Der Anteil der Schwerhörigen liegt bei den Teilnehmern für den Bereich Freunde und Bekannte bei (N=21), der Anteil der Hörenden bei (N=20) und der Anteil der gehörlosen Freunde und Bekannte etwas geringer bei (N=17).

Bei den 'Kollegen' haben zwei Drittel der Befragten (N=8 / 66,7%) schwerhörige sowie 5 (41,7%) gehörlose Kollegen (vgl. Ausführungen in 3.5.1 / 3.5.2). Der Anteil derjenigen, die hörende Kollegen haben, liegt bei 12 (100%).

3.5.1 Gruppenvergleich

Im Vergleich der Gruppen der Betriebswirte und der Automatisierungstechniker gibt es Unterschiede und Gemeinsamkeiten bei den Anteilen schwerhöriger, gehörloser und hörender KollegInnen:

Wie der Abschnitt 3.5.2 zeigt, ist im Rahmen dieser Erhebung keine hinreichende Differenzierung bei der Frage der konkreten Kontaktbezüge zu schwerhörigen oder gehörlosen Kollegen sowie einer möglichen Zusammenarbeit erzielt worden.

Die Ausgangsthese im Bezug auf den befragten Personenkreis lautet:

Sind im Betrieb weitere Hörgeschädigte beschäftigt, so arbeiten diese selten im selben Arbeitszusammenhang, bestätigt sich nach Datenlage, bzw. kann mit vorliegenden Daten nicht widerlegt werden:

- Ein Betriebswirt verweist auf eine Zusammenarbeit, wobei die Intensität der Zusammenarbeit jedoch offen bleibt;
- Bei zwei Automatisierungstechnikern bleibt die Frage gänzlich offen. Hier ist eine Zusammenarbeit mit schwerhörigen oder/und gehörlosen Kollegen in der gleichen Abteilung zwar nicht auszuschließen, aber sie ist auch nicht belegt.

Neben diesen nicht eindeutig interpretierbaren Daten konnte bei zwei weiteren allerdings erfolgreichen Nacherhebungen (vgl. Abschnitt 3.5.2) die in den Antworten angenommene Zusammenarbeit bei genauerer Nachfrage nicht bestätigt werden.

Fazit: Die Kommunikation am Arbeitsplatz findet bei den Betriebswirten und den Automatisierungstechnikern im wesentlichen unmittelbar nur mit nicht hörbehinderten Kolleginnen und Kollegen statt.

Nach vorliegender Datenlage müssen die Ergebnisse der Frage 21 (*Ich habe schwerhörige, gehörlose und hörende KollegInnen*) zunächst im Schwerpunkt als Kontakte in Pausen, anderen Abteilungen oder anderen Betriebsorten angenommen werden.

In diesem Sinne unterscheiden sich die Angaben im Bezug auf die Anteile schwerhöriger und/oder gehörloser KollegInnen bei beiden Befragtengruppen deutlich: So haben (N=4 / 33,3%) Betriebswirte schwerhörige KollegInnen, während der Anteil schwerhöriger Kollegen bei den Automatisierungstechnikern doppelt so hoch ist (N=8 / 66,7%).

Ein ähnlich unterschiedliches Verhältnis ergibt sich bei gehörlosen Kollegen. (N=2) Betriebswirte gegenüber (N=5) Automatisierungstechniker geben an, gehörlose Kollegen zu haben.

Gemeinsam ist beiden Befragtengruppen ein 100%-iger Anteil hörender Kollegen im Betrieb.

3.5.2 Konkretisierung der Zusammenarbeit mit hörbehinderten KollegInnen

Im folgenden Abschnitt geht es um die Frage *Arbeiten Sie mit hörbehinderten Kollegen zusammen?* (Frage 60) was keine eindeutigen Ergebnisse hervorgebracht hat. Die Fragestellung zielte auf eine notwendige Konkretisierung / Differenzierung der Zusammenarbeit. Sie verweist auf das breite Spektrum einer Zusammenarbeit: Dieses reicht von einem Bewusstsein weiterer hörbehinderter Kollegen im Gesamtbetrieb über lose Kontakte zu hörbehinderten Kollegen in Pausen, anderen Abteilungen oder anderen Betriebsorten bis hin zu engen Arbeitsbezügen in der gleichen Abteilung. Diese konkrete Ausdifferenzierung der gewonnenen Daten ist erst durch flankierende Interviews der Befragungsteilnehmer und Arbeitgeber

generierbar. Auf diese Weise könnte durch gezielte Fragen zwischen einem losen Verbund mit schwerhörigen und/oder gehörlosen Kollegen (Frage 21) und einer direkten Zusammenarbeit mit hörbehinderten Kollegen in der gleichen Abteilung (Frage 60) hinreichend unterschieden werden.

Das durch die Fragebogenbefragung umgesetzte Projektdesign hat durch folgende Fragen in einem Fall erlaubt (vgl. 3.5.1), einen Rückschluss auf eine Zusammenarbeit mit schwerhörigen und/oder gehörlosen Kollegen zu ziehen:

Welche Kommunikationshilfen wünschen Sie sich noch zur Verbesserung der Kommunikation? (Frage 13)

- Benutzen Sie Gebärdensprache? (Frage 22)
- Benutzen Sie Lautsprache? (Frage 23)
- Kommunikation am Arbeitsplatz. Wie möchten Sie am Arbeitsplatz kommunizieren? (Frage 54)
- Wie wichtig sind für Sie am Arbeitsplatz folgende Kommunikationshilfen? (Frage 55)

Der Betriebswirt (vgl. Intensitätsvorbehalt in 3.5.1) gibt an sowohl mit gehörlosen als auch mit schwerhörigen Kollegen zusammenzuarbeiten. Dieser hat seine Antworten in Frage 22 (*Benutzen Sie Gebärdensprache in der Kommunikation mit KollegInnen*) in Bezug auf hörbehinderte versus hörende Kollegen differenziert und angemerkt: *"nein“ mit hörenden Kollegen und ja mit gehörlosen KollegInnen"*.

Bei den Automatisierungstechnikern konnte in 2 von 4 Fällen (vgl. 3.5.1) in schriftlichen Nacherhebungen eine tatsächliche oder enge Zusammenarbeit mit hörbehinderten Kollegen (gl. und/oder sh.) im Arbeitsbereich ausgeschlossen werden:

- **E-Mail-Nacherhebung mit einem Automatisierungstechniker:**

Frage: "Verstehen wir richtig: Innerhalb Ihres Betriebes gibt es schwerhörige und gehörlose Kollegen, und in Ihrer Abteilung sind schwerhörige und gehörlose Kollegen, mit denen Sie direkt zusammenarbeiten?"

Antwort: "Fast Richtig, wenn ich in andere Abteilung verliehen bin. Dann sehe ich schwerhörig oder gehörlose Kollegen wieder. Aber arbeite ich in andere Tätigkeit. Bei diese Verleihung ist sehr selten, falls Mangel Mitarbeiter in eine Abteilung wäre, wird jemand verliehen.

Ansonst am meisten bei nachbare Abteilung sehe ich es manchmal, welche Schicht arbeiten der Kollegen.

Aber in der Pausenzeit Mitarbeiter sind dabei (aus andere Abteilungen) und kann man unterhalten.

Meine Abteilung bin ich einzige schwerhörige Arbeiter".

- **E-Mail-Nacherhebung mit einem weiteren Automatisierungstechniker:**

"zu meinen Antworten zu den Fragen 21 und 60:

die beiden sh-Kollegen sind jeweils in anderen Abteilungen am Standort (X) Stadt (Y)!

Beide sind nicht in meiner Abteilung, also nur innerhalb des Betriebes!

Ich habe mit Ihnen nur gelegentlich Kontakt und das eher nur wegen privater Dinge."

Dagegen sind zwei weiteren Nacherhebungen, zur Zusammenarbeit mit schwerhörigen und/oder gehörlosen Kollegen in der gleichen Abteilung, ohne Ergebnis geblieben.

3.6 Benutzen Sie Gebärdensprache?

Benutzen Sie Gebärdensprache in der Kommunikation mit Familienmitgliedern, Freunden, Bekannten und Kollegen? (Frage 22) (Mehrfachnennungen möglich)

	Familienmitglieder		Freunde		Bekannte		Kollegen	
Nutzung der Gebärdensprache Ja (Zeile 2)	2	5	9	10	6	9	2	6
DGS (Zeile 3)	2	5	5	8	4	6	2	5
LBG (Zeile 4)	1	3	5	8	4	7	1	6
Beide (DGS&LBG) (Zeile 5)	1	3	4	6	4	4	1	5
	Gruppe Betriebswirte	Gruppe Automatisierungstechniker	Gruppe Betriebswirte	Gruppe Automatisierungstechniker	Gruppe Betriebswirte	Gruppe Automatisierungstechniker	Gruppe Betriebswirte	Gruppe Automatisierungstechniker

Tabelle 8a:
Gebärdensprache in der Kommunikation mit Familienmitglieder, Freunde, Bekannte und KollegInnen – Übersicht der Gruppe Betriebswirte (N=12) und Automatisierungstechniker (N=12)

3.6.1 Einsatz von Gebärden bei der Gruppe der Betriebswirte

- In den vier personalen Bezügen (vgl. Tab. 8a, Zeile 2) zeigen die Betriebswirte eine unterschiedliche Häufigkeit in der **Nutzung der Gebärdensprache:**

In Bezug auf 'Familienmitglieder' und 'Kollegen' benutzen nur jeweils 2 von 12 (16,7%) Gebärdensprache, in Bezug auf 'Freunde' N=9 (75%) und im Bezug auf 'Bekannte' N=6 (50%).

Vergleichsweise selten (N=4 von 36 möglichen Nennungen) bei 'Familienmitglieder und Kollegen' werden alle drei Arten möglichen Gebärdens benannt. Bei 'Freunden' (N=14) und 'Bekannten' (N=12) verdreifachen sich die Nennungen zu einem

kommunikativen Sozialbezug mit Gebärden (vgl. Zeile 5). Die Häufigkeitsangaben zu den jeweiligen Gebärden-Nutzungstypen (Zeile 2 bis 4) zeigen bei den Betriebswirten vergleichbar niedrige Nennungshäufigkeiten, wobei der ´politisch´ leichte Vorsprung von DGS als postulierter „Deutscher Gebärdensprache“ vor LBG als Deutsch lautsprachbegleitend etwas zurücktritt und die Zeile 4 (DGS und LBG) mit geringeren Nennungszahlen das prinzipielle Dilemma der derzeitigen Entwicklung von Deutschbegleitenden Gebärden zu einer Deutschen Gebärdensprache mit eigenständiger Syntax gleichzeitig auch den bestehenden Dissens zwischen dem zeitlichen und dem politischen ´Erstsprachrecht´ andeutet.

Fazit:

Vorläufig zusammenfassend ist der Schluss erlaubt, dass bei den hochgradig schwerhörigen Betriebswirten (vgl. Abb. 6) in ´Familie´ und ´Kollegen´-Kreisen als lebensbestimmenden Bereichen mit Personen mehr als 80% der Betriebswirte nicht gebärden, sondern eher lautsprachlich kommunizieren.

Dagegen ist eine Kommunikation mit Gebärdeneinsatz mit ´Freunden´ bzw. ´Bekanntem´ drei- bis viermal so häufig üblich und erlaubt Rückschlüsse auf einen höheren Prozentsatz von ´Freunden´ und ´Bekanntem´ mit einer Hörbehinderung und Kenntnis von Gebärdensprache.

3 Befragte bemerken zur Nutzung der Gebärdensprache:

- 1 Befragte differenziert: ...in der Kommunikation mit KollegInnen "nein" mit hörenden Kollegen und ja mit gehörlosen KollegInnen"
- 1 Befragte generalisiert: „nur mit Gehörlosen bzw. Schwerhörigen Gesprächspartnern wird DGS geredet.“
- ...in der Kommunikation mit Freunden "sehr selten"

3.6.2 Einsatz von Gebärden bei der Gruppe der Automatisierungstechniker

- Die **Nutzung der Gebärdensprache** (vgl. Tab. 8a, Zeile 2) zeigt sich bei den Automatisierungstechnikern – abweichend zur Gruppe der Betriebswirte – in Bezug auf die Nutzungsanteile in den personalen Bezügen ´Familienmitglieder und Kollegen´ einerseits sowie ´Freunden und Bekanntem´

andererseits. Während der Nutzungsanteil der Gebärdensprache bei (N=5 / 41,7%) Automatisierungstechnikern im Bezug auf 'Familienmitglieder' bzw. bei (N=6 / 50%) Automatisierungstechnikern im Bezug auf 'Kollegen' liegt, ergibt sich ein Nutzungsanteil der Gebärdensprache bei (N=10 / 83,4%) Automatisierungstechnikern im Bezug auf 'Freunde' und bei (N=9 / 75%) im Bezug auf 'Bekannte'.

2 Befragte bemerken zur Nutzung der Gebärdensprache:

- „Mit Hörenden spreche ich 'normal', bei SH (Schwerhörigen, d. Verf.) benutze ich teils LBG (wenn nötig), bei GL (Gehörlosen, d. Verf.) benutze ich LBG.“
- „Die Kolleginnen begannen DGS-Kurs mitzumachen" (der Befragte gibt an, dass er mit KollegInnen keine Gebärdensprache spricht, d. Verf.).

Die Gebärden-Nutzungszahlen der Tabelle 8a spiegeln eine andere Zusammensetzung der Hörbeeinträchtigung in der Untersuchungsstichprobe der Automatisierungstechniker wider (mit ihrer Bandbreite der Selbsteinschätzung von 'gehörlos' - 'mittelgradig schwerhörig' (vgl. Abb. 6) mit mindestens sieben halbseitig oder total als 'gehörlos' sich einschätzenden Automatisierungstechnikern:

- Der Nutzungsanteil an Gebärdeneinsatz im 'Familienkreis' (N=5 / 42% in Tab. 8a) vergrößert sich auf (N=6 / 50%) Automatisierungstechniker in der Kommunikation am Arbeitsplatz mit 'Kollegen'.
- Die Nutzungshäufigkeiten von 'DGS', 'LBG' und 'DGS & LBG' im 'Familienkreis' (N=11) bzw. im 'Kollegenkreis' (N=16) (vgl. Tab. 8a, Zeile 5) verdreifachen bis vervierfachen sich im Vergleich zur Gruppe der Betriebswirte und spiegeln den Kommunikationseinsatz von Gebärden in den beiden wichtigsten Lebensbereichen bei den Automatisierungstechnikern wider.
- Der erhöhte Gebärdeneinsatz im Bereich 'Freunde' und 'Bekannte' weist hin auf Notwendigkeit, Erleichterung, Selbstverständlichkeit gebärdlicher Kommunikation im Freizeitbereich (vgl. auch Kap. 3.8 und 3.9) zur Ergänzung hörbestimmter bzw. hörbeeinträchtigter lautsprachlicher Kommunikation.

Nutzungs-Nennungen zu Gebärdensprache im Bezug auf die Items
Familienmitglieder, Freunde, Bekannte und Kollegen

	Betriebswirte (N=12)	Automatisierungstechniker N=12)
1. ja	N = 19	N = 30
2. DGS	N = 13	N = 24
3. LBG	N = 11	N = 24
4. DGS & LBG	N = 10	N = 18
Total 2. bis 4.	N = 34	N = 66
Ø Zahl	2,8 → N = 3 maximal 3 Nennungen von 12 Betriebswirten = max. 25%	5,5 → N = 6 max. 6 Nennungen von 12 Automatisierungstechnikern = max. 50%

Tabelle 8b:
Gesamt-Nutzungszahlen 'Gebärdensprache' über alle Items der Tabelle 8 a

Insgesamt erscheint die Klientel bzw. mindestens ein Teil der Klientel der
Automatisierungstechniker gebärdensprachefreudiger und gleichzeitig auch
gebärdensprachabhängiger (vgl. Tab. 8b).

Gesamtfazit zu Kap. 3.6:

Weniger Gebärdensprache-Nutzung (bes. DGS = Deutsche Gebärdensprache)

- bei stärkerer Hörrest-Nutzung → „schwerhörig“,
- bei höherem Schulabschluss-Niveau (vgl. Abb. 5 Kap. 1.6),
- am Arbeitsplatz in Abhängigkeit von (hör-)gewohnten Kommunikationsformen.

3.7 Benutzen Sie Lautsprache?

Benutzen Sie Lautsprache in der Kommunikation mit Familienmitgliedern, Freunden, Bekannten und Kollegen? (Frage 23)

	Familienmitglieder		Freunde		Bekannte		Kollegen	
Nutzung der Lautsprache ja	12	11	12	10	12	10	12	12
Lautsprache mit Hörgeräteunterstützung	8	9	8	7	8	7	9	9
Lautsprache mit Absehunterstützung	8	10	10	10	10	10	9	12
Lautsprache mit LBG	0	3	2	4	1	4	0	3
	Gruppe Betriebswirte	Gruppe Automatisierungstechniker	Gruppe Betriebswirte	Gruppe Automatisierungstechniker	Gruppe Betriebswirte	Gruppe Automatisierungstechniker	Gruppe Betriebswirte	Gruppe Automatisierungstechniker

Tabelle 9:
Lautsprache in der Kommunikation mit Familienmitglieder, Freunde, Bekannte und KollegInnen – Übersicht der Gruppe Betriebswirte (N=12) und Automatisierungstechniker (N=12)

3.7.1 Benutzung der Lautsprache bei der Gruppe der Betriebswirte

- **Im Gegensatz zu den Nennungen zum Einsatz von Gebärdensprache erfolgt die Nutzung der Lautsprache** von allen Befragten übereinstimmend in allen vier personalen Bezugsgruppen: Sie gilt bei den Betriebswirten als selbstverständlich.
- Eine **‘lautsprachliche Kommunikation mit Hörgeräteunterstützung’** **findet bei mindestens zwei Dritteln** (N=8 / 66,7%) der Betriebswirte im Kreis von ‘Familienmitgliedern’, ‘Freunden’ und ‘Bekanntem’ und bei drei Viertel (N=9 / 75%) unter ‘Kollegen’ statt.

- Eine "**Lautsprachliche Kommunikation mit Absehunterstützung**" ergibt sich bei (N=8 / 66,7%) Betriebswirten bei 'Familienmitgliedern', bei (N=9 / 75%) bei 'Kollegen' und jeweils bei (N=10 / 83,4%) eine Nutzung bei 'Freunden' und 'Bekanntem' und betont die Bedeutung einer antlitzgerichteten Kommunikation bei Schwerhörigen.
- Die Kombination "**Lautsprachliche Kommunikation mit LBG**" wird weniger eingesetzt und besitzt weniger Bedeutung im Vergleich zum Absehen. Keine "**Lautsprachliche Kommunikation mit LBG**" mit 'Familienmitgliedern' und 'Kollegen' und wenig Einsatz (N=2 / 16,7%) von den schwerhörigen Betriebswirten bei 'Freunden' und bei (N=1 / 8,3%) bei 'Bekanntem' weisen auf eine Geringschätzung von Gebärden hin, selbst wenn sie lautsprachbegleitend eingesetzt werden können.

Bei dieser Fragebeantwortung spielt sicherlich auch die Fokussierung durch den Kontext Gebärdensprache versus Lautsprache in der Diskussion – nicht nur in der Hörgeschädigtenpädagogik – eine Rolle.

Anmerkungen von 3 Befragten:

- *„Kommunikation ohne Lautsprache im Alltag und Beruf kaum möglich, man muss sich mit Lautsprache verständigen und sich lautsprachlich ausdrücken.“*
- *“Bei hörenden und teilweise schwerhörigen Menschen benutze ich die Lautsprache. Bei den gehörlosen Menschen wende ich ausschließlich die Gebärdensprache an, hier brauche ich keine Hörgeräteunterstützung“*
- *„Je besser ich den Gesprächspartner kenne, umso weniger lese ich vom Mund ab.“*

3.7.2 Benutzung der Lautsprache bei der Gruppe der Automatisierungstechniker

- Die grundsätzliche Frage des "ja" oder "nein" der Lautsprachunterstützung wird zugunsten einer **MindestNutzung** von mehr als 80% in allen vier personalen Bezügen entschieden. Mit 'Kollegen' nutzen alle Automatisierungstechniker (N=12 / 100%) die Lautsprache, gefolgt bei (N=11 / 91,7%) bei 'Familienmitgliedern', und bei (N=10 / 83,4%) bei 'Freunden' und 'Bekanntem'.
- Eine Nutzung von "**Lautsprachliche Kommunikation mit Hörgeräteunterstützung**" ergibt sich bei (N=9 / 75%) Automatisierungstechnikern bei 'Familienmitgliedern' und 'Kollegen' und jeweils bei (N=7 / 58,4%) bei 'Freunden' und 'Bekanntem'.
- Alle Automatisierungstechniker (N=12 / 100%) bestätigen eine **Nutzung von "Lautsprachliche Kommunikation mit Absehunterstützung bei Kollegen** und jeweils bei (N=10 / 83,4%) Automatisierungstechnikern wird die Nutzung bei 'Familienmitgliedern', 'Freunden' und 'Bekanntem' angegeben.
- Die Kombination "**Lautsprachliche Kommunikation mit LBG**" wird selten angegeben. Hier ergibt sich ein Nutzungsanteil von (N=3 / 25%) der Automatisierungstechniker in der Kommunikation mit 'Familienmitgliedern' und 'Freunden' und bei (N=4 / 33,3%) mit 'Freunden' und 'Bekanntem'.

Damit beweist sich auch bei den Automatisierungstechnikern das unterschiedliche Einsetzungsverhalten des LBG-Einsatzes in Abhängigkeit vom erfragten Kontext des Einsatzes Gebärdensprache versus Lautsprache.

Eine interessante inhaltliche Erklärung hierzu liefert ein Befragungsteilnehmer:

"Diese Frage ist etwas unklar, Frage 22 und 23 hätte man zusammenlegen können. Lautsprache benutze ich bei Hörenden und SH, LBG bei SH und GL." (der Befragte ist links gehörlos und rechts an Taubheit grenzend schwerhörig, der Verf.)

3.8 Kommunikationserfahrungen

3.8.1 Reden mit hörbehinderten Menschen

Was ist richtig? Reden mit hörbehinderten Menschen ist für mich eine wichtige Entspannung (Frage 24, Teil a)

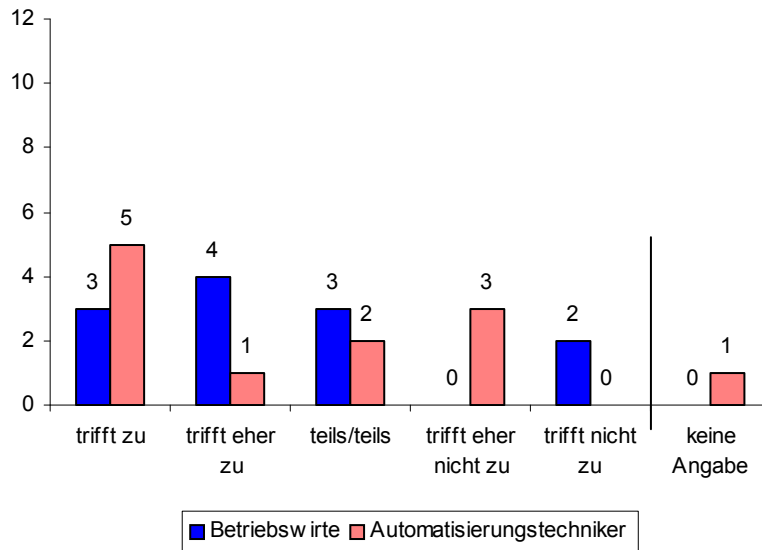


Abbildung 15:
Reden mit hörbehinderten Menschen als Entspannung
(Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=12)

In der Fünferskala zeigt sich eine breite Streuung der Aussagen in beiden Berufsgruppen.

Gruppe der Betriebswirte

Die Gruppe der Betriebswirte besteht zu mehr als 90% aus Menschen mit hochgradiger Schwerhörigkeit (vgl. Abb. 6). Im Alltag beim Reden mit ebenfalls von Hörschädigung Betroffenen bedeutet dies nicht per sé Entspannung und entbindet nicht von Kommunikationsanstrengungen und verhindert nicht Kommunikationsprobleme. Die Erleichterung ist zudem abhängig von dem eigenen Hörstatus und dem des Kommunikationspartners (vgl. Frage 25, Abb. 17, S.64).

Für (N=7 / 58,4%) Betriebswirte 'trifft' die Bejahung 'zu' (N=3) oder 'eher zu' (N=4). Während (N=2 / 16,7%) eine Entspannung beim Reden mit hörbehinderten Menschen verneinen, antworten (N=3 / 25%) mit teils/teils.

Gruppe der Automatisierungstechniker

Die Gruppe der Automatisierungstechniker setzt sich aus einem Drittel beidseitig Gehörloser und einem weiteren Viertel mindestens einseitig Gehörloser zusammen (vgl. Abb. 6). Die Gebärdenorientierung ist dementsprechend höher als bei den Betriebswirten (vgl. Tab. 8 a).

Für die Hälfte der befragten Automatisierungstechniker (N=6 / 50%) 'trifft es zu' (N=5) oder 'eher zu' (N= 1), dass Reden mit hörbehinderten Menschen Entspannung bedeutet (N=2 mit 'teils teils' und N=3 'trifft eher nicht zu'). (N=5 / 41,7%) der Automatisierungstechniker sehen die Entspannung skeptischer. Ein Befragter (N=1 / 8,3%) macht keine Angabe.

3.8.2 Reden mit hörenden Menschen

Was ist richtig? Reden mit hörenden Menschen ist Stress (Frage 24, Teil b)

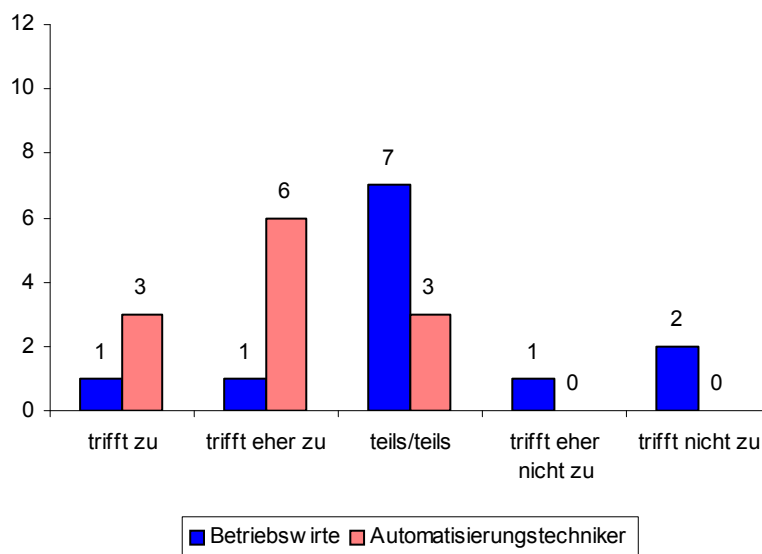


Abbildung 16:
Reden mit hörenden Menschen als Stress (Betriebswirte N=12;
Automatisierungstechniker N=12)

Diejenigen, die Reden mit Hörenden als Stress erklären, haben es schwer im Berufsalltag, da man im Berufsalltag überwiegend mit Hörenden zu tun hat. Dieser gedankliche Hintergrund begleitet diese Frage: Das Ergebnis zeigt:

Gruppe der Betriebswirte

- Mehr als die Hälfte (N=7 / 58,4%) der schwerhörigen Betriebswirte antworten auf die Frage „Reden mit Hörenden ist Stress“ mit ‘teils/teils’. Ein Befragter bezeichnet die Problematik als alltägliche Herausforderung: „dauernde Konzentration auf ein Gespräch kann ermüden“
- Nur ein Viertel (N=3 / 25%) der Betriebswirte beurteilen das Reden mit Hörenden ‘nicht’ (N=2) oder ‘eher nicht’ (N=1) als Stress.
- (N=2 / 16,7%) der Betriebswirte beurteilen das Reden mit Hörenden als Stress in den Anteilen ‘trifft zu’ (N=1) oder abgeschwächer mit ‘trifft eher zu’ (N=1).

Gruppe der Automatisierungstechniker

Noch kritischer als die schwerhörige Gruppe der Betriebswirte ist das Urteil der Automatisierungstechniker:

- Dreiviertel (N=9 / 75%) der Automatisierungstechniker beurteilen „Reden mit hörenden Menschen ist Stress“ als ‘zutreffend’ (N=3) oder ‘eher zutreffend’ (N=6).
- (N=3 / 25%) der Automatisierungstechniker antworten auf die Frage „Reden mit Hörenden ist Stress“ mit ‘teils/teils’.
- Niemand beurteilt "Reden mit hörenden Menschen ist Stress" als ‘nicht’ oder ‘eher nicht’ zutreffend.

3.9 In welcher Gruppe fühlen Sie sich besonders wohl?

In welcher Gruppe fühlen Sie sich besonders wohl? Frage 25 (Mehrfachnennungen)

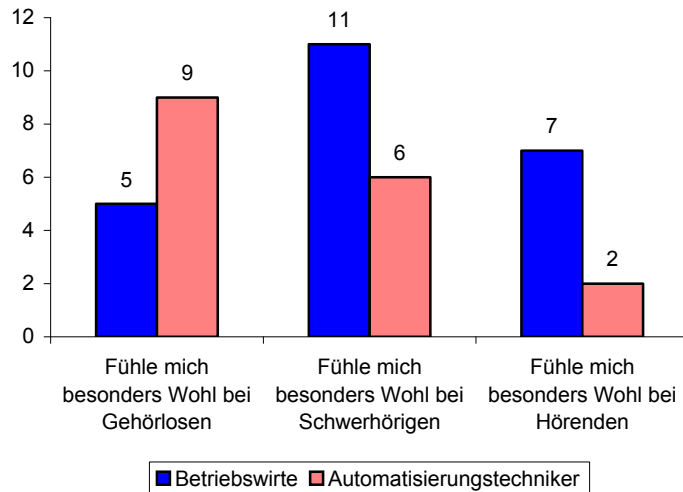


Abbildung 17:
Wohlfühlen bei Gehörlosen, Schwerhörigen, Hörenden (Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=12)

Gruppe der Betriebswirte

Die Befragten zählen sich dominant zur 'Schwerhörigenwelt'. Etwa die Hälfte der Betriebswirte (48%) fühlt sich bei 'Schwerhörigen' besonders wohl (11 von 23 Nennungen). Hier zeigt sich der Wohlfühlfaktor der Menschen in gleicher Lage. Danach folgen mit 30% diejenigen Betriebswirte (7 von 23 Nennungen), die sich wohl fühlen in der Welt des Hörenden gefolgt von 22% der Betriebswirte (5 von 23 Nennungen), welche sich in der Welt der Gehörlosen besonders wohl fühlen.

Bei dem Personenkreis lautsprachlich orientierter schwerhöriger Befragter ist der Kontakt mit Menschen auch die Frage: „Wie gut komme ich mit der 'Gehörlosenkultur' und mit 'DGS' zurecht (vgl. Fragen 24 und 25)?

Gruppe der Automatisierungstechniker

4 Automatisierungstechniker sind gehörlos und einige weitere Befragte zählen sich der 'Gehörlosenwelt' zugehörig. Das Ergebnis verdeutlicht dies (vgl. Abb. 6).

9 von 17 Nennungen (53%) der Automatisierungstechniker antworteten: "bei Gehörlosen": 6 von 17 (35%) der Befragten antworteten "bei Schwerhörigen" und 2 von 17 (12%) der Automatisierungstechniker antworteten "bei Hörenden".

Der dominierende Einfluss der Gehörlosenwelt

- mit ihrem gewachsenen 'Gehörlosen'-Bewusstsein,
- mit lokal, regional, national und sogar international gut funktionierenden Vereinswesen („die Heimat des Gehörlosen ist sein Verein“),
- mit einer wachsenden „Gehörlosenkultur“ und
- mit der Herausbildung einer Deutschen Gebärdensprache (DGS)

auf Gehörlose, aber auch auf hochgradig schwerhörige Menschen – noch ohne die Dichte und den strukturellen und kulturellen Auf- bzw. Ausbau einer hoch differenzierten und differenzierbaren Kommunikationsbehinderung – zeigt sich sehr deutlich an den Wohlfühlentscheidungen der (zur Hälfte) gehörlosen Gruppenmitglieder der Automatisierungstechniker.

Die Fachschule im Urteil ihrer Absolventinnen
und Absolventen – Ein wichtiges Thema!

4 Rückblick auf die Fachschulzeit

4.1 Rückblick auf die Teilnahme an der Virtuellen Fachschule

Was denken Sie heute zu Ihrer Teilnahme an der Virtuellen Fachschule? (Frage 26)

Gruppe der Betriebswirte

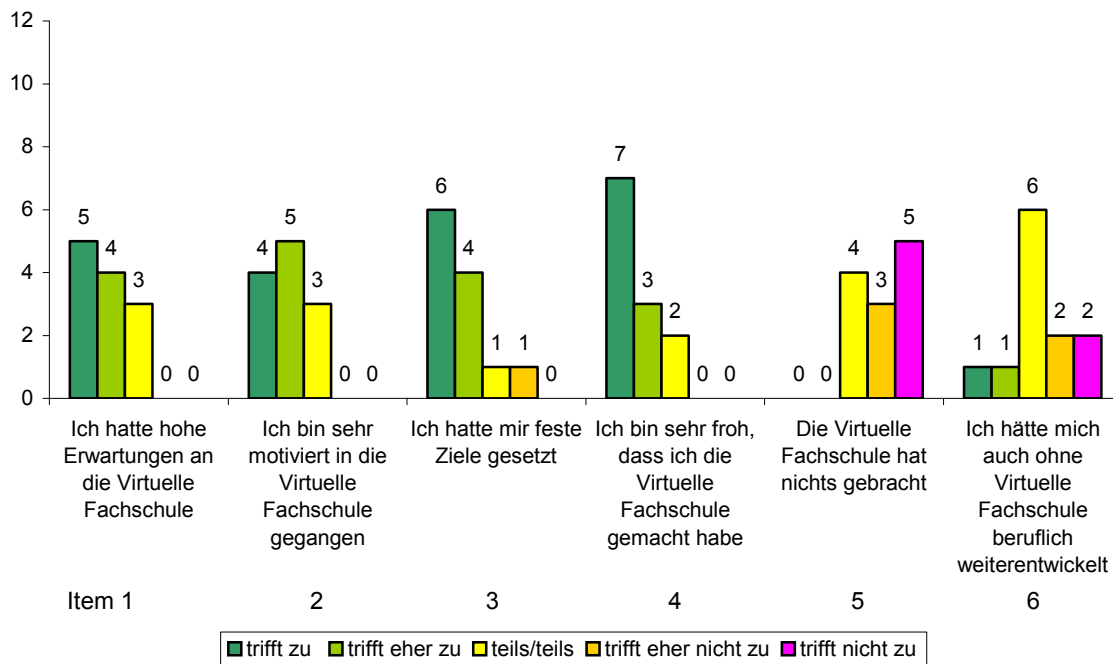


Abbildung 18a:
Reflexionen zur Teilnahme an der Virtuellen Fachschule (Betriebswirte N=12)

- „Ich hatte hohe Erwartungen an die Virtuelle Fachschule“ (Item 1)
(N=5 / 41,7%) 'trifft zu' und (N=4 / 33,3%) 'trifft eher zu' bedeutet insgesamt bei 75% der Betriebswirte hohe Erwartungen. (N=3 / 25%) der Betriebswirte legt sich mit 'teils/teils' nicht ganz in die eine oder andere Richtung fest.
- „Ich bin sehr motiviert in die Virtuelle Fachschule gegangen“ (Item 2)
(N=4 / 33,3%) 'trifft zu' und (N=5 / 41,7%) 'trifft eher zu' bedeutet insgesamt bei 75% der Betriebswirte hohe Motivation; (N=3 / 25%) äußern ein 'teils/teils'.

Beide Items (Item 1 und Item 2) zielen auf die persönliche Grundeinstellung/ Grundhaltung im Zeitrahmen zwischen der Entscheidung, die Fachschule zu besuchen und dem Beginn der Fachschulzeit. Hohe Erwartungen beeinflussen die Motivation und umgekehrt; sie hängen jedenfalls zusammen. Die

Antworten decken sich insgesamt mit lediglich einem kleinen Gewichtungsunterschied zwischen 'trifft zu' und 'trifft eher zu'; so ergeben 'trifft zu' und 'trifft eher zu' bei (Item1) und (Item 2) insgesamt 9 Nennungen.

- „*Ich hatte mir feste Ziele gesetzt*“ (Item 3)

Item 3 bezieht sich im gedanklichen Schluß mit der aufgebauten *Motivation* (Item 1) auf die Eigenerwartung bzw. innere Vorbereitung und auf konkrete Zielstellungen¹⁹:

(N=6 / 50%) 'trifft zu' und (N=4 / 33,3%) 'trifft eher zu' ergeben zusammen den hohen Anteil von 83,3% der Befragten, der mit festen Zielen an die berufsbegleitende Höherqualifizierung gegangen ist. (N=1 / 8,3%) legt sich mit 'teils/teils' nicht ganz in die eine oder andere Richtung fest. „Nur“ (N=1) der Betriebswirte verneint die Setzung fester Ziele mit einem 'eher nicht'.

- „*Ich bin sehr froh, dass ich die Virtuelle Fachschule gemacht habe*“ (Item 4)

Expostbetrachtungen zum Wert der Virtuellen Fachschulzeit verweisen nicht nur auf den Stolz eines Abschlusses, sondern auch auf Erfahrungszuwächse, Leistungserfahrungen, Konfliktbewältigung und andere Prozessparameter. Hier zeigt sich ein hoher Entsprechungsgrad zwischen eigener Erwartung, Motivation und Zielstellungen sowie der subjektiven Bilanzierung nach Beendigung der Virtuellen Fachschule.

Das Ergebnis: (N=7 / 58,4%) 'trifft zu', (N=3 / 25%) 'trifft eher zu'. Auch hier 83,4% Zustimmung bei den Betriebswirten. (N=2 / 16,7%) bleiben bei einem 'teils/teils'.

- „*Die Virtuelle Fachschule hat nichts gebracht*“ (Item 5)

Der Blick, ausgehend von einer totalen Negation jeglichen Erfolges, setzt besonders für diejenigen einen Impuls, die latente Misserfolge spüren könnten. Das Ergebnis:

Aufgrund der Verneinungen ('trifft eher nicht zu'/'trifft nicht zu') setzen sich die positiven Einschätzungen durch. Die Befragten antworteten (N=3 / 25%) 'trifft

¹⁹ Die Gefahr von Enttäuschungen ist beim Setzen fester Ziele in besonderem Maße gegeben. Die Gefahr liegt in der Enge möglicher Erwartungen bzw. in einem möglichen unflexiblen Umgang mit der eingetretenen und vorher nicht erwarteten tatsächlichen Praxis der Virtuellen Fachschule.

eher nicht zu´ und (N=5 / 41,7%) ´trifft nicht zu´. Das heißt, dass zwei Drittel der Betriebswirte verneinen: „Die Fachschule hat nichts gebracht.“
(N=4 / 33,3%) Betriebswirte haben sich mit ´teils/teils´ nicht in die eine und andere Bewertungsrichtung festlegen wollen.

Eine spezielle Interpretation von Item 4 versus 5:

- *“Ich bin sehr froh, dass ich die Virtuelle Fachschule gemacht habe“ (Item 4)*
entspricht in Umkehrung der Frage

“Die Virtuelle Fachschule hat nichts gebracht“ (Item 5)

Die Ergebnisse:

Item 4: (N=10): (N=7) ´trifft zu´ und (N=3) ´trifft eher zu´

Item 5: (N=8): (N=5) ´trifft nicht zu´ und (N=3) ´trifft eher nicht zu´

Das bedeutet eine ungefähre Entsprechung mit leichter Verschiebung in Richtung einer negativeren Bewertung bei Item 5 gegenüber Item 4.

- *„Ich hätte mich auch ohne Virtuelle Fachschule beruflich weiterentwickelt“ (Item 6)*

Auch hier wird ein Impuls gesetzt, auf Unzufriedenheiten mit dem Erreichten zu reagieren. Gleichzeitig wird gedanklich der Blick auf die eigenen eher individuellen Fähigkeiten und Möglichkeiten gerichtet: Autodidaktik, Suche nach adäquaten Lernalternativen bzw. Erwachsenenbildungsanbietern. Das Ergebnis:

(N=1 / 8,3%) ´trifft zu´, (N=1 / 8,3%) ´trifft eher zu´, (N=6 / 50%) ´teils/teils´,

(N= 2 / 16,7%) ´trifft eher nicht zu´, (N=2 / 16,7%) ´trifft nicht zu´ bedeutet:

Bei den Befragten überwiegt hier leicht die Zufriedenheit mit dem Erreichten durch die Virtuellen Fachschule.

Nur N=2 (16,6%) tragen diese Aussage von Item 6 selbstbewusst.

N=4 (33,4%) = ein Drittel verneint die Aussage; und N=6 (50%) können sich (noch) nicht zu einer klaren Selbsteinschätzung erklären.

Was denken Sie heute über Ihre Teilnahme an der Virtuellen Fachschule? (Frage 26)

Gruppe der Automatisierungstechniker

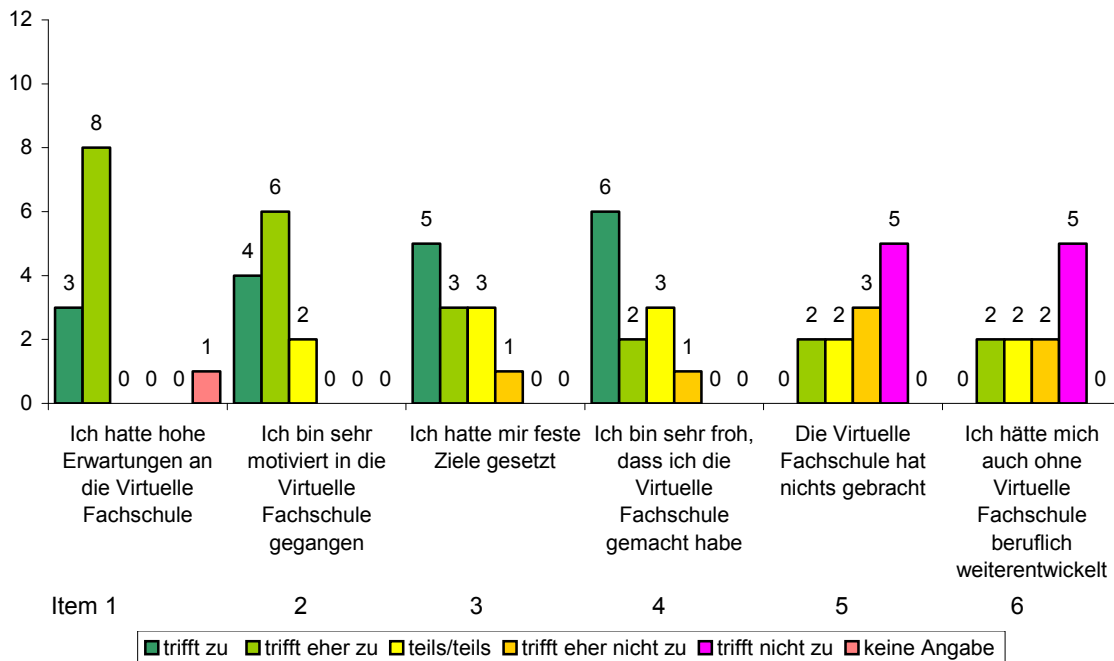


Abbildung 18b:
Reflexionen zur Teilnahme an der Virtuellen Fachschule Automatisierungstechniker N=12)

- „Ich hatte hohe Erwartungen an die Virtuelle Fachschule“ (Item 1)
(N=3 / 25%) ‘trifft zu’ und (N=8 / 66,7%) ‘trifft eher zu’: bedeutet mit > 90% hohe Erwartungen; bei (N=1 / 8,3%) keine Angabe.
- „Ich bin sehr motiviert in die Virtuelle Fachschule gegangen“ (Item 2)
(N=4 / 33,3%) ‘trifft zu’ und (N=6 / 50%) ‘trifft eher zu’ bedeuten mit > 80% eine hohe Motivation; (N=2 / 16,7%) äußern ein ‘teils/teils’.

Beide Items (Item 1 und Item 2) zielen auf die persönliche Grundeinstellung/Grundhaltung im Zeitrahmen zwischen der Entscheidung, die Fachschule zu besuchen und dem Beginn der Fachschulzeit. Hohe Erwartungen beeinflussen die Motivation und umgekehrt, sie hängen jedenfalls zusammen. Die Antworten liegen ebenfalls eng beieinander: ‘Trifft zu’ und ‘trifft eher zu’ bei insgesamt N=11 (Item1) und N=10 (Item 2).

- *„Ich hatte mir feste Ziele gesetzt“ (Item 3)*

Item 3 bezieht sich im gedanklichen Schluß mit der aufgebauten *Motivation* (Item 1) auf die Eigenerwartung bzw. innere Vorbereitung und auf konkrete Zielstellungen:

(N=5 / 41,7%) 'trifft zu' und (N=3 / 25%) 'trifft eher zu' ergeben zusammen einen Anteil von zwei Dritteln der Befragten, der mit festen Zielen an die berufsbegleitende Höherqualifizierung gegangen ist. (N= 3 / 25%) legt sich mit 'teils/teils' nicht ganz in die eine oder andere Richtung fest. „Nur“ (N=1) der Automatisierungstechniker verneint die Setzung fester Ziele mit einem 'eher nicht'.
- *“Ich bin sehr froh, dass ich die Virtuelle Fachschule gemacht habe” (Item4)*

Expostbetrachtungen zum Wert der Virtuellen Fachschulzeit verweisen nicht nur auf den Stolz eines Abschlusses, sondern auch auf Erfahrungszuwächse, Leistungserfahrungen, Konfliktbewältigung und andere Prozessparameter. Hier zeigt sich ein hoher Entsprechungsgrad zwischen eigener Erwartung, Motivation und Zielstellungen sowie der subjektiven Bilanzierung nach Beendigung der Virtuellen Fachschule. Das Ergebnis:

(N=6 / 50%) 'trifft zu', (N=2 / 16,7%) 'trifft eher zu' - auch hier zwei Drittel Zustimmung bei den Automatisierungstechnikern. (N=3 / 25%) bleiben bei einem 'teils/teils' und (N=1 / 8,3%) ist leicht skeptisch ob der Teilnahme an der Höherqualifizierung.
- *“Die Virtuelle Fachschule hat nichts gebracht” (Item 5)*

Der Blick, ausgehend von einer totalen Negation jeglichen Erfolges, setzt besonders für diejenigen einen Impuls, die latente Misserfolge spüren könnten. Das Ergebnis:

Es setzen sich die positiven Einschätzungen durch die Verneinungen durch ('trifft nicht zu' / 'trifft eher nicht zu'). Die Befragten antworten (N=3 / 25%) 'trifft eher nicht zu' und (N=5 / 41,7%) 'trifft nicht zu'. Das heißt: Zwei Drittel der Automatisierungstechniker verneinen „die Fachschule hat nichts gebracht“.

2 Befragte zeigen mit einer kritischen Bewertung (N=2 / 16,7%) 'trifft eher zu'

und 2 Befragte wollten sich mit 'teils/teils' nicht in die eine und andere Bewertungsrichtung festlegen.

Eine spezielle Interpretation von Item 4 versus 5:

- *“Ich bin sehr froh, dass ich die Virtuelle Fachschule gemacht habe“ (Item 4)* entspricht in Umkehrung der Frage

“Die Virtuelle Fachschule hat nichts gebracht“ (Item 5)

Die Ergebnisse:

Item 4: N=8 :(N=6) 'trifft zu' und (N=2) 'trifft eher zu'

Item 5: N=8 :(N=5) 'trifft nicht zu' und (N=3) 'trifft eher nicht zu' bedeutet nahezu eine 100%-ge Entsprechung.

- *„Ich hätte mich auch ohne Virtuelle Fachschule beruflich weiterentwickelt“ (Item 6)*

Auch hier wird ein Impuls gesetzt, auf Unzufriedenheiten mit dem Erreichten zu reagieren. Gleichzeitig wird gedanklich der Blick auf die eigenen eher individuellen Fähigkeiten und Möglichkeiten gerichtet: Autodidaktik, Suche nach adäquaten Lernalternativen bzw. Erwachsenenbildungsanbietern. Das Ergebnis:

(N=2 / 16,7%) 'trifft eher zu', (N=2 / 16,7%) 'teils/teils', (N= 2 / 16,7%) 'trifft eher nicht zu' und (N=5 / 41,7%) 'trifft nicht zu' - also bei N=7 Ablehnungen

der Aussage von Item 6 und 2 'teils/teils'-Beurteilungen überwiegt bei zwei Dritteln der Befragten die Zufriedenheit mit dem Erreichten durch die Virtuellen Fachschule.

Fazit:

Der Vergleich von Betriebswirten mit Automatisierungstechnikern zeigt (hörgradbestimmte leichte) Unterschiede bei Item 4 versus 5 / 6, bestätigt aber erneut bei mindestens zwei Drittel der Fachschulabsolventinnen und -absolventen eine positive Einschätzung (Urteil der Absolventen).

4.2 Was war gut an der Virtuellen Fachschule?

Was war gut an der Virtuellen Fachschule? Was soll so bleiben? (Frage 27)

Diese Frage war offen gestellt und sollte dazu anregen, in der Expostbetrachtung, nach einem zeitlichen Abstand zur Fachschulzeit, die positiven Erfahrungen, Einschätzungen und Ergebnisse dieser Lebenszeit zu fokussieren²⁰. Nach Durchsicht der Antworten sind diese folgenden inhaltlichen Bereichen zugeordnet worden:

- Unterrichtsformen / Lehr- und Lernformen / Qualität der Unterrichtung
- Besondere Schule erhalten
- Kommunikation
- Allgemeine Aussagen bzw. keine Angabe

Gruppe der Betriebswirte

Unterrichtsformen / Lehr- und Lernformen / Qualität der Unterrichtung

- Die Aufteilung des Unterrichts in Präsenzstunden, virtuellen Unterricht und Lernpaketen sollte beibehalten werden.
- "Internetunterricht + Präsenzunterricht - 1 Fach in einer Internetstunde - Projektarbeit"
- „Online-Unterricht (aber nicht in diesem Rahmen) – Hilfe durch ZUK“
- " Die beiden Chat -Tage in der Woche – Der Samstagsunterricht in Essen – Die praktischen Übungen (Hausaufgaben – Der LBG-Unterricht – Die vorgegebenen Referate (fördert die Selbstsicherheit)"
- "großes Engagement der Lehrer - motivieren zum eigenständigen Arbeiten. Man lernt, Problemlösungen zu suchen und zu finden. Es gab sehr interessante Fächer. Heranführen an strukturiertes Denken."
- "Nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch wie z.B. die Benutzung der Anwenderprogramme Access, Excel, math. Programme (Algebra,

²⁰ Jeder Spiegelstrich entspricht dem Beitrag eines Befragten, wobei die Aufzählungen im Fließtext jeweils mit einem Gedankenstrich voneinander getrennt sind. Die Angaben sind in der Regel in wörtlicher Rede ohne sprachliche Veränderung übernommen worden, d.h. sie sind am Anfang der Aufzählungen eines Beitrags und am Ende entsprechend mit Anführungsstrichen gekennzeichnet. Einfügungen des Verfassers sind innerhalb von Sätzen in Klammer mit d. Verf.(Autorenkürzel) gekennzeichnet. In den anderen Fällen sind die Antworten sinngemäß wiedergegeben worden.

Funktionen). Den Rechner die Teile auseinander bauen und wieder zusammenstellen. Das war eine interessante Arbeit. Das muss so bleiben! Sowie Kommunikationstraining wie Rollenspiel→'Kundenorientierung'. Das ist auch sehr wichtig."

- „Erlernen von neuen Themen – aktuelle Bezüge zu Wirtschaft / Politik, gute Partnerschaft mit den Lehrern und Mitschülern. Unterrichtsform → e-learning und Eigenstudium“

Besondere Schule erhalten

- "Ist ein Bisschen lange her
...Die virtuelle Fachschule bietet eine Chance der Weiterbildung für Hörgeschädigten (einmalig in Deutschland)...Das soll auf jeden Fall weitergehen...
-Chatten: - Chatregel
-Schule:-hörgeschädigtgerechte Unterrichte

Ansprechpartner war auch klar definiert:

z.B. finanzielle Sache war Herr (FL18, d. Verf.) zuständig, schulische Sache

z.B. Fach Virtuelle Fachschule Wirtschaft war Herr (FL21, d. Verf.) zuständig...

Unterrichtsmethoden, z.B. Englisch...während des Unterrichts passen alle auf und ein Lehrer schreibt alles auf dem Laptop und schickt anschließend eine Datei an alle Beteiligten zu...So muss es bleiben! Nur so kann man schnell abarbeiten und klären..."

- „das es für Hörbehinderte gibt – Angebot soll bestehen bleiben, aber auf dem level der anderen Schule oder FH angeglichen werden, so dass der Abschluss vergleichbar ist.“

Kommunikation

Allgemeine Aussagen bzw. keine Angabe

- "Mir hat alles sehr gut gefallen".
- keine Angabe
- keine Angabe

Gruppe der Automatisierungstechniker

Unterrichtsformen / Lehr- und Lernformen / Qualität der Unterrichtung

- "Präsentationen, Vorträge vor Publikum"
- "Die Pausen – praktische Anwendungen"
- "Mehr Unterricht für Automatiktechnik (z.B. Roboter, SPS, Mikrokontroller usw.)"
- "Alle außer Wirtschaft + Politik"
- Net-Meeting u. Chat-Unterricht zu Hause - Gute Aufgabenstellung für zu Hause – Programmierarbeit – Gute Lernunterstützung der Fachlernkräfte"

Besondere Schule erhalten

- "Das Konzept ist gut!
Die individuelle Betreuung ist ein herausragendes Merkmal:"

Kommunikation

- "Lehrer mit Gebärdensprache benutzen"
- "Gehörlose Lehrer – viele Lehrer beherrschen DGS"

Allgemeine Aussagen bzw. keine Angabe

- "Die Möglichkeit sich weiterzubilden, Erfahrungen zu sammeln, selbständig etwas erlernen."
- keine Angabe
- keine Angabe
- keine Angabe

Zusammenfassung:

Was war gut an der Virtuellen Fachschule? Was soll so bleiben?

	Betriebswirte (N=12)	Automatisierungs- techniker (N=12)	Beide Befragtengruppen N = insgesamt	
Unterrichtsformen / Lehr- und Lernformen / Qualität der Unterrichtung	7 von 12 (58%)	5 von 12 (42%)	12 von 24 = 50%	15 von 24 = 63%
Besondere Schule erhalten	2 von 12 (17%)	1 von 12 (8%)	3 von 24 = 12,5%	
Kommunikation	0 (0 %)	2 von 12 (17%)	2 von 24 = 8%	
Allgemeine Aussagen bzw. keine Angabe	3 von 12 (25%)	4 von 12 (33%)	7 von 24 = 29%	

Unterrichtsformen / Lehr- und Lernformen / Qualität der Unterrichtung

In Verbindung mit Besondere Schule erhalten 15 von 24 möglichen Nennungen (63%). D.h. nahezu zwei Drittel der positiven Anmerkungen entfallen auf die Qualität des Unterrichts und der besonderen Schulform. Kommunikation

Unterrichtungsprozesse und Anforderungen an gelingende Kommunikation finden dagegen kaum Erwähnung. Die Befragten zeigen eine hohe Bereitschaft zur Erfüllung der schulischen Abläufe, indem sie den selbstverständlichen Umgang mit ihrer verschärften Situation durch die Hörbehinderung leben. Sie tragen aber auch durch Anregungen für eine Qualitätsentwicklung dazu bei, die besondere Schule zu verbessern.

4.3 Was war nicht gut an der Virtuellen Fachschule?

Was war nicht gut an der Virtuellen Fachschule? Was sollte anders werden? (Frage 28)

Nach Durchsicht der Antworten sind diese in Analogie der Zuordnung in der Vorfrage (vgl. 4.2) übernommen und "Besondere Schule erhalten" durch "Besondere Schule verbessern" ersetzt worden.

Zuordnung der inhaltlichen Bereiche:

- Unterrichtsformen / Lehr- und Lernformen / Qualität der Unterrichtung
- Besondere Schule verbessern
- Kommunikation
- Allgemeine Aussagen bzw. keine Angabe

Gruppe der Betriebswirte

Unterrichtsformen / Lehr- und Lernformen / Qualität der Unterrichtung

- "Mangelhafte Vorbereitung der Dozenten/Lehrer auf den Unterricht – In Politik kam es vor, dass Namen verwechselt worden sind, obwohl wir schon länger bei dem Dozenten/Lehrer Unterricht hatten – Mehr Motivation wäre auch bei einigen Lehrern angebracht".
- "Unterrichtsausfälle – wenig gegenseitige Absprachen unter den Lehrern. Manche Lehrer machten ihre Hausaufgaben nicht, waren schlecht vorbereitet, warfen ein Thema 'in den Ring' und ließen die Schüler den Unterricht allein machen. Z. B. von allen 10 Lehrern vor Weihnachten Hausaufgaben aufgebrummt bekommen. Manche Lehrer konnten den Stoff nicht so gut erklären."
- "Schwerpunkte bei den Hauptfächern legen und nicht bei den Nebenfächern. Wenn mal Hausaufgaben nicht gemacht wird, das nicht gleich negativ bewerten. Lehrer begreiflich machen, dass man in den 4,5 Jahren nicht immer 100% geben kann, da man ja hauptberuflich arbeitet."
- "Kompetenz im Rechnungswesen fehlte. Zugangsvoraussetzungen beachten (keine Augen zudrücken, wenn irgend etwas fehlt). Wirtschaftsinformatik verbessern. Wir hätten Schwerpunkt Englisch verdient, WI bei Hr. (FL 25, d.

Verf.) hat nicht viel gebracht. Zu wenig Unterricht u. Teamwork zw. Lehrer u. Teilnehmer. Für VWL lieber controlling.“

- Die Absprachen der Lehrer bzgl. Hausaufgaben während der Feiertage, z.B. Weihnachten. Aufgaben/Fälle wurden verteilt, ohne dass das (Bearbeitungs-, d. Verf.) Schema sorgfältiger besprochen bzw. behandelt wurde.
- “Chaten zu langsam...→ bessere Unterrichtsmethoden weiter entwickeln...So dass einen Mittelweg gefunden werden muss. (Damit meine ich, dass zwischen gute und überforderte Studenten beide klar kommen werden). Potenzial ist vorhanden – bei einige Lehrer mangelnde Kompetenz am Computer arbeiten.. Das ist mir beim Chatten extrem aufgefallen..Man sollte beherrschen, z.B. Fenster öffnen um eg zu zeigen. So was sollte man erwarten, dass Lehrer es können...”
- „zu wenig Vermittlung der Kenntnisse im Schwerpunkt, Wirtschaftsinformatik’ – keine klaren Absprachen unter den Lehrern“
- „teilweise zu knapp bemessene Stoffmaterialien, LehrerInnen nahmen keine Rücksicht auf Umfeld der Lernenden (Familie, Beruf, Freizeit)“
- „Dauer kann verkürzt werden, wenn Wiederholungen eingespart oder Chat effizienter genutzt werden kann – Feedback der Hausarbeiten, teilweise gar nicht stattgefunden – Zwischen Einführung und Abschluss viele Änderungen, klare Linie von Anfang an wäre besser.“

Besondere Schule verbessern

- "2 Samstage im Monat → besser jeden Samstag (bessere Kontrollüberblick) von 8:00 bis 15:15 h zu lange (es zieht wie Kaugummi, gäh!) → Uhrzeit verkürzen von 8:00 bis 13:00 Uhr "

Kommunikation

Allgemeine Aussagen bzw. keine Angabe

- “keine Beanstandungen”.
- keine Angabe

Gruppe der Automatisierungstechniker

Unterrichtsformen / Lehr- und Lernformen / Qualität der Unterrichtung

- "Lehrmaterial"
- „Wir sind 'Versuch' - Kaninchen – Lehrer müssen vorbereiten usw.“
- “Wirtschaft + Politik soll für GL angepasst"
- “Alte Technik (z.B. technische Kommunikation - Programme (CAD)) - Aktuelle Entwicklungszustand soll anpassen - Videokonferenz empfohlen!"

Besondere Schule verbessern

- “Die Dauer ist zu lang!
Manchmal hatte man das Gefühl, dass die Art und Weise des Unterrichts etwas "konfus" war! Man trifft sich zu selten und zu kurz."
- “Die Dauer ist zu lang, max. 3 Jahre es nur sein. Bestimmte Vorkenntnisse sollte man haben, dies war nicht eindeutig. Zu wenig Praxis."
- „Finanzierung der Fachschule musste selbst getragen werden (Hotel unterbringung, Fahrtkosten, Lernmaterialien, Telefonkosten (sehr hoch, da kein DSL-Anschluss) – keine finanzielle Unterstützung durch das Arbeitsamt u. Hauptfürsorgestelle Niedersachsen – Verbesserung Net-Meeting durch Web-Camera – Mehr Lernmaterialien zur Verfügung stellen"

Kommunikation

- "Mehr DGS- Kompetenz für LehrerInnen (kein zwingend)"

Allgemeine Aussagen bzw. keine Angabe

- keine Angabe
- keine Angabe
- keine Angabe
- "keine Eintragung"

Zusammenfassung:

Was war nicht gut an der Virtuellen Fachschule? Was sollte anders werden?
(Frage 28)

	Betriebswirte (N=12)	Automatisierungs- techniker (N=12)	Beide Befragtengruppen N = insgesamt	
Unterrichtsformen / Lehr- und Lernformen / Qualität der Unterrichtung	9 von 12 (75%)	4 von 12 (33%)	13 von 24 = 54%	16 von 24 = 67%
Besondere Schule verbessern	1 von 12 (8%)	3 von 12 (25%)	3 von 24 = 13%	
Kommunikation	0 (0 %)	1 von 12 (8%)	1 von 24 = 4%	
Allgemeine Aussagen bzw. keine Angabe	2 von 12 (17%)	4 von 12 (33%)	6 von 24 = 25%	

„Unterrichtsformen / Lehr- und Lernformen / Qualität der Unterrichtung“ in Verbindung mit „besondere Schule verbessern“ erhalten 16 von 24 möglichen Nennungen (67%). D.h. nahezu zwei Drittel der Aufmerksamkeit bei der Beantwortung der offenen Frage wird dem Wunsch nach Verbesserung der Qualität des Unterrichts und der besonderen Schulform gewidmet. Die Gruppe der Betriebswirte trägt dabei mit 75% ihrer Nennungen gegenüber 33% der Nennungen bei den Automatisierungstechnikern mehr als doppelt so großes Gewicht, ist aber erneut Hinweis auf erhöhte (hörverlustbedingte) Formulierungsprobleme bei „offenen Fragebeantwortungen“ bei den Automatisierungstechnikern: Das macht einen Vergleich schwieriger.

Unterrichtungsprozesse und Anforderungen an gelingende Kommunikation erscheinen bei beiden Befragtengruppen nur geringfügig als Gegenstand der Verbesserungsbedürftigkeit.

4.4 Veränderungen durch die Virtuelle Fachschule

Was hat sich bei Ihnen durch die Virtuelle Fachschule verändert? (Frage 29)

4.4.1 Kompetenzen und Techniken im Arbeitsprozess

Gruppe der Betriebswirte

(Frage 29 / Teil 1)

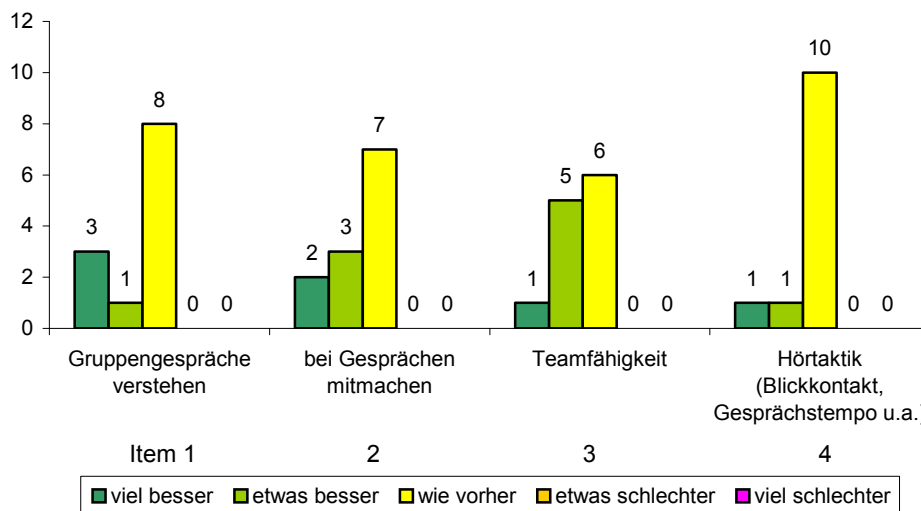


Abbildung 19a:
Verbesserungen der Kompetenz und Techniken (Betriebswirte N=12)

Bei den 4 Items, die den Arbeitsprozess betreffen, werden die beiden möglichen Negativeinschätzungen 'etwas schlechter' oder 'viel schlechter' von den Betriebswirten nicht genannt. Allerdings sehen zwischen (N=6 / 50%) und (N=10 / 83,4%) der Betriebswirte keine Verbesserung der angesprochenen Kompetenzen und Techniken im Arbeitsprozess.

Beim Item 'Gruppengespräche verstehen' antworten (N=4 / 33,3%) der Betriebswirte mit 'viel besser' (N=3) und 'etwas besser' (N=1) und im Bezug auf das Item mit der aktiven Entsprechung 'bei Gesprächen mitmachen' antwortet ein gutes Drittel der Betriebswirte mit 'viel besser' (N=2) und 'etwas besser' (N=3).

In 'Teamfähigkeit' –als Ausdruck vorgenannter Faktoren – sieht die Hälfte der Betriebswirte (N=6 / 50%) eine Besserung in Folge der Virtuellen Fachschule, während dem kommunikativen Element 'Hörtaktik' (Blickkontakt,

Gesprächstempo, u.a.) mit N=2 keine große Verbesserung zugeschrieben wird. 1 Betriebswirt, der seine Hörtaktik als unverändert bezeichnet, sagt dazu:

“Hörtaktik spielt keine Rolle, hängt vom Gesprächspartner ab, ob man ihn versteht. Hörverstehen ist stark abhängig vom Grad des individuellen Hörverlusts, daran kann der Fachschulunterricht nichts ändern und nicht zu einer Verbesserung beitragen.”

Gruppe der Automatisierungstechniker

(Frage 29 / Teil1)

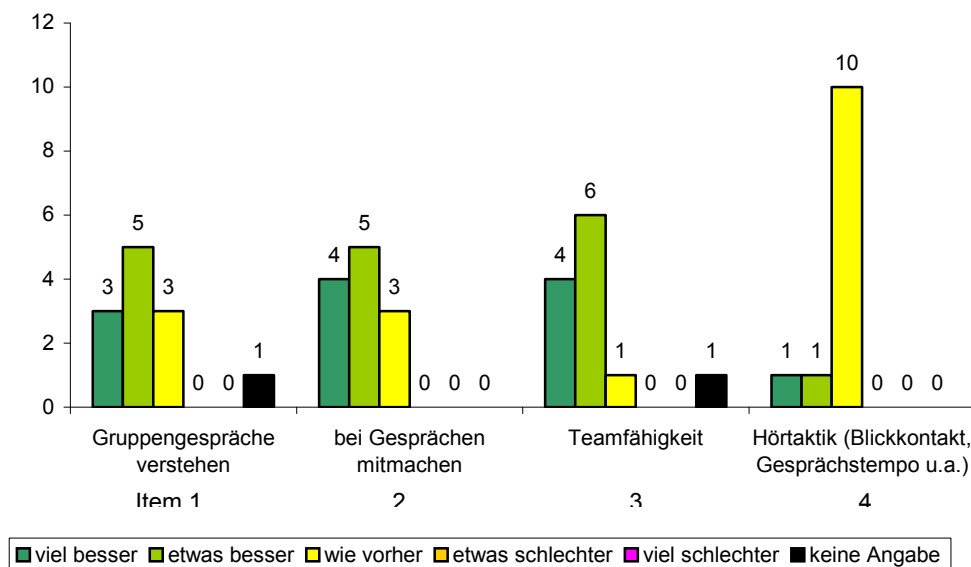


Abbildung 19b:
Verbesserungen der Kompetenz und Techniken (Automatisierungstechniker N=12)

Bei den 4 Items, die den Arbeitsprozess betreffen, werden die beiden möglichen Negativeinschätzungen 'etwas schlechter' oder 'viel schlechter' auch von den Automatisierungstechnikern nicht genannt. Bei allen 4 Items zeigen sich leichte bis deutliche Verbesserungen:

Bei den Items 'Gruppengespräche verstehen' und 'bei Gesprächen mitmachen' gibt es fast deckungsgleiche Ergebnisse. Hier antworten zwei Drittel (N=8 / 66,7%) bzw. drei Viertel (N=9 / 75%) der Automatisierungstechniker mit 'viel besser' (N=4) und 'etwas besser' (N=5). Nur (N=3 / 25%) der Automatisierungstechniker sehen hier keine Verbesserungen durch die Virtuelle Fachschule:

Der 'wie vorher'-Anteil ist (im Vergleich zu den Betriebswirten) erheblich kleiner und zeigt im Umkehrschluss wichtige Veränderungen in Kompetenzen und Techniken im Arbeitsprozess durch die Virtuelle Fachschule.

In 'Teamfähigkeit' – als Ausdruck vorgenannter Faktoren – sieht ein Anteil von (N=10 / 83,4%) der Automatisierungstechniker eine Besserung mit 'viel besser' (N=4) und 'etwas besser' (N=6) in Folge der Virtuellen Fachschule.

Der 'Hörtaktik' (Blickkontakt, Gesprächstempo, u.a.) wird demgegenüber kaum eine nennenswerte Verbesserung zugeschrieben. Hier bleiben (N=10 / 83,4%) der Automatisierungstechniker bei einem 'wie zuvor' (vgl. Anmerkungen S. 85 oben).

4.4.2 Elemente der Persönlichkeitsentwicklung

Gruppe der Betriebswirte

(Frage 29 / Teil 2)

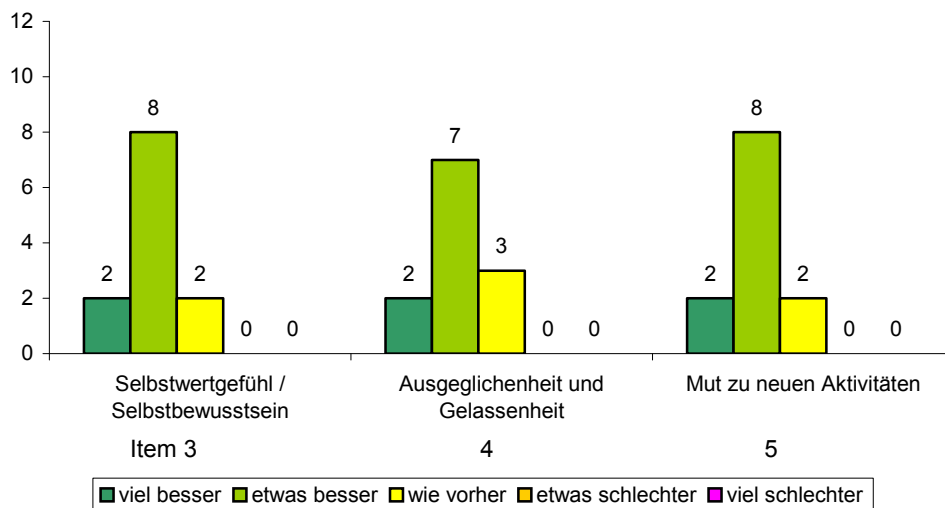


Abbildung 20a:
Verbesserungen der Persönlichkeitsentwicklung (Betriebswirte N=12)

Im Bereich Persönlichkeitsstrukturen und -potentiale, d.h. bei sogenannten weichen Daten (Selbstwertgefühl/Selbstbewusstsein, Ausgeglichenheit und Gelassenheit, Mut zu neuen Aktivitäten) ergeben sich bei den Betriebswirten im Vergleich zu den Items in (4.4.1) deutliche Verbesserungen durch den Einfluss der Virtuellen Fachschule.

Die Ergebnisse:

Bei allen 3 Items gibt es – mit einer kleinen Abweichung von (N=1) (Item Ausgeglichenheit und Gelassenheit) – deckungsgleiche Ergebnisse. Es antworten (N=10 / 83,4%) bzw. (N=9 / 75%) der Betriebswirte mit 'viel besser' (N=2) und 'etwas besser' (N=8 bzw. N=7); keine Negativeinschätzungen.

Gruppe der Automatisierungstechniker

(Frage 29 / Teil 2)

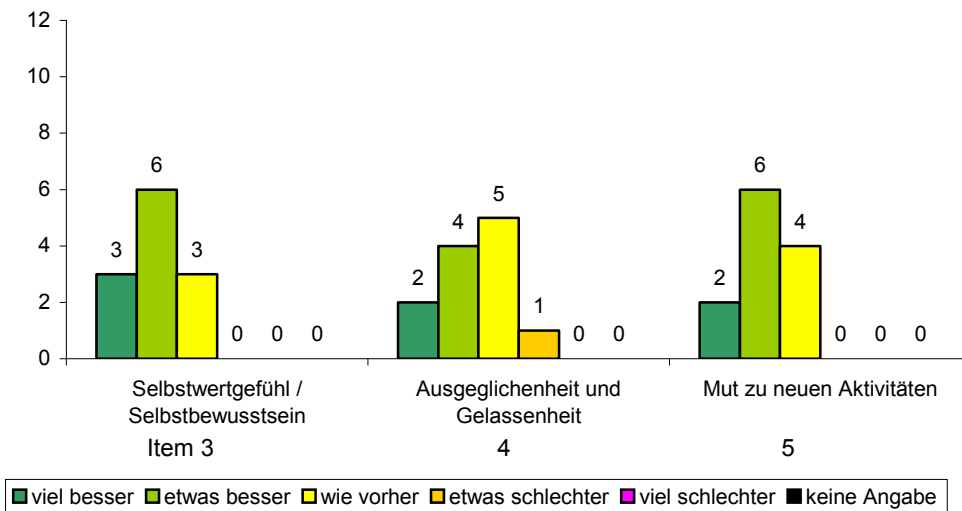


Abbildung 20b:
Verbesserungen durch Persönlichkeitsentwicklung (Automatisierungstechniker N=12)

Im Bereich Persönlichkeitsstrukturen und -potentiale, d.h. bei sogenannten weichen Daten (Selbstwertgefühl/Selbstbewusstsein, Ausgeglichenheit und Gelassenheit, Mut zu neuen Aktivitäten) ergeben sich auch bei den Automatisierungstechnikern Verbesserungen durch den Einfluss der Virtuellen Fachschule

Die Ergebnisse:

Verbesserungen durch den Einfluss der Virtuellen Fachschule äußern

- (N=9 / 75%) bei Item 'Selbstwertgefühl/Selbstbewusstsein',
- (N=6 / 50%) bei Item 'Ausgeglichenheit und Gelassenheit',
- (N=8 / 66,6%) bei Item 'Mut zu neuen Aktivitäten' der Automatisierungstechniker.
- (N=1) Ein Automatisierungstechniker zeigt weniger 'Ausgeglichenheit und Gelassenheit' als ,vorher'.

Interpretation:

Im Vergleich zu den Betriebswirten zeigen sich höhere Anteile einer schon 'wie vorher' vorhandenen Persönlichkeitsentwicklung als bei den Betriebswirten.

4.5 Zufriedenheit während der Fachschulzeit und heute

Waren Sie während der Fachschulzeit zufrieden? Sind Sie heute zufrieden?
(Frage 30)

4.5.1 Zufriedenheit mit Arbeitssituation und finanzieller Lage

Gruppe der Betriebswirte

Frage 30 / Teil 1 (Item 1, 2)

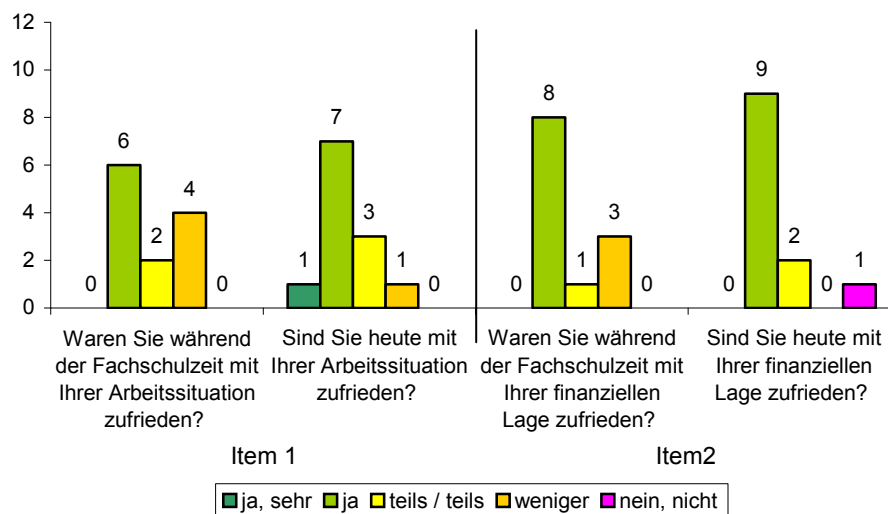


Abbildung 21a:
Zufriedenheit mit Arbeitssituation und finanziellen Lage (Betriebswirte N=12)

“Zufrieden mit Ihrer Arbeitssituation” (Item 1)

Zufrieden mit der Arbeitssituation waren während der Fachschulzeit die Hälfte (N=6 / 50%) der Betriebswirte, (N=2 / 16,7%) antworteten mit ‘teils/teils’ und ein Drittel der Betriebswirte (N=4 / 33,3%) mit ‘weniger’ zufrieden.

Zum Zeitpunkt der Befragung, d.h. mindestens ein Jahr nach Abschluss der Höherqualifizierung zeigen die Betriebswirte eine Verbesserung an: Jetzt sind zwei Drittel (N=8 / 66,7%) der Betriebswirte ‘zufrieden’: (N=1, ‘sehr zufrieden’ und (N=7) ‘zufrieden’. Nur noch 1 Befragter (N=1 / 8,3%) ist ‘weniger zufrieden’ mit seiner Arbeitssituation, und 3 Betriebswirte antworten mit ‘teils/teils’.

“Zufrieden mit der finanziellen Lage” (Item 2)

Finanziell zufrieden zeigen sich zwei Drittel der Betriebswirte (N=8 / 66,7%) während der Fachschulzeit. ‘Heute’ ist insgesamt 1 Befragter ‘mehr (N=9 / 75%) und somit drei Viertel der Befragten zufrieden’ mit der finanziellen Lage.

Drei Nennungen im Ausprägungsbereich die für den Zeitraum 'während der Fachschulzeit' auf 'weniger zufrieden' entfallen, sind im Zeitraum 'heute' anders verteilt. So äußern sich 'heute' 9 Betriebswirte = 75% (+1) zufrieden mit der finanziellen Lage, 1 Betriebswirt (8,3%) mit 'nicht zufrieden' und 2 Betriebswirte (16,7%) mit 'teils/teils'.

Gruppe der Automatisierungstechniker

Frage 30 / Teil 1 (Item 1, 2)

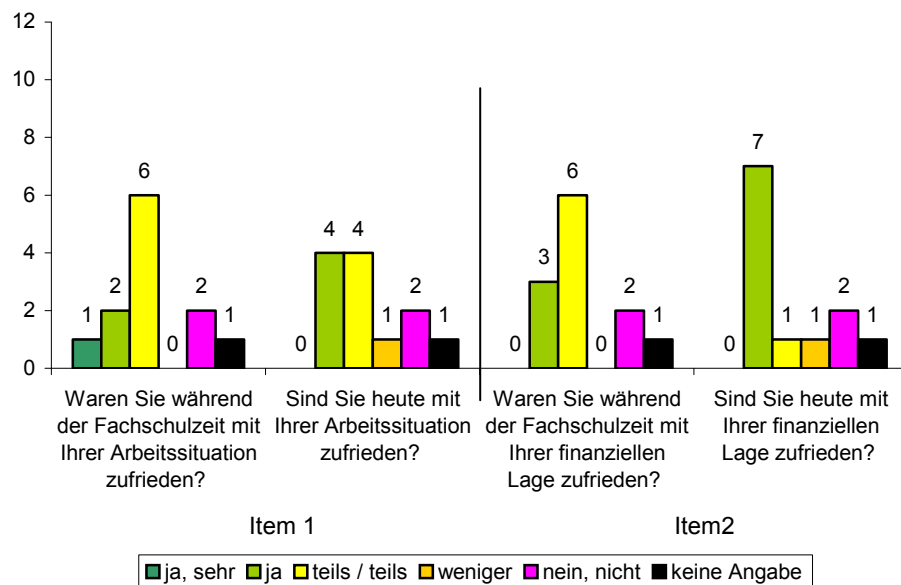


Abbildung 21b:
Zufriedenheit mit Arbeitssituation und finanziellen Lage (Automatisierungstechniker N=12)

"Zufrieden mit Ihrer Arbeitssituation" (Item 1)

Zufrieden mit der Arbeitssituation waren während der Fachschulzeit nur ein Viertel (N=3 / 25%) der befragten Automatisierungstechniker. Dagegen waren die Hälfte (N=6 / 50%) bezüglich der Arbeitssituation unsicher und antworteten mit 'teils/teils'. Durchgängig N=2 / 16,7% der Automatisierungstechniker fühlten sich 'nicht zufrieden'; 1 Automatisierungstechniker äußerte sich nicht.

Insgesamt zeigt sich während der Fachschulzeit eine Verteilung um die neutrale Position 'teils/teils'.

Zum Zeitpunkt der Befragung – d.h. mindestens ein Jahr nach Abschluss der Höherqualifizierung – zeigt sich bei den Automatisierungstechnikern allenfalls eine geringfügig verbesserte Einschätzung der Arbeitssituation mit jeweils einem Drittel

(N=4 / 33,3%) 'zufrieden', einem Drittel (N=4) 'teils / teils' mit der Arbeitssituation. 'Weniger zufriedene' (N=1) und 'nicht zufriedene' (N=2) sowie 1 Befragter ohne Angabe stellen das dritte Drittel der Automatisierungstechniker dar, mit Problemen in der Arbeitssituation.

"Zufrieden mit der finanziellen Lage" (Item 2)

Zufrieden zeigt sich ein Viertel (N= 3 /25%) der Automatisierungstechniker in Bezug auf den Zeitraum 'während der Fachschulzeit'.

Beim Vergleich zu 'heute' ergibt sich mehr als eine Verdoppelung der Anzahl der Zufriedenen (N=7 / 58,4%) mit ihrer finanziellen Situation nach der Höherqualifizierung.

Gleichzeitig nimmt der Anteil derjenigen mit eindeutigerem Antwortverhalten zu, indem der Anteil derjenigen schrumpft, die eingangs mit 'teils/teils' antworteten von N=6 → N = 1.

Der Anteil der 'weniger' oder 'nicht' Zufriedenen bleibt mit (N=2) gleich, aber es kommt auch durch (N=1) 1 mit der finanziellen Situation 'weniger' Zufriedener hinzu. 1 Automatisierungstechniker (N=1 / 8,3%) antwortet nicht.

4.5.2 Zufriedenheit mit der Wohnsituation, Freizeitgestaltung und Gesundheit

Gruppe der Betriebswirte

Frage 30 / Teil 2 (Item 3, 4, 5)

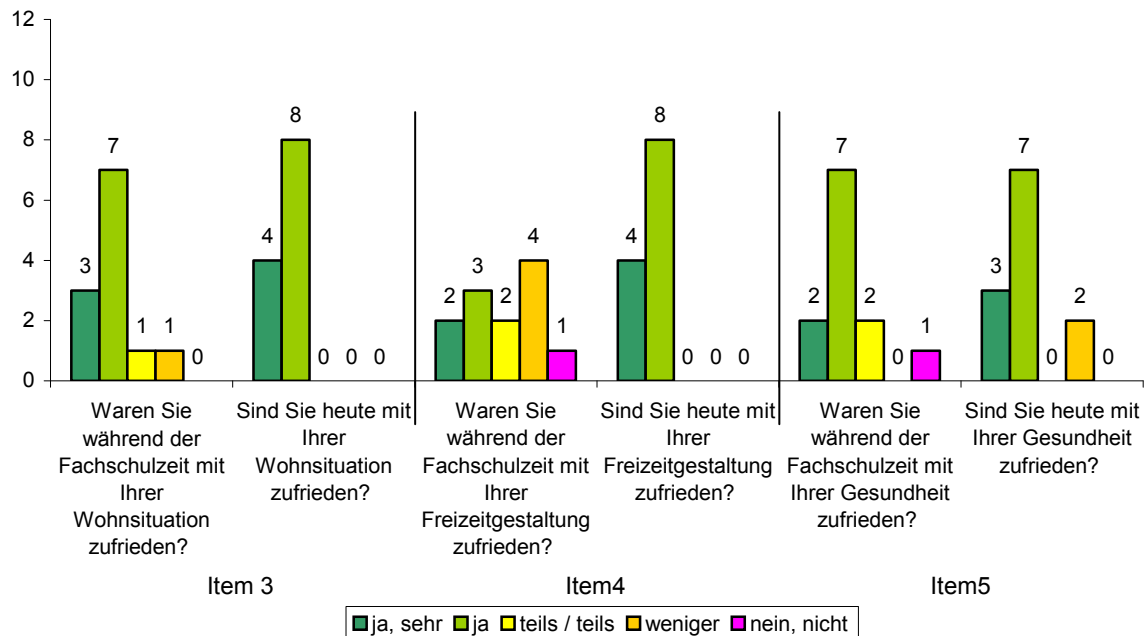


Abbildung 22a:
Zufriedenheit mit Wohnsituation, Freizeitgestaltung und Gesundheit (Betriebswirte N=12)

Zufrieden mit der Wohnsituation (Item 3)

Mit ihrer Wohnsituation zufrieden 'ja, sehr' (N=3) und 'ja' (N=7) waren während der Fachschulzeit insgesamt (N=10 / 83,4%) der Betriebswirte. Nur jeweils 1 Befragter antwortete mit 'teils/teils' und mit 'weniger' zufrieden.

'Heute' zeigt sich der Zufriedenheitsanteil im Bereich 'Wohnsituation' auf 100% (N=12) erhöht, wobei der Anteil 'sehr zufrieden' bei einem Drittel und 'zufrieden' bei zwei Dritteln liegt.

Insgesamt ist die Wohnsituation kein wesentlicher Einflussfaktor bei der Einschätzung der Virtuellen Fachschule – ganz im Gegensatz zur Freizeitgestaltung.

Zufrieden mit der Freizeitgestaltung (Item 4)

Zufriedenheit in diesem Bereich bedeutet besonders das Vorhandensein zeitlicher Möglichkeiten für Freizeitgestaltung. Bei den Betriebswirten ist während der Virtuellen Fachschule ein jeweils gleich hoher Anteil (N=5 / 41,7%) insgesamt 'zufrieden' und 'unzufrieden'. Nur (N=2 / 16,7%) ist hier nicht ganz klar entschieden.

Eine deutliche Verbesserung ergibt sich für die Betriebswirte nach der Virtuellen Fachschule. Jetzt gibt es nur noch 100% Zufriedenheit in den Abstufungen 'sehr zufrieden' (ein Drittel) und 'zufrieden' (zwei Drittel) bei den Betriebswirten:

Die Einschnitte der hohen Arbeitsbelastung während der Fachschulzeit auf die Freizeit würden auch schon während der Fachschulzeit in Äußerungen deutlich.

Zufrieden mit der Gesundheit (Item 5)

Die Gesamtverteilung der Zufriedenheit mit der eigenen Gesundheit ist für die Betriebswirte relativ stabil geblieben. Leichte Anteilsverschiebungen, d.h. einzelne Verbesserungen der Zufriedenheit aber auch vereinzelt Verschlechterungen der Zufriedenheit sind im Verlauf der Virtuellen Fachschule bis 'heute' zu verzeichnen. Insgesamt ist mit mindestens drei Viertel (N=9 bzw. N=10 / 83,4%) ein hoher Anteil mit ihrer Gesundheit zufriedener Betriebswirte 'während der Fachschulzeit' und auch 'heute' zu konstatieren.

Gruppe der Automatisierungstechniker

Frage 30 / Teil 2 (Item 3, 4, 5)

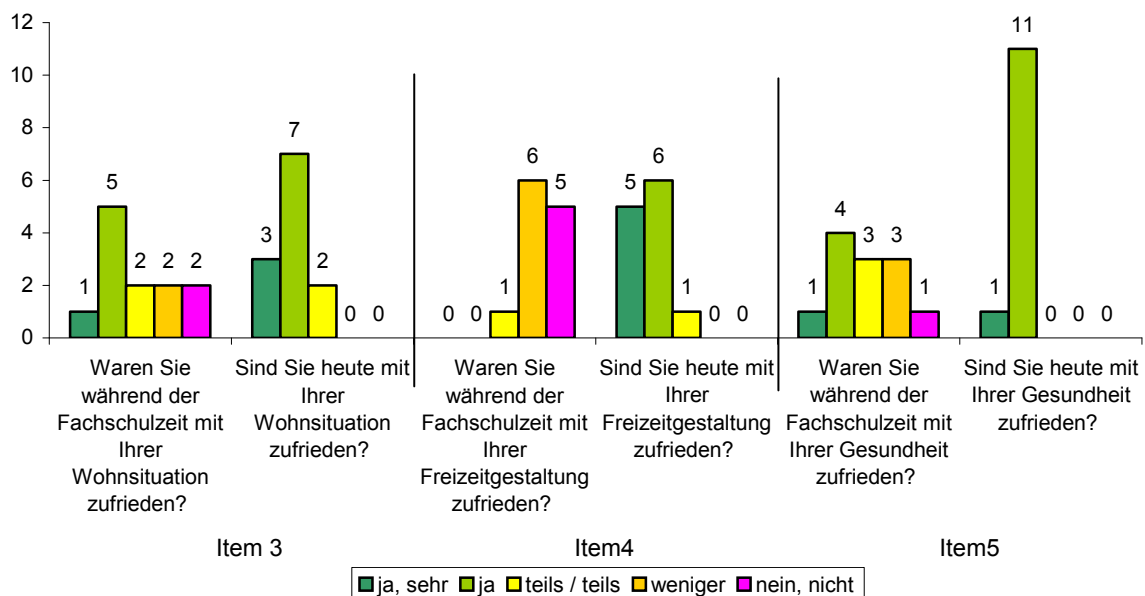


Abbildung 22b:
Zufriedenheit mit Wohnsituation, Freizeitgestaltung und Gesundheit (Automatisierungstechniker N=12)

Zufrieden mit der Wohnsituation (Item 3)

Mit ihrer Wohnsituation zufrieden 'ja, sehr' (N=1) und 'ja' (N=5) waren 'während der Fachschulzeit' die Hälfte (N=6 / 50%) der Automatisierungstechniker. Die zweite

Hälfte antwortete jeweils mit 2 Befragten mit 'teils/teils', mit 'weniger zufrieden' und mit 'unzufrieden'.

'Heute' zeigt sich der Zufriedenheitsanteil deutlich von (N=6) auf (N=10 / 83,4%) erhöht, wobei der Anteil der 'sehr Zufriedenen' (N=3 / 25%) ein Viertel und der Anteil der 'Zufriedenen' (N=7 / 58,4%) beträgt. Lediglich 2 Automatisierungstechniker sind 'heute' noch unsicher über die Beurteilung ihrer Wohnsituation und antworten mit 'teils/teils'.

Zufrieden mit der Freizeitgestaltung (Item 4)

Die Abbildung zeigt eine totale spiegelbildlich positive Veränderung der Aussagen im Bereich der Freizeitgestaltung. Es ergeben sich erdrutschähnliche Verschiebungen der Anteile: Zeigen sich für die Zeit 'während der Fachschulzeit' keinerlei positive Aussagen auf der Zufriedenheitsskala, wo 1 Person mit 'teils/teils' die Mitte markiert, so dreht sich das Bild hin zu 'zufrieden' (N=6 / 50%) und 'sehr zufrieden' (N=5 / 41,7%), also (N=11 / 91,7%) nach der Fachschulzeit mit ihrer Freizeitsituation zufriedene Automatisierungstechniker: Die erneute Klarheit der Aussagen zum hohen Stellenwert von Freizeit macht deutlich, dass die Entscheidung zur Weiterbildung und Höherqualifizierung als Faktor zum künftigen Berufsleben verstärkt in strukturelle Überlegungen einbezogen werden müssen.

Zufrieden mit der Gesundheit (Item 5)

'Während der Fachschulzeit' zeigt sich noch eine breite Streuung in der Beurteilung der Zufriedenheit.

(N=5 / 41,7%) insgesamt mit ihrer Gesundheit Zufriedene stehen (N=4) insgesamt mit ihrer Gesundheit nicht Zufriedenen gegenüber; ein Viertel (N=3) der Automatisierungstechniker stellt die Zufriedenheit mit einer 'teils/teils'-Einschätzung dar.

Auch hier zeigen sich deutliche Verschiebungen in Richtung Zufriedenheit 'heute': Zufriedenheit mit der eigenen Gesundheit bejahen 'heute' (N=11 / 91,7%), 1 Befragter bejaht dies sogar mit einem 'sehr zufrieden'.

4.5.3 Zufriedenheit mit der familiären Situation und Beziehungen zu Freunden...

Gruppe der Betriebswirte

Frage30 / Teil3 (Item 6, 7)

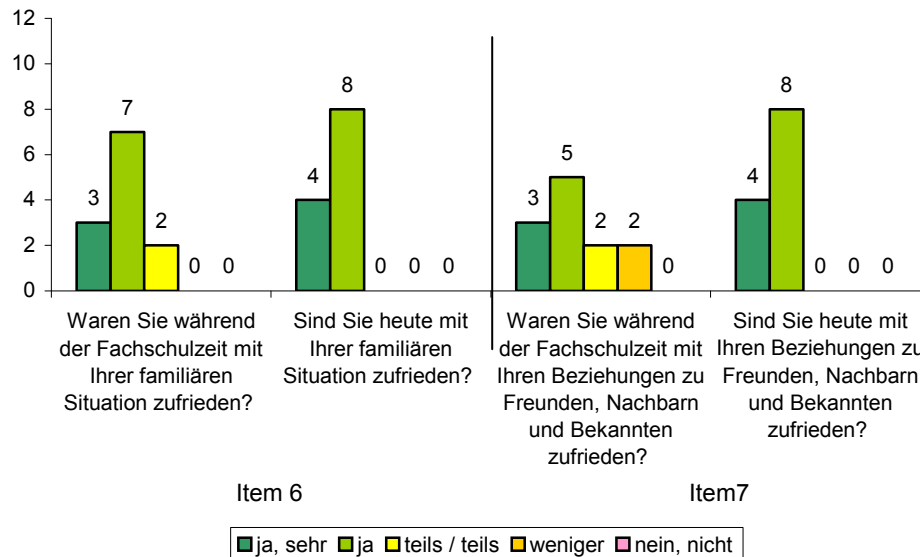


Abbildung 23a:
Zufriedenheit mit familiärer Situation und Beziehungen zu Freunden (Betriebswirte N=12)

Zufrieden mit der familiären Situation (Item 6)

Die Familie ist ein wichtiger Stabilisationsfaktor für eine erfolgreiche Fachschulzeit²¹. Die Ergebnisse der Betriebswirte zeigen für die Zeit 'während der Fachschule' mit (N=10 / 83,4%) 'sehr zufrieden' (N=3) und 'zufrieden' (N=7) einen hohen Anteil an Zufriedenheit. Nur (N=2 / 16,7%) der Betriebswirte antwortet für diesen Zeitraum mit einem unentschlossen 'teils/teils'.

'Heute' ist mit (N=12) eine 100%ige Zufriedenheit mit der familiären Situation festzustellen, wobei sich ein Drittel für ein 'sehr zufrieden' (N=4) und zwei Drittel für ein 'zufrieden' (N=8) entscheiden.

Zufrieden mit Ihren Beziehungen zu Freunden, Nachbarn und Bekannten (Item 7)

Hier ergibt sich insgesamt eine Verschiebung der Anteile "weniger zufrieden" (N=2 / 16,7%) und "teils/teils" (N=2 / 16,7%) hin zu "zufrieden" bzw. "sehr zufrieden".

²¹ Auch im Interview mit Automatisierungstechnikern aus den Klassen FST 21/22, im Okt. 2007, zeigt, wie wichtig es ist, dass die Familie diese berufsbegleitende Weiterqualifizierung mitträgt, d.h. schon bei der Entscheidung für die Teilnahme an der Qualifizierung mit einbezogen werden sollte.

Während der Fachschule zeigt sich also bei zwei Drittel der Betriebswirte insgesamt eine Zufriedenheit in diesem Bereich der Beziehungen, der für die Zeit "heute" zu (N=12 / 100%) ansteigt.

Gruppe der Automatisierungstechniker

Frage30 / Teil3 (Item 6, 7)

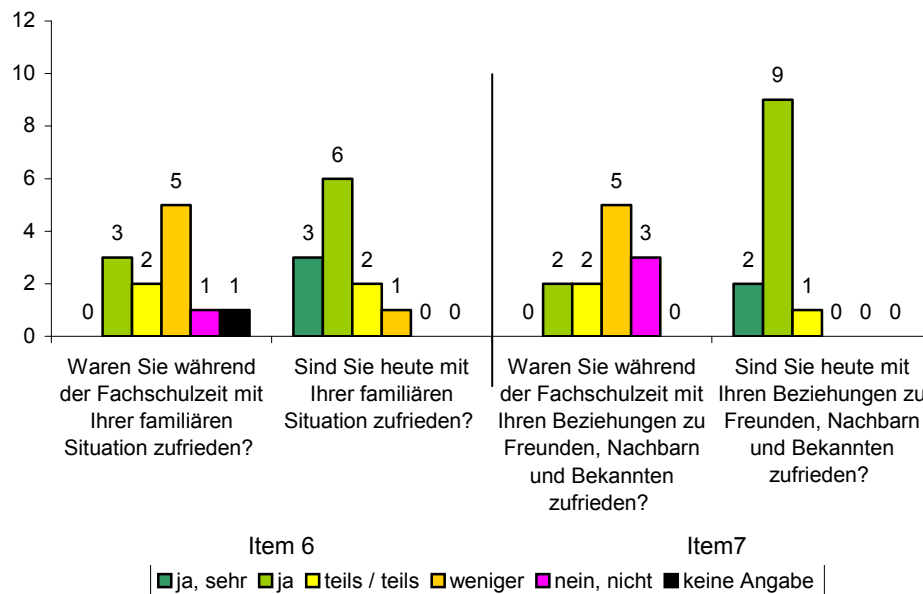


Abbildung 23b:
Zufriedenheit mit familiärer Situation und Beziehungen zu Freunden
(Automatisierungstechniker N=12)

Die Einschätzung der familiären Situation (Item 6) und der Beziehung zu Freunden, Nachbarn und Bekannten (Item 7) zeigt deutlich das Vorliegen gravierender Störungen dieser Items während der Fachschulzeit, und dies sehr viel stärker als bei der Gruppe der Betriebswirte.

Zufrieden mit der familiären Situation (Item 6)

Die Automatisierungstechniker zeigen sich für den Zeitraum 'während der Fachschulzeit' nur mit einem Anteil von (N=3 / 25%) zufrieden mit der 'familiären Situation'. Abgesehen von 1 Befragten, der nicht antwortet, ist die Hälfte der Automatisierungstechniker 'weniger' (N=5) und 'nicht' (N=1) zufrieden. 2 Automatisierungstechniker antworten mit 'teils/teils'. Dagegen sind 'heute' (N=9 / 75%) der Automatisierungstechniker mit der 'familiären Situation' entweder 'sehr zufrieden' (N=3) oder 'zufrieden' (N=6). Nur (noch= (N=1) Befragter antwortet mit 'weniger zufrieden', und (N=2) Befragte entscheiden sich für 'teils/teils'.

Zufrieden mit Ihren Beziehungen zu Freunden, Nachbarn und Bekannten (Item 7)

Auch hier ergibt sich eine noch deutlichere Verschiebung zum Positiven: 'Während der Fachschulzeit' zeigen (N=2 / 16,7%) der Automatisierungstechniker ein 'zufrieden' an; der Anteil wächst für 'heute' auf (N=11 / 91,7%). Nur 1 Automatisierungstechniker bleibt bei einer 'teils/teils'-Antwort.

Mehr Zeit haben für private Entscheidungen ohne jahrelangen Zeitdruck bei Arbeitsplatzsicherungs- und Qualifizierungs-Maßnahmen zeigt sich als wichtiger Faktor für den angestrebten Erfolg.

4.6 Probleme am Arbeitsplatz während des Besuchs der Virtuellen Fachschule

Hatten Sie Probleme am Arbeitsplatz, während Sie die Virtuelle Fachschule besucht haben? (Frage 31)

Gruppe der Betriebswirte

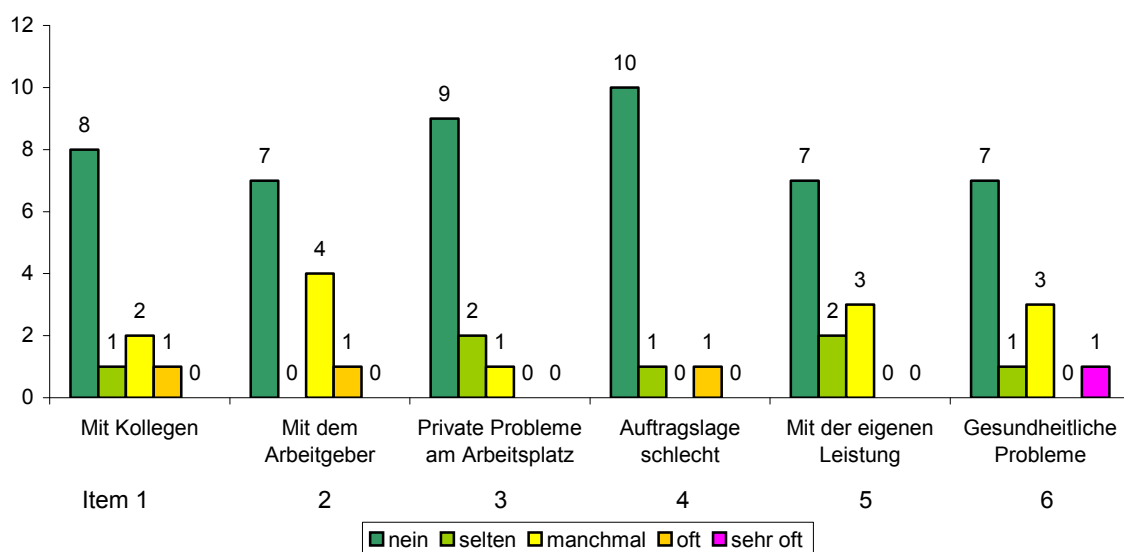


Abbildung 24a:
Probleme am Arbeitsplatz während der Fachschulzeit (Betriebswirte N=12)

Die Frage zielt auf sechs potentielle Problemkreise am Arbeitsplatz („Items“) bedingt durch den jahrelangen Besuch der Virtuellen Fachschule: Um die Häufigkeit des Auftretens von Problemen jeweils aufzuzeigen, wird eine 5er-Skalierung 'nein' / 'selten' / 'manchmal' / 'oft' / 'sehr oft' eingesetzt.

Gruppe der Betriebswirte

Eine Verneinung von Problemen am Arbeitsplatz in den sechs aufgeführten Problemkreisen bewegt sich bei den Betriebswirten zwischen (N=7 / 58,4%) und (N=10 / 83,4%) Teilnehmern der Befragung. Insgesamt 48 'nein'- Nennungen in sechs Problemkreisen = durchschnittlich 8 von 12 möglichen Verneinungen von Problemen in den sechs Problemkreisen. D.h. zwei Drittel der befragten Betriebswirte, die durch den Besuch der Virtuellen Fachschule mit dem Fortbildungsziel 'Staatlich geprüfter Betriebswirt' angetreten sind, haben keine der Probleme am Arbeitsplatz, die in den Problemkreisen genannt sind.

Diese theoretische Vergleichszahl wird es erlauben, Gruppenvergleiche anzustellen (s.a. Kap. 4.6, Abb. 24).

Im Detail:

- 'Mit Kollegen' hatten N=4 Betriebswirte Probleme, davon 'selten' (N=2), 'manchmal' (N=1), 'oft' (N=1).
- 'Mit dem Arbeitgeber' hatten N=7 'keine', N=5 'manchmal' und N=1 'oft' Probleme.
- 'Private Probleme' am Arbeitsplatz hatten N=9 von 12 Fachschülern (75%) 'nicht', 2 Betriebswirte hatten 'selten' und 1 'manchmal' Probleme.
- Eine 'schlechte Auftragslage' war bei N=10 (83%) 'kein Problem'; N=1 'selten' und N=1 'oft' ein Problem.
- 'Mit der eigenen Leistung' hatten zwar N=7 'kein Problem', aber bei N=5 'selten' und N=3 Teilnehmern zeigten sich 'manchmal' Probleme.
- 'Gesundheitliche Probleme' machten N=7 zwar kein Problem, aber N=1 'selten', N=3 'manchmal' und N=1 der Befragten 'sehr oft' und damit ernsthaft Probleme.

Insgesamt ist die Gruppe der Betriebswirte beachtlich gut ohne ungewöhnliche Stressoren zurechtgekommen. Im Bezug auf Probleme 'mit dem Arbeitgeber' macht ein Befragter die Anmerkung:

"Arbeitgeber hat schon vor Aufnahme des Studiums negative Stellungnahme abgegeben – braucht sie nicht – wird nicht befürwortet."

Ein weitere Anmerkung eines Betriebswirtes zum Thema bezieht sich auf das Problem der Überforderung: *"Vergesslichkeit – überfordert"*.

Hatten Sie Probleme am Arbeitsplatz, während Sie die Virtuelle Fachschule besucht haben? (Frage 31)

Gruppe der Automatisierungstechniker

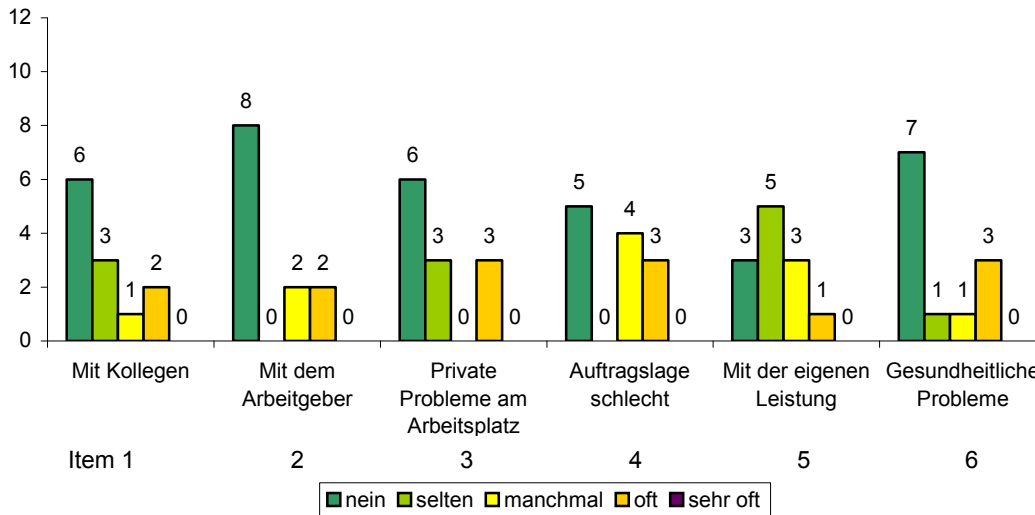


Abbildung 24b:
Probleme am Arbeitsplatz während der Fachschulzeit (Automatisierungstechniker N=12)

Eine Verneinung 'nein' bei den aufgeführten Problemlagen bewegt sich bei den Automatisierungstechnikern zwischen einem Anteil von (N=3 / 25%) in Bezug auf 'Probleme mit der eigenen Leistung' und (N=8 / 66,7%) als zwei Drittel der Befragten beim 'Problem mit dem Arbeitgeber': Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass 75% der Automatisierungstechniker Probleme 'mit der eigenen Leistung' als schwächsten Durchschnitt versus 75% 'ohne Probleme mit den Arbeitgebern' als stärksten Durchschnitt bekunden.

Der unmittelbare Fragezusammenhang und die Abbildung 24 b zur Gruppe der Automatisierungstechniker legen einen grundsätzlichen Durchschnittsvergleich mit dem Ergebnis bei den Betriebswirten nahe: Die grundsätzliche Verneinung von überhaupt vorkommenden Problemen mit 35 Nennungen in 6 Gruppen = durchschnittlich 5,8 Nennungen = 6 Nennungen von 12 = 50% Nennungen pro Problemkreis weist neben dem Rückblick auf die Grafik 24 a auf eine grundsätzlich höhere Zahl von Problemen am Arbeitsplatz bei den Automatisierungstechnikern im Vergleich zu den Betriebswirten.

Im Detail:

‘Mit den Arbeitgebern’ gibt es die geringsten Probleme: Zwei Drittel (8 von 12) verneinen sie und je 2 Befragte hatten ‘manchmal’ bzw. ‘oft’ Probleme.

N=6 (50%) haben ‘keine Probleme mit Kollegen’; N=3 (25%) nur ‘selten’, aber N=1 ‘manchmal’ und N=2 ‘oft’ weisen auf einen nicht ganz friktionslosen Ablauf innerhalb der Fachschuljahre hin.

‘Private Probleme’ am Arbeitsplatz hatten N=6 (50%) der Automatisierungstechniker nicht; N=3 (25%) ‘selten’, aber N=3 (25%) ‘oft’.

Eine ‘schlechte Auftragslage’ machte N=7 von 12 – also mehr als der Hälfte – ‘manchmal’ (N=4) bzw. ‘oft’ (N=3) Probleme: Diese Konstellation bietet begründeten Anlass zur Sorge im Hinblick auf die dadurch bedingten persönlichen Probleme, aber auch bezogen auf das Ziel der virtuellen Fortbildung.

7 von 12 Teilnehmern hatten Probleme ‘mit der eigenen Leistung’, zwar N=5 nur ‘selten’, aber N=3 ‘manchmal’ und N=1 ‘oft’.

Die ‘gesundheitlichen Probleme’ als Automatisierungstechniker sind denen der Betriebswirte stark vergleichbar (und häufiger als der wissenschaftlichen Begleitung von Inhalt und Häufigkeit her bewusst geworden ist).

Zusammenfassend bestätigt sich aus dem Detailvergleich der ‘Probleme am Arbeitsplatz’ der erste Gesamteindruck beim Vergleich der Abbildung 24 a ‘Betriebswirte’ mit der Abbildung 24 b ‘Automatisierungstechniker’, dass die Problemlage insgesamt wie im Detail bei einer Reihe der definierten Problemlagen unterschiedlich ist, d.h. bei den Automatisierungstechnikern um durchschnittlich 2 Teilnehmer gleich annähernd einem Sechstel der Gesamtstichprobe einen höheren Problemanteil aufweist.

Besonders die ersichtlich werdenden Unterschiede bei ‘Auftragslage schlecht’ (Item 4), ‘mit der eigenen Leistung’ (Item 5) und auch ‘private Probleme am Arbeitsplatz’ (Item 3) legen eine besondere Beachtung in der Diskussion zu Kontextfaktoren eines Gelingens oder Nichtgelingens von Arbeitsplatzsicherung und beruflicher Zufriedenheit durch virtuelle Höherqualifizierung nahe (vgl. folg. Kap. 4.7).

4.7 Arbeitslosigkeit zwischen Fachschulzeit und heute

Waren Sie zwischen Fachschulzeit und heute arbeitslos? (Frage 32)

in Verbindung mit:

Wie wurden das Arbeitsverhältnis/die Arbeitsverhältnisse beendet? (Frage 33)

Gruppe der Betriebswirte

Befragte	Häufigkeit und Dauer	Weise der Beendigung	Persönliche Begründung
N=1	2 Mal 1-6 Monate	---- ----	1 Mal wegen Arbeitsmobbing 1 Mal wegen Fokussierung auf das Studium

Tabelle 10a:

Arbeitslosigkeit und Beendigungsgründe (Betriebswirte N=12)

1 von 12 befragten Betriebswirte waren während der Fachschulzeit und bis zur Befragung 'heute' arbeitslos (vgl. Tab. 10a).

Gruppe der Automatisierungstechniker

Befragte	Häufigkeit und Dauer	Weise der Beendigung	Persönliche Begründung
N=1 von 12	1 Mal 6-12 Monate	Arbeitgeber hat gekündigt	Auftragsmangel
N=3 von 12	1 Mal länger als 12 Monate	Arbeitgeber hat gekündigt Arbeitgeber hat gekündigt Ende der Befristung	Insolvenz + Pleite Insolvenz + Ende der Befristung -----
N=1 von 12	1 Mal länger als 12 Monate und 1 Mal 1-6 Monate	Aufhebungsvertrag	"Chef hat mich gemobbt" Insolvenz

Tabelle 10b:

Arbeitslosigkeit und Beendigungsgründe (Automatisierungstechniker N=12)

5 von 12 Automatisierungstechnikern waren im Fortbildungszeitraum zeitweise arbeitslos

4.8 Veränderung der beruflichen Situation nach Abschluss der Virtuellen Fachschule

Sie haben die Virtuelle Fachschule abgeschlossen. Wie hat sich Ihre berufliche Situation verändert? (Frage 34)

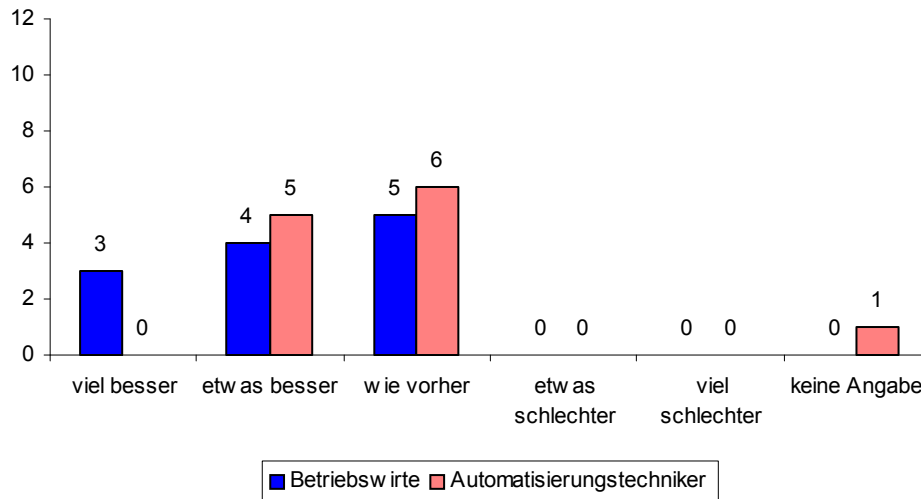


Abbildung 25:
Veränderung der beruflichen Situation (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=12)

Bei (N=7 / 58,4%) der Betriebswirte und bei (N=5 / 41,7%) der Automatisierungstechniker hat sich die berufliche Situation nach Abschluss der Höherqualifizierung verbessert.

Gruppe der Betriebswirte

Bei den Betriebswirten schätzt ein Viertel die 'berufliche Situation' als 'viel besser' und ein Drittel als 'etwas besser' ein als zur Zeit der berufsbegleitenden Weiterqualifizierung.

Gruppe der Automatisierungstechniker

Bei den Automatisierungstechnikern ist der Anteil mit (N=5) zum einen geringer, im Vergleich zu den Betriebswirten bezieht er sich zudem auf die abgeschwächte Ausprägung 'etwas besser'. 1 Automatisierungstechniker macht keine Angabe.

Demnach hat sich bei (N=5 / 41,7%) der Betriebswirte und bei der Hälfte (N=6) der Automatisierungstechniker die berufliche Situation nicht verändert. Diese Feststellung bezieht auch die Situation der Arbeitslosigkeit mit ein.

5 Angaben zum Arbeitsplatz

5.1 Berufliche Stellung während der Fachschulzeit und heute

*Ihre berufliche Stellung während der Fachschulzeit – Ihre berufliche Stellung heute
(Frage 35)*

Gruppe der Betriebswirte

	Fachschulzeit	heute
Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit	12	12

Tabelle 11 a: Berufliche Stellung (Betriebswirte N=12)

Alle Betriebswirte der Auswertungsstichprobe bezeichnen ihre berufliche Stellung 'während der Fachschulzeit' als 'Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit' (vgl. Frage 40). Sie geben an, dass ihre berufliche Stellung bis 'heute' gleich geblieben ist.

Gruppe der Automatisierungstechniker

	Fachschulzeit	heute
Angelernter ArbeiterIn	1	1
Gelernte und FacharbeiterIn	6	3
VorarbeiterIn	1	1
Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit	4	5
Arbeitslos	0	2

Tabelle 11 b: Berufliche Stellung (Automatisierungstechniker N=12)

Innerhalb der Auswertungsstichprobe der Automatisierungstechniker finden sich vier verschiedene berufliche Stellungen 'während der Fachschulzeit': Die Hälfte der Befragten N=6 / 50% geben 'Gelernte und FacharbeiterIn' an, gefolgt von N=4 / 33,3% 'Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit' und jeweils N=1 / 8,3% 'VorarbeiterIn' und 'Angelernter ArbeiterIn'.

Nach der schulischen Höherqualifizierung ergibt sich für einen Teil der Befragten eine Veränderung der beruflichen Stellung. Ungeachtet eines möglichen beruflichen Aufstiegs oder eines 'Abstiegs' in die Arbeitslosigkeit bezeichnen sich jetzt nur noch 3 von 6 Automatisierungstechniker (das entspricht einer Halbierung) als 'Gelernte und FacharbeiterIn'. Gleichzeitig ist jetzt die berufliche Stellung 'Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit' um eine Person gestiegen und nunmehr mit insgesamt N=5 Personen vertreten. Es bleibt bei N=1 'Angelernter ArbeiterIn' und ebenfalls N=1 'VorarbeiterIn', während sich zum Zeitpunkt der Befragung 2 Befragte in Arbeitslosigkeit oder 'vorübergehend' in Arbeitslosigkeit befinden und nur dies angeben.

Vergleichend betrachtet verändert bei der Gruppe der *Betriebswirte* die Höherqualifizierung nichts an der vorher angegebenen beruflichen Stellung. Bei der Gruppe der *Automatisierungstechniker* ist dagegen einiges in Bewegung gekommen: Die Anzahl der niedrigeren beruflichen Stellung 'Gelernte und FacharbeiterIn' sinkt von 6 auf 3. Die berufliche Stellung 'Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit' wächst um einen Zähler; doch zugleich sind jetzt 2 von 12 Automatisierungstechnikern arbeitslos und können zum Zeitpunkt der Befragung auf keine aktuell eingenommene berufliche Stellung verweisen.

5.2 Bezeichnung und Umfang der beruflichen Stellung

Welche der folgenden Angaben trifft auf Ihre Situation zu? (Frage36)

(Mehrfachnennungen)

5.2.1 Berufliche Stellung während der Fachschulzeit

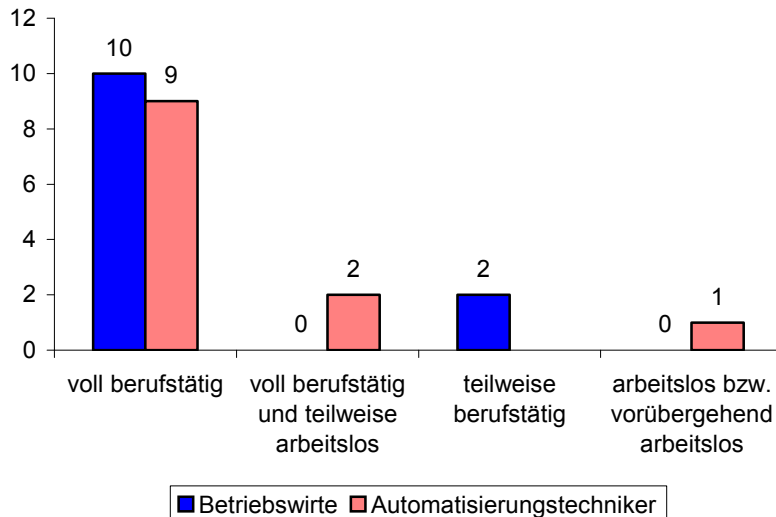


Abbildung 26a: Bezeichnung und Umfang der beruflichen Stellung 'während der Fachschulzeit' (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=12)

Gruppe der Betriebswirte

'Während der Fachschulzeit' sind 10 von 12 (83,4%) Betriebswirten voll berufstätig und N=2 (16,7%) in Teilzeit beschäftigt (21-34h). Im Hinblick auf die formalen Anforderungen der berufsbegleitenden Höherqualifizierung und die finanzielle Mehrbelastung bemerkt ein Befragter:

"Freistellung mit Bezügen nicht möglich, in begründeten Fällen ohne Bezüge. Dann kann man aber die hohen finanziellen Belastungen des Studiums (-10.000 € pro Jahr) nicht tragen."

Gruppe der Automatisierungstechniker

Drei Viertel (N=9 / 75%) der Automatisierungstechniker sind 'während der Fachschulzeit' 'voll berufstätig'. Weitere 2 Automatisierungstechniker sind ebenfalls voll berufstätig, aber teilweise oder zeitweilig arbeitslos. 1 Automatisierungstechniker hat seine Arbeitslosigkeit bzw. vorübergehende Arbeitslosigkeit angegeben, wobei hier der Umfang der beruflichen Stellung offen geblieben ist.

5.2.2 Berufliche Stellung heute

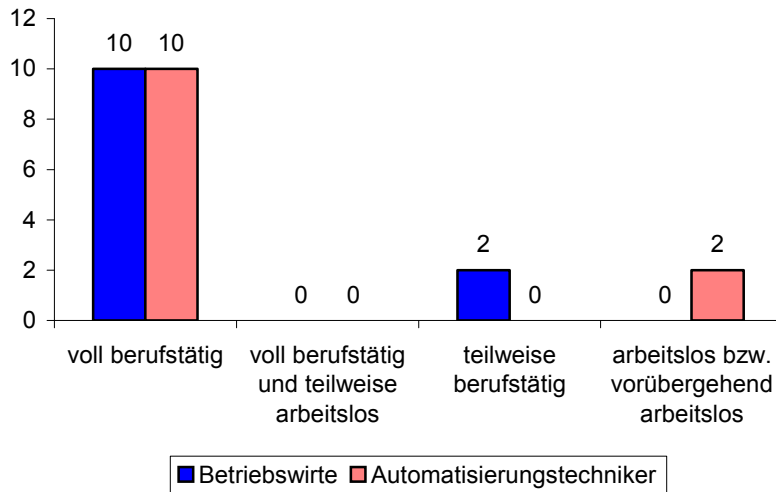


Abbildung 26b: Bezeichnung und Umfang der beruflichen Stellung 'heute' (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=12)

Gruppe der Betriebswirte

Auch zum Zeitpunkt der Befragung, also ein bzw. zwei Jahre nach Abschluss der Virtuellen Fachschule sind 10 von 12 (83,4%) Betriebswirte 'voll berufstätig' und N=2 / 16,7% in 'Teilzeit beschäftigt' (21-34 h).

Gruppe der Automatisierungstechniker

Eine leichte Veränderung bei der beruflichen Stellung ergibt sich in Richtung 'voll berufstätig' und in Richtung Arbeitslosigkeit:

10 von 12 (83,4%) Automatisierungstechniker befinden sich nunmehr im Status 'voll berufstätig', während N=2 / 16,7% 'arbeitslos bzw. vorübergehend arbeitslos' sind.

Bezogen auf beide Befragungsgruppen ist eine geringfügige Veränderung in dem Zeitraum von 7 Jahren seit Beginn der Virtuellen Fachschule festzuhalten. Allerdings ist das Veränderungsmoment 'Höherqualifizierung' auch vor dem Hintergrund der nach wie vor angespannten Arbeitsmarktsituation als Arbeitsplatz-Sicherungs-instrument zu deuten und daher nicht zu unterschätzen.

5.3 Arbeitszeit

Ging es im Gliederungspunkt 5.2 um Bezeichnung und Umfang der beruflichen Stellung, so werden im Gliederungspunkt 5.3 den 'Arbeitszeit-Daten' analog der Kategorien 'voll berufstätig' und 'teilweise berufstätig' die gesellschaftlich derzeit gültigen Arbeitszeitkontingente zugeordnet.

Die Abb. 27 unterscheidet bei Gegenüberstellung der zwei Befragungsgruppen eine Vollzeitstelle mit 35 h und mehr Arbeitszeit pro Woche und eine Teilzeitstelle mit einer Arbeitszeit zwischen 21-34 h pro Woche. Gefragt wurde:

Wie viel Stunden pro Woche arbeiten Sie? (Frage 39)

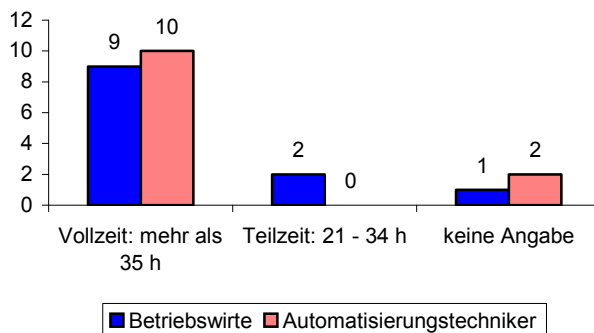


Abbildung 27: Arbeitszeit
(Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=12)

Gruppe der Betriebswirte

Für drei Viertel N=9 / 75% der Betriebswirte ergibt sich daher mit einer Vollzeitstelle eine tägliche Arbeitszeit von mehr als 35 h. 1 Befragter N=1 / 8,3% mit Vollzeitstelle macht keine Angabe. 2 Befragte üben ihre Tätigkeit in einer Teilzeitstelle (21-34 h) aus.

Gruppe der Automatisierungstechniker

Alle Automatisierungstechniker, die sich zur Zeit der Befragung in Arbeit befinden (d.h. N=10 / 83,4%), üben eine Vollzeitstelle mit mehr als 35 h aus. Die zu diesem Zeitpunkt N=2 / 16,7% arbeitslosen Automatisierungstechniker bleiben ohne Angabe.

5.4 Berufliche Veränderung aufgrund des Fachschulabschlusses

5.4.1 Arbeitsplatzwechsel beim bisherigen Arbeitgeber

Haben Sie aufgrund des Fachschulabschlusses bei Ihrem Arbeitgeber einen anderen Arbeitsplatz bekommen? (Frage 37)

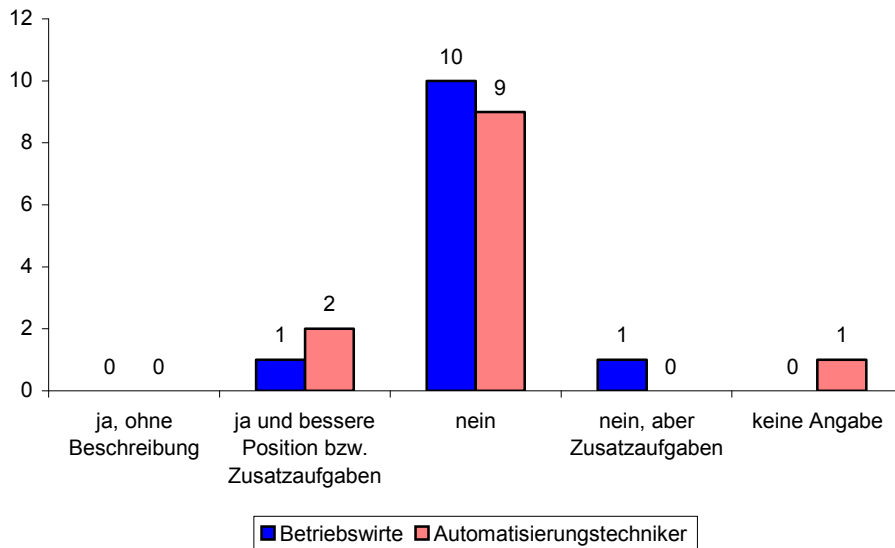


Abbildung 28: Arbeitsplatzwechsel beim bisherigen Arbeitgeber (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=12)

Gruppe der Betriebswirte

Die Abbildung 28 zeigt, dass bei 10 von 12 (83,4%) Betriebswirten zum Zeitpunkt der Befragung kein Arbeitsplatzwechsel beim bisherigen Arbeitgeber erfolgt ist. Dies kann nur 1 Befragter mit einer besseren Position bejahen, der zugleich Zusatzaufgaben übertragen bekommen hat. Ebenfalls mit der Übertragung von 'Zusatzaufgaben', aber ohne Positions- und Arbeitsplatzveränderung, kann ein weiterer Betriebswirt aufwarten. Diesem Betriebswirt ist vor dem Gesamtpersonal zum Abschluss der Fachschulausbildung sogar öffentlich gratuliert worden (Anmerkungen als Fließtext zu Frage 37).

Gruppe der Automatisierungstechniker

Drei Viertel (N=9 / 75%) der Automatisierungstechniker geben an, dass nach Abschluss der Virtuellen Fachschule kein Arbeitsplatzwechsel in der bisherigen Firma erfolgt ist. 2 Befragte können einen Arbeitsplatzwechsel in eine bessere Position bzw. Zusatzaufgaben bejahen, einer dieser 2 Befragten mit Zusatzaufgaben

im Bereich 'Entwicklung' (Anmerkungen als Fließtext zu Frage 37). 1Befragter macht keine Angaben.

5.4.2 Arbeitsplatzwechsel zu einem neuen Arbeitgeber

Haben Sie aufgrund des Fachschulabschlusses den Arbeitgeber gewechselt?
(Frage 38)

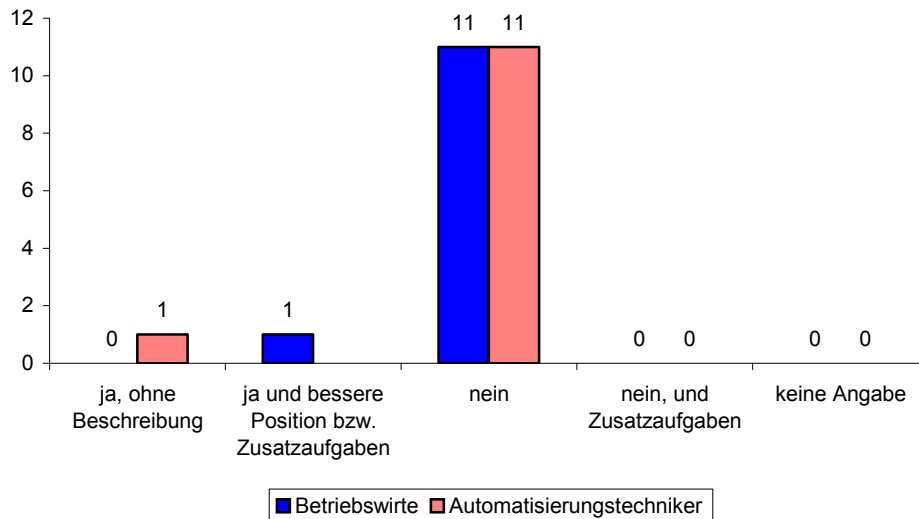


Abbildung 29: Arbeitsplatzwechsel zu einem neuen Arbeitgeber (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=12)

Gruppe der Betriebswirte

N=11 / 91,7% der Betriebswirte haben nach Abschluss der Virtuellen Fachschule keinen Arbeitgeberwechsel vollzogen. Lediglich 1 Befragter hat den Arbeitgeber gewechselt und zugleich eine bessere Position bezogen bzw. im Vergleich zu früher Zusatzaufgaben übernommen.

Gruppe der Automatisierungstechniker

Nach Abschluss der Virtuellen Fachschule ebenfalls keinen Arbeitgeberwechsel vollzogen haben N=11 /91,7% der Automatisierungstechniker. 1 Automatisierungstechniker hat aufgrund des Fachschulabschlusses den Arbeitgeber gewechselt und keine Positionseinschätzung abgegeben.

5.5 Arbeitsplatzbeschreibung

Aus der Art der Frage geht bereits hervor, dass es sich um eine offene Frage handelt. Die Differenzierung zwischen 'Tätigkeit' und 'Arbeitsaufgaben' sind bewusst gewählt und eröffnen die Chance zu einer differenzierten Arbeitsplatzbeschreibung. So können die vielen automatischen Arbeitsschritte, -gewohnheiten und -rituale bewusst gemacht bzw. in Anlehnung an eine in der Regel vorliegende Arbeitsplatzbeschreibung differenziert vorgenommen werden.

Die erfragten Arbeitsplatzbeschreibungen der Teilnehmer der Auswertungsstichprobe erlauben Einblicke in die unterschiedlichen Anforderungsprofile unterschiedlicher Arbeitsplätze einer bestimmten Profession. Für Menschen mit einer Hörschädigung sind hierbei Hinweise auf kommunikative Herausforderungen von besonderer Bedeutung.

- Welche **Tätigkeiten** haben Sie? (Frage 40 / Teil 1)
 - Welche **Arbeitsaufgaben** haben Sie?(Frage 40 / Teil 2)

Gruppe der Betriebswirte (Teilnehmer 1 bis 12)

- „Geschäftsabteilung – außergerichtliches Mahnwesen – Forderungsverfolgung:
 - Bearbeitung des Sperrtools
 - Koordination und Prüfung der Kundenaktenabgaben an die Rechtsabteilung, Kreditreform und zur Liquidation
 - Erstellung von Ratenplänen und Stundungen
 - Bearbeitung von Altforderungen unter Berücksichtigung der Verjährung
 - Prüfung der Akontolisten
 - Ermittlung der Schuldner
 - Bearbeitung von Kundenanfragen"
- Sachbearbeiterin Umwelt – Kriminalität:
 - Meldedienst – Aktenauskünfte – Schriftverkehr deutsch und englisch – Erfassung Datenbank – Internetrecherchen.

- „Geräteverwaltung – Ergebnisrechnung – Zoll:
 - Stammdaten der Geräte pflegen – Mietlisten erstellen – Erlös- und Kostenanalyse – Statistiken führen – Zolldokumente für Auslandstransport zusammenstellen.“

- „Sämtliche Arbeiten in der Finanzbuchhaltung:
 - Debitoren (Kunden, Schuldner d.Verf.)
 - Kreditoren
 - Sachkonten
 - Jahresabschluss
 - Anlagenbuchhaltung
 - Gesamte Buchhaltung Altenheim
 - Kontrolle und Korrektur
 - Personalabstimmungen.“

- „Finanzbuchhaltung – Schwerbehindertenbeauftragte – Administratorin für Server und PCs:
 - Buchführung (Kreditoren, Debitoren, Sachkonten, Anlagebuchführung, Kostenstellen) – Korrespondenz – Server + PC -Probleme beseitigen – Haushaltsplan erstellen – Budgetverwaltung – Bauwesen / Baubuch führen /Verwendungsnachweis erstellen – Jahresabschluss + Zusammenarbeit mit Wirtschaftsprüfern – Kostenpflege / Ablage / Statistiken.“

- „Kreditbuchhalter / Sachbearbeiter:
 - Buchen von Kontier-Bereinigung von Kreditorenkonten – Terminüberwachungen.“

- „Finanzielles Controlling:
 - Diverse Statistiken machen – Lieferplan erstellen
 - Kostenrechnung: Umlagen definieren – Bestandswertung machen – Maschinenstundensatz definieren (vor kurzem eine neue Aufgabe für mich) – viele Kleinigkeiten.“

- „Finanzbuchhaltung – Verwaltung:
 - Erstellung von Betriebsabrechnungen – Monats- und Jahresabschlüssen – Kontierung – Auswertung von Kostendaten – Kontroll- und Informationsversorgungssystemen.“

- „Administration innerhalb des Bereichs Forschung und Entwicklung (mit 70 Mitarbeitern):
 - Organisation – Koordination – aktive Chefentlastung – Qualitätsmanagement – Betreuung – sehr intensive Kommunikation sowohl mündlich als auch schriftlich.“

- „Personalsachbearbeiter:
 - Verträge, Korrespondenz mit Sozialversicherungsträgern und Steuerbehörden, sonstige Ämter, Bescheinigungswesen, Lohnabrechnung, Zeiterfassung, etc.) und Datenschutzbeauftragter.“

- „Heute: Controller:
 - Eigenständig, selbstverantwortlich
 - Aufstellung des Wirtschaftsplans – Kosten- und Leistungsrechnung – Richtsatzkatalog – Risikomanagement – Beteiligung beim Projekt – Jahresabschluss, Zwischenberichte – Vorlage für Ausschuss erstellen.“

- „Lohnbuchhaltung – Zeitwirtschaft – Kreditoren- / Debitorenbuchhaltung (Vertretung) – Kassen:
 - keine Angabe.“

Fazit:

Die beschreibende Differenzierung nach *‘Tätigkeitsfeldern’* und *‘Arbeitsaufgaben’* dieser Gruppe zum Teil hochgradig (und dominant) schwerhöriger Betriebswirte zeigt ein hohes fachliches und fachsprachliches Wissen dieser Gruppe *‘Staatlich geprüfter Betriebswirte’*. Umso notwendiger wären Gespräche mit den notwendigen Arbeitgebern im Sinne einer Aufwertung der beruflichen Situation Hörgeschädigter: Hard of hearing can!

- Welche **Tätigkeiten** haben Sie? (Frage 40 / Teil 1)
 - Welche **Arbeitsaufgaben** haben Sie? (Frage 40 / Teil 2)

Gruppe der Automatisierungstechniker (Teilnehmer 1 bis 12)

- „Planung und Erstellung der Zählerablesung – Administration der Server zur Abrechnung – Betreuung der technischen Geräte für Informationserfassung:
 - Anlagen erstellen und dokumentieren – Aufbau und Pflege Systemdatenbank – Paramentierung technischer Komponenten – SAP-Pflege (Erw. Dokumentation) – Kundenbetreuung – Rufbereitschaften.“
- „Keine Angabe:
 - Erstellung von Zeichnungen in AutoCAD u. solid Works – Pflege unserer Software – Programmierung.“
- „Tabellen- und Grafikerstellung (Excel) – Lagepläne, geologische Schnitte erstellen – Profilschnitte Leitungsbau, Brunnenbau, Schachtbau erstellen – Erstellung von Präsentationen (Powerpoint) – Archivierung von CDs, Ordern, Kartenmaterial – Erstellung von Anlagen (Zeichnungen, Tabellen, Grafiken) und Berichten, Binden und Zusammenstellen von Berichten – Pläne schneiden, falten – im Außendienst Pumptätigkeiten mit Notierung von Zwischenergebnissen:
 - Keine Eintragung.“
- „Keine Eintragung:
 - CAD – Erstellung von Stücklisten.“
- „Produktionsplanung – Konstruktion:
 - Erstellen von Arbeitsblättern und Werkzeugen.“
- „KFZ -Schlosser für Mercedes Sprinter (Transport):
 - Montage am Fließband.“

- „Konstruktion – 3D – Datenbank verwalten – als Springer im Werkzeugbau –
Wartung – Reparaturen:
 - Werkzeug-Teil-Liste-Kontrolle – Bestand der Normteile überwachen
ggf. bestellen – WZ kontrollieren.“
- „Einrichter:
 - Auftragseinteilung, Personaleinteilung, Terminvereinbarung mit
Auftragszentrum.“
- „Prototyp (fertig) – Kleinserie-Fertigung inklusive Endkontrolle – Reparatur –
Programmierung – Mithilfe einer Projekt:
 - Frage an Ingenieur, Problem lösen – Material besorgen, Fehler suchen.
Extra Fall: Frage an Ingenieur, Unterlagen Überprüfen und Einstellung
eines Messverstärkers – Aufbau einer Projekt.“
- „CNC-Fräsen; CNC-Drehen; CNC-Programme:
 - Forschungsprojekte – Hörgeschädigte mit ausbilden.“
- „Komponente Mechanische Fertigungen – Montage:
 - Drehen – Fräsen – Teile zusammenmontieren – CNC-Programm
optimieren.“
- „Keine Angabe:
 - Keine Angabe.“

Fazit:

Der Vergleich der Beschreibung von Tätigkeiten und Aufgabenfeldern zwischen der Gruppe der Betriebswirte (eher ´schwerhörig´) mit der Gruppe der (sehr viel dominanter ´gehörlosen´) Automatisierungstechniker zeigt deutlich unterschiedliche sprachliche und fachsprachliche und damit (für den Arbeitsplatz) kommunikativer Unterschiede bei den befragten Projektteilnehmern – mit ein Grund für den teilweise geringeren Auswirkungsgrad auf die Arbeitsplatzbewertung?!

5.6 Berufliche Weiterentwicklung nach Abschluss der Virtuellen Fachschule

Was haben Sie schon erreicht? Mit dieser Fragestellung sollen facettenartig Ergebnisdeutungen vor dem Hintergrund des unterstellten beruflichen Eifers und des Willens zur Weiterentwicklung erfasst werden. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Ergebnisdeutungen der Befragten auch auf wirksame Ressourcen zurückgreifen, die hier nicht systematisch erfasst werden können. So sind die Ergebnisdeutungen auch von individuellen Erwartungen und Schwerpunktsetzungen geprägt, die wiederum lebensgeschichtliche Wurzeln haben und in die Antworten einfließen.

Bei der Datenauswertung muss es gelingen, die individuellen Betrachtungsweisen der individuellen beruflichen Lage und Perspektive durch vorgegebene Items so zu strukturieren, dass diese vergleichbar werden. Dem gleichen Ziel dient die Möglichkeit, von Mehrfachnennungen Gebrauch zu machen. Damit können individuelle Bedeutungsschwerpunkte fokussiert zugelassen und die Vergleichbarkeit der Antworten verbessert werden.

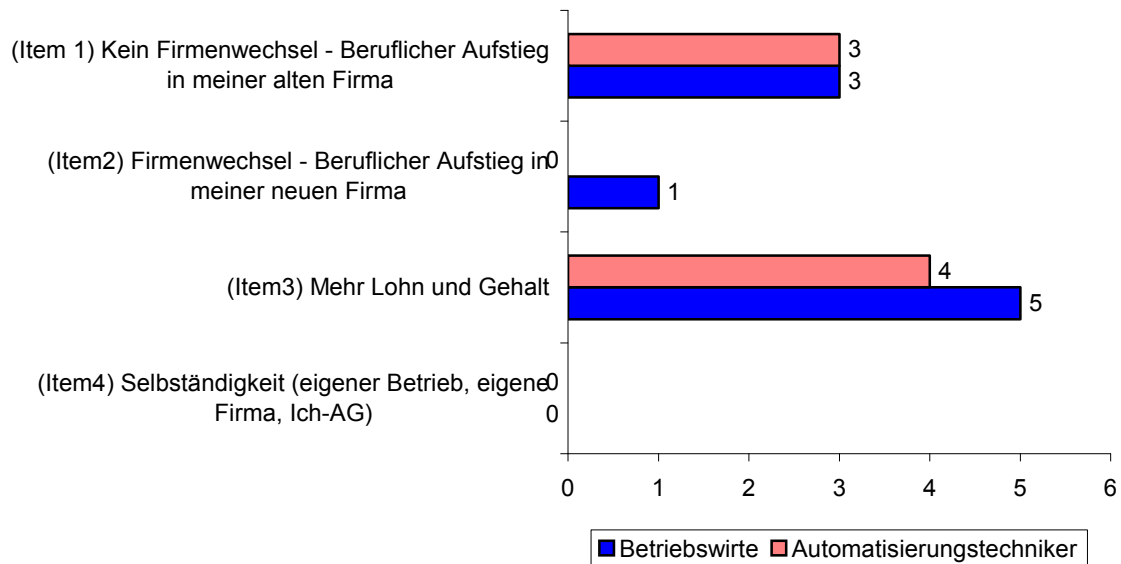
Mit den Items 1-3 und 12 werden materielle Faktoren erfragt (Arbeitsplatz, Arbeitgeberwechsel, Ideen für eine Verselbständigung, Lohn- und Gehaltsentwicklung). Die Items 4-11 und 13 zielen auf immaterielle Gesichtspunkte, auf „weiche Daten“ beruflicher Weiterentwicklung in personal unterschiedlichen Beziehungen. Dazu zählen Formen der Anerkennung, Zuwachs an Verantwortung, mehr Entscheidungsbefugnisse bis hin zu subjektiv empfundenen Chancenzuwächsen.

Um die Auswertung zu erleichtern, sind in der folgenden Abbildung (Abb. 30) zunächst die materiellen Gesichtspunkte und im anschließenden Auswertungsteil (Abb. 31) immaterielle Gesichtspunkte beruflicher Weiterentwicklung dargestellt worden.

5.6.1 Materielle Gesichtspunkte der eigenen beruflichen Weiterentwicklung (Mehrfachnennungen)

Nach Abschluss der Virtuellen Fachschule: Was haben Sie schon erreicht?

(Frage 41/ Teil1) (Mehrfachnennungen)



**Abbildung 30: Materielle Gesichtspunkte der eigenen beruflichen Weiterentwicklung
(Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=12)**

Ergebnis:

9 von 12 Betriebswirten (75%) und

7 von 12 Automatisierungstechnikern (58%) berichten, dass „sie schon etwas erreicht haben“

- durch „beruflichen Aufstieg in der alten Firma“ (je Gruppe N=3) bzw.
- durch „beruflichen Aufstieg in einer neuen Firma“ (N=1) bzw.
- durch „mehr Lohn und Gehalt“ (N=5 bzw. 4).

Niemand der 24 Absolventen der Virtuellen Fachschule hat sich im Anschluss an die berufliche Weiterbildungsmaßnahme selbständig gemacht.

5.6.2 Immaterielle Gesichtspunkte der eigenen beruflichen Weiterentwicklung

Im Folgenden werden die Ergebnisse in Bezug auf die Items dargestellt, die sich für die Erfassung immaterieller Gesichtspunkte eignen.

Nach Abschluss der Virtuellen Fachschule: Was haben Sie schon erreicht?

(Frage 41 / Teil 2) (Mehrfachnennungen)

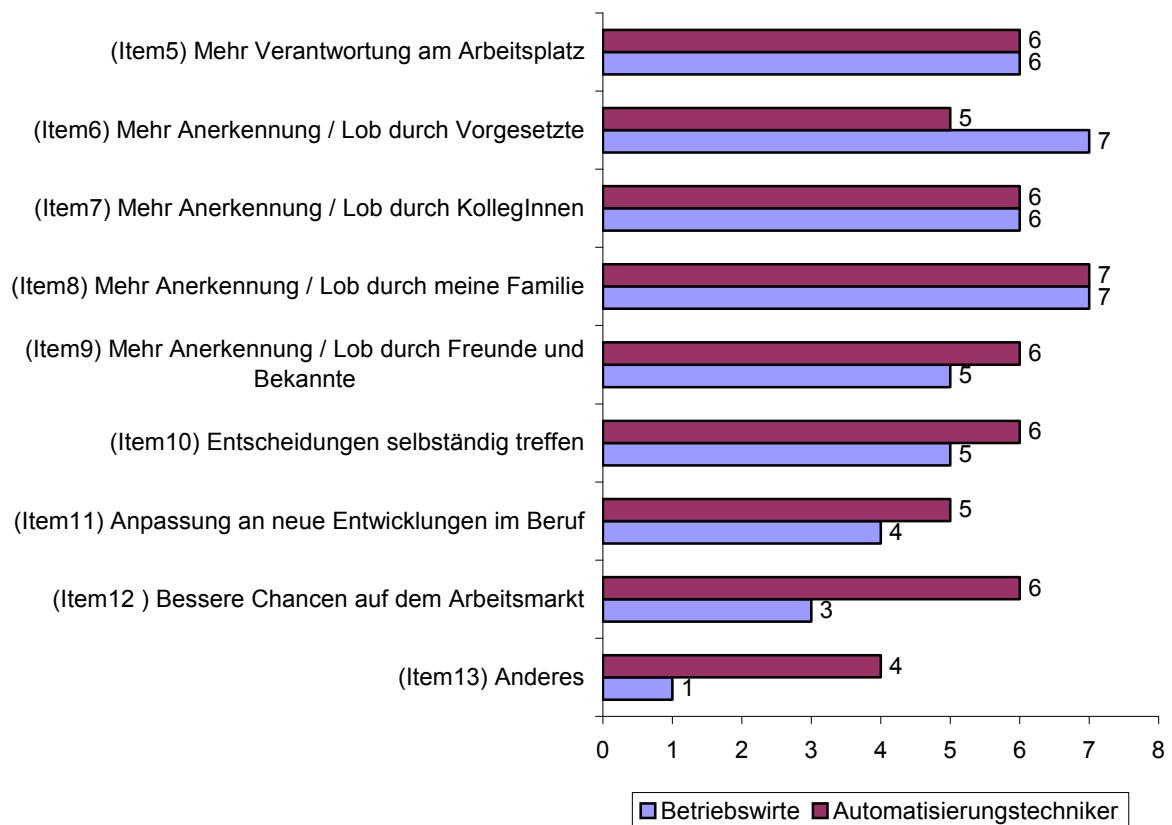


Abbildung 31: Immaterielle Gesichtspunkte der eigenen beruflichen Weiterentwicklung (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=12)

Gruppe der Betriebswirte

Ergebnisse:

- *Mehr Verantwortung am Arbeitsplatz (Item 5)*
Die Hälfte der Befragten N=6 / 50% sieht für sich 'mehr Verantwortung am Arbeitsplatz'.
- *Mehr Anerkennung/Lob durch Vorgesetzte (Item 6)*
- *Mehr Anerkennung/Lob durch Familie (Item8)*

→ *Mehr Anerkennung/Lob durch KollegInnen (Item 7)*

→ *Mehr Anerkennung/Lob durch Freunde und Bekannte (Item 9)*

Die Anzahl der Nennungen beim *Kanon personaler Zusammenhänge* in Bezug auf 'Mehr Anerkennung/Lob' schwankt bei diesen 4 Items zwischen 5 und 7 Nennungen, nur leicht. Die höchste Anzahl (N=7 / 58,4%) der Nennungen entfallen sowohl auf 'durch Vorgesetzte' als auch 'durch meine Familie'. 6 Nennungen in Bezug auf 'Kollegen' und 5 Nennungen bezüglich 'Freunde und Bekannte' sind vergleichbar hoch.

→ *Entscheidungen selbständig treffen (Item 10)*

Selbständige Entscheidungen²² treffen zu können, sehen N=5 / 41,7% der Betriebswirte als erreicht an.

→ *Anpassung an neue Entwicklungen im Beruf (Item 11)*

Mit N= 4 / 33,3% Nennungen fällt die Zustimmung zu diesem Item nicht so hoch aus.

→ *Bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt (Item 12)*

Bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt werden von einem Viertel der Betriebswirte (N=3 / 25%) gesehen. Hier ist zu berücksichtigen, dass objektive marktpolitische Gründe und Regularien die subjektive Einschätzung erheblich mit beeinflussen.

→ *Anderes (Item 13)*

1 Befragter: ja 'bezahlte Fortbildung im Controlling'

Bei 44 Nennungen für 9 Items = durchschnittlich 4,8 = knapp 5 Nennungen ist der niedrige Anteil der arbeitsbezogenen Items 10 und 11 auffällig.

²² Die Art der selbständigen Entscheidungen ist dabei nicht konkretisiert worden. D.h. dies ist dem Einzelnen bei der Beantwortung der Frage anheim gestellt worden. So trifft die Frage auch den Umfang selbständigen Arbeitens überhaupt. Denn man trifft im allgemeinen notwendiger Weise immer wieder selbständige Entscheidungen bei der Arbeit, eben abhängig vom Grad der selbständigen Arbeit.

Gruppe der Automatisierungstechniker:

Ergebnisse:

→ *Mehr Verantwortung am Arbeitsplatz (Item 5)*

Bei den Automatisierungstechnikern sieht die Hälfte der Befragten (N=6 / 50%) 'mehr Verantwortung am Arbeitsplatz' erfüllt.

→ *Mehr Anerkennung/Lob durch Vorgesetzte (Item 6)*

→ *Mehr Anerkennung/Lob durch KollegInnen (Item 7)*

→ *Mehr Anerkennung/Lob durch Familie (Item 8)*

→ *Mehr Anerkennung/Lob durch Freunde und Bekannte (Item 9)*

Die Anzahl der Nennungen beim *Kanon personaler Zusammenhänge* in Bezug auf 'Mehr Anerkennung/Lob' schwankt bei diesen 4 Items zwischen 5 und 7 Nennungen nur leicht. Die höchste Anzahl (N=7 / 58,4%) der Nennungen entfallen auf 'durch meine Familie', gefolgt von 6 Nennungen in Bezug auf 'Kollegen' und 'Freunde und Bekannte' sowie 5 Nennungen in Bezug auf 'durch Vorgesetzte'.

→ *Entscheidungen selbständig treffen (Item 10)*

Selbständige Entscheidungen treffen zu können, sehen N=6 / 50% der Automatisierungstechniker als erreicht an.

→ *Anpassung an neue Entwicklungen im Beruf (Item 11)*

N=5 / 41,7% der Automatisierungstechniker sieht im Ergebnis den Abschluss der Virtuellen Fachschule mit einer Anpassung an die aktuellen beruflichen Erfordernisse verbunden.

→ *Bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt (Item 12)*

Bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt werden von der Hälfte der Befragten (N=6 / 50%) gesehen.

→ *Anderes (Item 13)*

N=4 / 33,3% deuten auf 'Anderes' Erreichtes hin. 2 davon machen konkrete Angaben:

- „bin zur Zeit arbeitslos“
- „Unveränderungszustand“ (der Befragte hat keines dieser Items angekreuzt, sondern bemerkt, dass sich hinsichtlich der angebotenen Veränderungen nichts getan hat, d. Verf.)

Beim Vergleich der Ergebnisse der Betriebswirte und der Automatisierungstechniker fallen große Ergebnisabweichungen nur bei dem Item 'Bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt' auf. D.h. die Hälfte (N=6 / 50%) der Automatisierungstechniker schätzen durch den Abschluss der Virtuellen Fachschule ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt als gewachsen ein, während dieser Einschätzung bei den Betriebswirten nur ein Viertel N=3 / 25% folgt. Ein Büro-Arbeitsplatz als Angestellter bei Arbeitgebern mit Behörden-Charakter bietet offenbar mehr Arbeitsplatz-Sicherheit.

Überhaupt fallen die Antworten im Bereich der Items 10-12 (→ *Entscheidungen selbständig treffen (Item 10)*; → *Anpassung an neue Entwicklungen im Beruf (Item 11)*; → *Bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt (Item 12)*) bei den Automatisierungstechnikern jeweils mindestens um N=1 Nennungen höher aus, als bei den Betriebswirten.

D.h. die Bedeutung der Virtuellen Fachschule für die berufliche Weiterentwicklung wird von den Automatisierungstechnikern höher gewichtet als bei den Betriebswirten. Dies schließt allerdings einen Vergleich bzw. eine Beurteilung beider Professionen oder der jeweiligen Ausbildungsinhalte nicht ein.

Im numerischen Vergleich beider Gruppen zeigen sich die Automatisierungstechniker mit 51 Nennungen insgesamt = durchschnittlich 5,7 Nennungen pro Teilnehmer auskunftsfreudiger als die Betriebswirte mit insgesamt 44 Nennungen = durchschnittlich 4,9 Nennungen pro Betriebswirt.

5.7 Belastungen in Verbindung mit der Arbeitsstelle

In diesem Gliederungspunkt werden die aktuellen Belastungen der Befragten im Hinblick auf die typischen Belastungsfelder der Arbeitsstellen einer ausführlichen Darstellung und Betrachtung unterzogen.

In Gliederungspunkt 5.5. (Arbeitsplatzbeschreibung) ist bereits gezeigt worden, dass sich die Art der Tätigkeitsfelder der Betriebswirte und Automatisierungstechniker unterscheidet, so auch die Belastungsschwerpunkte, die darin auftreten (vgl. Frage 40).

Ein Vergleich des jeweiligen Belastungsaufkommens ist (zumindest in Einzelfällen) dennoch interessant, wenngleich auch kritisch zu betrachten. Im Folgenden wird das konkrete Belastungsaufkommen beider Befragten dargestellt und im Einzelfall auch ein Belastungsvergleich beider Berufsbereiche vorgenommen.

Unumstritten muss es hierbei zu Ergebnissen kommen, die den graduellen Einschluss und Ausschluss bestimmter Belastungsschwerpunkte nachweisen bzw. belegen können. Dies soll bestenfalls Anforderungsprofile spezieller Tätigkeiten für den Personenkreis hörbehinderter Menschen aufzeigen, die vielleicht auch generalisierungsfähig auf andere Arbeitsbereiche übertragen werden können.

Solchermaßen generierte Anforderungsprofile können Orientierungsmaßstab für Arbeitsfelder werden, die bisher für den Personenkreis hörbehinderter Menschen erfahrungsgemäß noch nicht erschlossen worden sind. Das betrifft besonders Arbeitsfelder, denen für den Personenkreis hörbehinderter Menschen – aufgrund kommunikativer Barrieren – bisher noch keine Perspektive eingeräumt worden ist.

Bei der Ergebnisdarstellung in diesem Abschnitt werden 2 Automatisierungstechniker mit der Aussage 'keine Angabe' aus der prozentualen Verteilung ausgeschlossen (N=10 statt N=12). Sie tauchen im Abschnitt 5.7.1 –5.7.21 und den dazugehörigen Abbildungen 32-51 dennoch auf, werden aber durch einen Trennungsstrich sichtbar abgegrenzt:

Der Grund liegt in einer Harmonisierung der Ergebnisse. D.h. es geht darum, die 2 Automatisierungstechniker, die sich an der Beantwortung dieser Frage konsequenter

Weise nicht beteiligt haben, weil sie zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos waren, sinnvoll einzuordnen²³.

Nachdenken über Konditionalaussagen der 'teils-teils'-Nennungen

Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass gerade bei der Fragestellung "*Was belastet Sie an ihrer Arbeitsstelle (ist nicht gut)*" (Frage 42) die Ausprägung 'teils/teils' zwangsläufig Konditionalaussagen generiert. Am Beispiel 'Überstunden, lange Arbeitszeit' (Item 1) kann dies exemplarisch beschrieben werden: Mit der Antwort 'teils/teils' verlässt der Antwortgeber Eindeutigkeiten, denn 'Überstunden' können in Gestalt einer selbstbestimmten Entscheidung entlastend sein, währenddessen angeordnete Überstunden eher als belastend wahrgenommen werden, da sie privaten Planungen unterlaufen bzw. belastende Rollenkonflikte zwischen der Berufs- und der Privatrolle hervorrufen können. Die Antwort 'teils/teils' wird interessant, da sie einerseits auf eine unklare geteilte, zwiespältige, unentschiedene Haltung verweist, die einer Zurückhaltung entspricht, obwohl sie andererseits einer differenzierteren und in der Deutung breiter gefächerten Belastungskategorie entsprechen kann.

Die Ergebnisdarstellung folgt chronologisch den 20 Items der Frage 42 (vgl. Fragebogen im Anhang).

²³ Veränderungen bei der Auswertungsstichprobe der Automatisierungstechniker (Betriebswirte N=12 und Automatisierungstechniker N=10) wird als Problem des Berufsgruppenvergleichs den folgende Auswertungsteil begleiten. Immer dann, wenn die Antwortkategorie 'keine Angabe' eindeutig motiviert ist, soll sie auch angemessen berücksichtigt werden.

5.7.1 Belastung durch ‚Überstunden, lange Arbeitszeit‘ (Item 1)

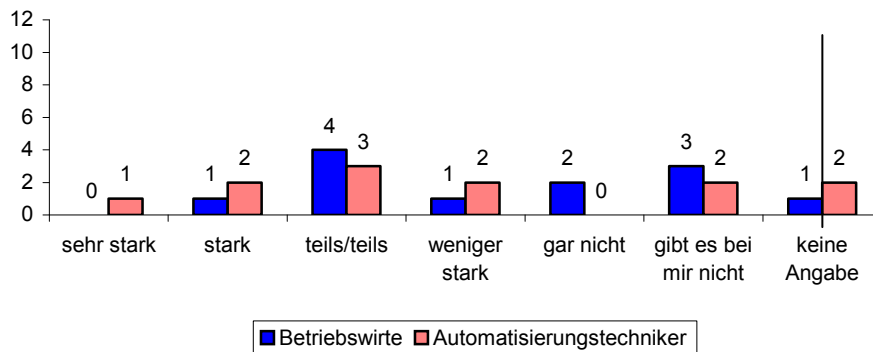


Abbildung 32: Belastung durch Überstunden und lange Arbeitszeit (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=10)

5 von 12 *Betriebswirten* (41,7%) können diese Art der Belastung für ihren Arbeitsplatz ausschließen. 1 Betriebswirt (8,3%) äußert sich dazu nicht.

Die Hälfte der Betriebswirte (N=6 / 50%) hat mit dieser Belastungsart zu tun: Dabei ergeben sich die häufigsten Nennungen N=4 / 33,3% bei ‚teils/teils‘.

1 Betriebswirt gibt an, dass er sich von Überstunden und langer Arbeitszeit ‚stark‘ (N=1) und 1 anderer Betriebswirt sich ‚weniger stark‘ (N=1) belastet fühlt.

2 *Automatisierungstechniker* (N=2 / 20%) schließen diese Belastungsart in Bezug auf ihren Arbeitsplatz aus. Ansonsten ergibt sich bei der Gruppe der Automatisierungstechniker eine vergleichsweise gleichmäßige Streuung der Antworten.

Die meisten Nennungen mit N=3 / 30% entfallen auf ‚teils/teils‘. Jeweils 2 Nennungen (N=2 / 20%) auf ‚stark‘ bzw. ‚weniger stark‘; 1 Automatisierungstechniker bewertet die Belastungsart mit ‚sehr stark‘.

Im Vergleich sind die Betriebswirte etwas geringer von ‚Überstunden, lange Arbeitszeit‘ (Item1) betroffen als die Automatisierungstechniker: Immerhin 5 von 12 Betriebswirten (41,7%) und 2 von 10 Automatisierungstechnikern (20%) schließen diese Belastung ganz aus.

5.7.2 Belastung durch ‚Schichtarbeit ohne Nachtschicht‘ (Item 2)

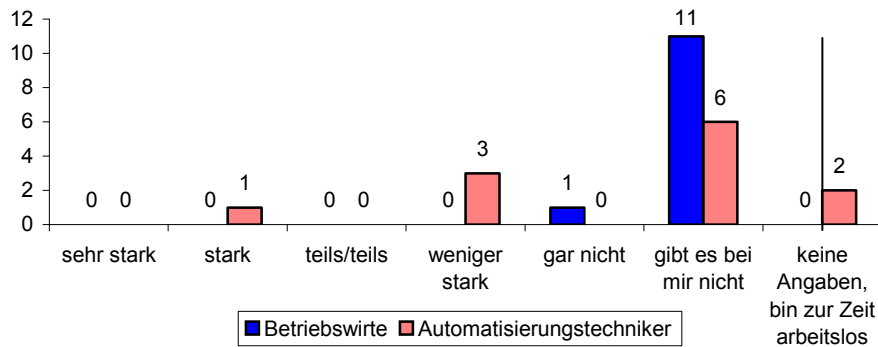


Abbildung 33: Belastung durch ‚Schichtarbeit ohne Nachtschicht‘ (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=10)

Für die Gruppe der Betriebswirte gehören "Schichtarbeit ohne Nachtschicht" nicht zum Standard ihrer Beschäftigung, macht also kein Problem.

6 von 10 Automatisierungstechnikern (60%) schließen diese Art der Belastung für ihre Arbeit aus, N=3 / 30% fühlen sich ‚weniger stark‘ belastet. Nur für N=1/ 10% befragten Betriebswirt ist Schichtarbeit ‚stark‘ belastend.

5.7.3 Belastung durch ‚Schichtarbeit mit Nachtschicht‘ (Item3)

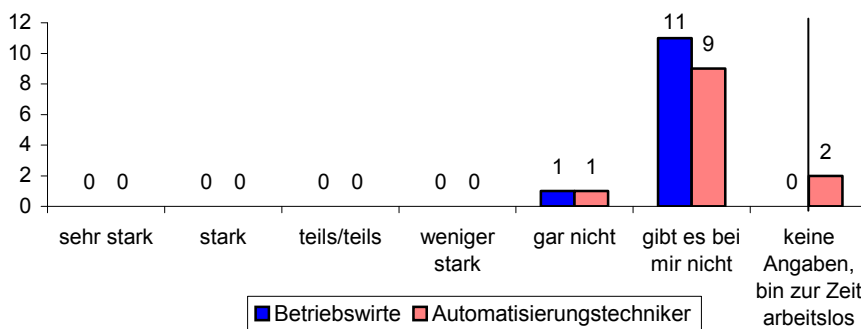


Abbildung 34: Belastung durch ‚Schichtarbeit mit Nachtschicht‘ (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=10)

Für beide Gruppen gehören ‚Schichtarbeit mit Nachtschicht‘ nicht zum Standard ihrer Beschäftigung und stellt deshalb keine zusätzliche Belastung dar.

5.7.4 Belastung durch ‚Akkord- oder Stückerarbeit‘ (Item 4)

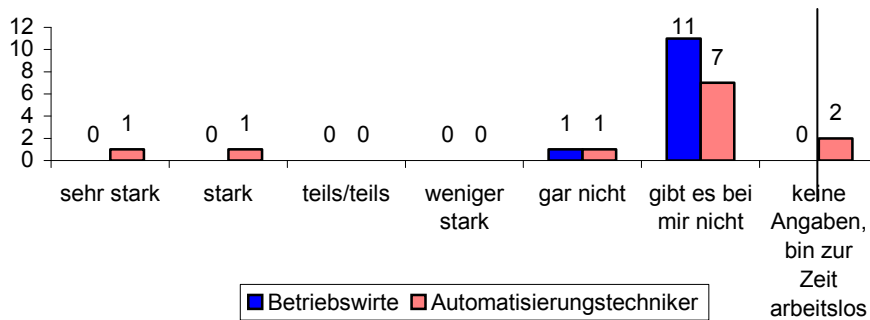


Abbildung 35: Belastung durch ‚Akkord- oder Stückerarbeit‘ (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=10)

Für die Gruppe der *Betriebswirte* gehören ‚Akkord- oder Stückerarbeit‘ nicht zum Standard ihrer Beschäftigung.

8 von 10 *Automatisierungstechnikern* (80%) schließen diese Art der Belastung für ihre Arbeit aus. Dagegen sehen sich N=2 (20%) von dieser Anforderung ‚stark‘ bzw. ‚sehr stark‘ belastet.

5.7.5 Belastung durch ‚Lärm‘ (Item 5)

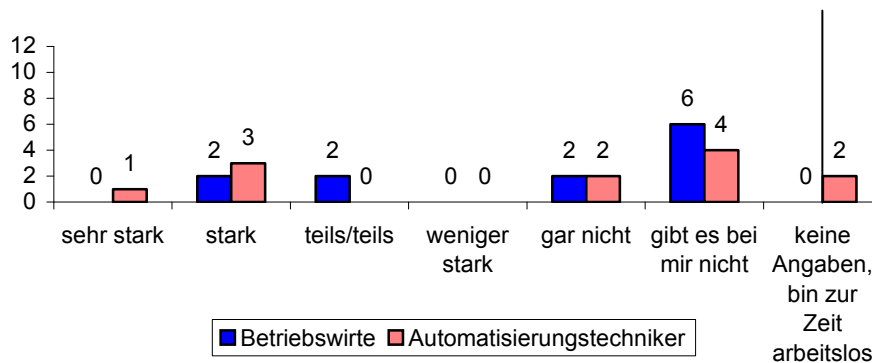


Abbildung 36: Lärm-Belastung (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=10)

Zu zwei Drittel (8 von 12) schließt die Gruppe der *Betriebswirte* belastenden Lärm bei der Arbeit aus. Ein weiteres Drittel (N=4) ist entweder ‚stark‘ (N=2 / 16,7%) oder ‚teils/teils‘ (N=2 / 16,7%) durch Arbeitslärm bzw. Lärm im Rahmen der Arbeit belastet. Hier ist die polare Antwortverteilung beider Gruppen auffällig. Bei der Gruppe der *Automatisierungstechniker* geben 6 von 10 (60%) an, dass es keine Lärmbelastung gibt. 4 von 10 (40%) verweisen auf eine Lärmbelastung, wobei die

Belastung bei N=1 / 10% 'sehr stark' und bei N=3 / 30% 'stark' eingeschätzt wird: Hierbei kann das Restgehör bei hochgradiger Schwerhörigkeit eine Rolle spielen.

5.7.6 Belastung durch ‚chemische Schadstoffe‘ (Item 6)

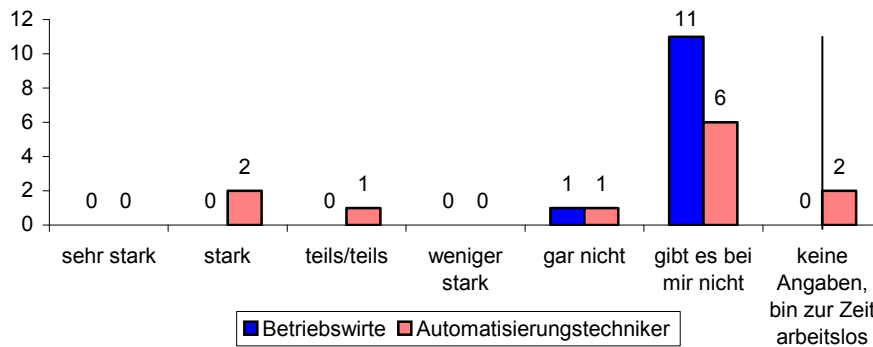


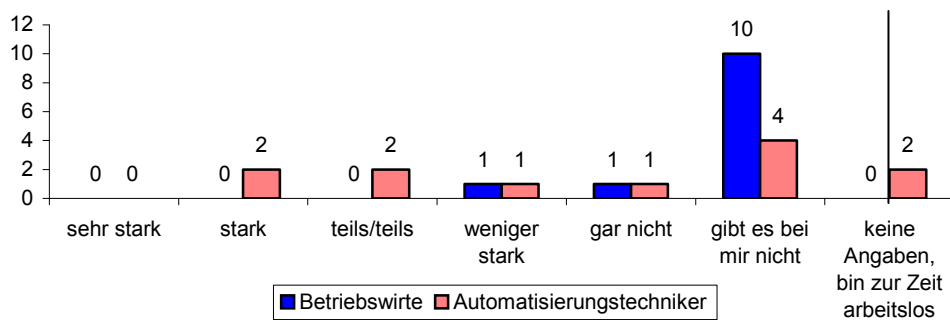
Abbildung 37: Belastung durch ‚chemische Schadstoffe‘ (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=10)

Für die Gruppe der *Betriebswirte* gehören ‚Chemische Schadstoffe‘ nicht zum Belastungsmoment ihrer Beschäftigung.

Auch bei der Gruppe der *Automatisierungstechniker* verneinen insgesamt 7 von 10 (70%) diese Belastungsform. Bei N=6 fehlt die Belastungsform gänzlich und bei N=1 wird keine diesbezügliche Belastung konstatiert.

Dagegen nennen 3 von 10 (30%) eine ‚starke‘ und eine Nennung eine ‚teilweise‘ Belastung durch chemische Schadstoffe.

5.7.7 Belastung durch ‚Hitze, Kälte, Nässe‘ (Item 7)



**Abbildung 38: Belastung durch ‚Hitze, Kälte, Nässe‘
(Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=10)**

Hitze, Kälte und Nässe gehören für fast alle Betriebswirte nicht zu den Begleitbelastungen ihrer Arbeit. Nur 1 Betriebswirt (N=1 / 8,3%) verweist mit ‚weniger stark‘ auf eine leichte Belastung.

Eine Hälfte der antwortenden Automatisierungstechniker 5 von 10 (50%) sieht in ‚Hitze, Kälte und Nässe‘ keinerlei Belastungsfaktoren.

Für die andere Hälfte der antwortenden Automatisierungstechniker (5 von 10) gehören diese Belastungsfaktoren bereits zu ihrer Arbeit. Dabei beurteilen N=2 / 20% die Belastung als ‚stark‘, N=1 / 10% als ‚weniger stark‘, und 2 Befragte N=2 / 20% äußern hier ein ‚teils/teils‘.

5.7.8 Belastung durch ‚Arbeit am Bildschirm, EDV-Terminal‘ (Item 8)

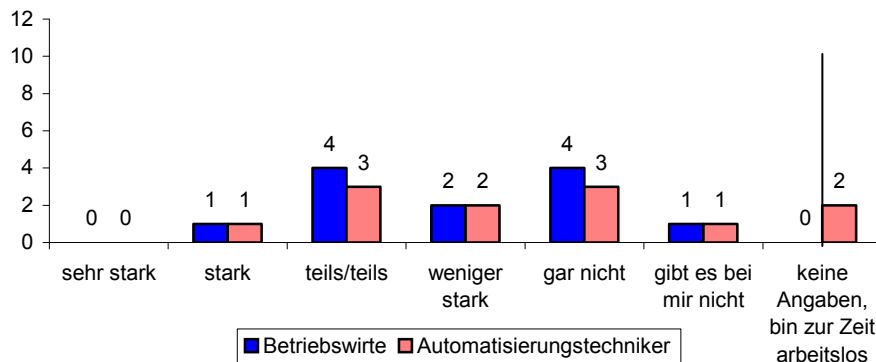


Abbildung 39: Belastung durch ‚Arbeit am Bildschirm, EDV-Terminal‘ (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=10)

Etwas weniger als die Hälfte der *Betriebswirte* (N= 5 von 12) arbeitet entweder nicht mit computergestützten Arbeitsmitteln (N=1 / 8,3%) oder sieht sich in der Ausgestaltung ihrer Arbeit mit Bildschirm/EDV-Terminal ´nicht belastet´ (N=4 / 33,3%.) Etwas mehr als die Hälfte der Gruppe der *Betriebswirte* (N=7 von 12 / 58,4%) erkennt in der Arbeit am Bildschirm/ EDV-Terminal eine ´mehr oder weniger starke´ Belastung. Die Belastung ist bei N=1 / 8,3% ´stark´, bei N=2 / 16,7% ´weniger stark´, und von N=4 / 33,3% wird ein ´teils/teils´ geäußert.

Lediglich 1 der antwortenden *Automatisierungstechniker* (10%) arbeitet nicht mit Bildschirm/EDV-Terminal. Weitere 3 von 10 (30%) sehen sich durch diese Form der Arbeit gar nicht belastet. N= 6 / 60% der *Automatisierungstechniker* sehen in der Arbeit am Bildschirm/ EDV-Terminal mehr oder weniger eine Belastung. Die Belastung ist bei N=1 / 10% ´stark´, bei N=2 / 20% ´weniger stark´ und N=3 / 33,3% gibt ein ´teils/teils´ an.

Zum Repertoire eines modernen Arbeitsplatzes²⁴ zählt die Arbeit am Bildschirm (vgl. Unterwegs in die digitale Welt, S. 28 der Druckfassung). Dies gilt für beide Gruppen (*Betriebswirte* und *Automatisierungstechniker*) gleichermaßen und mit vergleichbarer

²⁴ Während es unübersehbar ist, dass "informationsbezogene berufliche Tätigkeiten schon in größerem Umfang die Arbeitswelt prägen (...) (wurde gleichzeitig auch deutlich, d. Verf.) dass der Weg in die Informationsgesellschaft über ein schwieriges beschäftigungspolitisches Terrain führt, wobei offen geblieben ist, ob eine durchinformatisierte Arbeitsgesellschaft mit neuen Erwerbsgrundlagen und Arbeitsformen auch einen Ausweg aus der Massenarbeitslosigkeit bieten wird." (Unterwegs in eine digitale Arbeitswelt: Eine Tagung der Friedrich Ebert Stiftung, Oktober 2000, Druckfassung S.28).

Belastung (vgl. Abb. 39). Die Antworten 'teils/teils' und belasten mich 'gar nicht' können hier als Ausdruck eines Anpassungsprozesses mit dieser unumgänglichen modernen Form der Arbeit gewertet werden, auf den sich die Befragten beider Gruppen eingelassen haben.

5.7.9 Belastung durch ‚schwierige körperliche Arbeit‘ (Item 9)

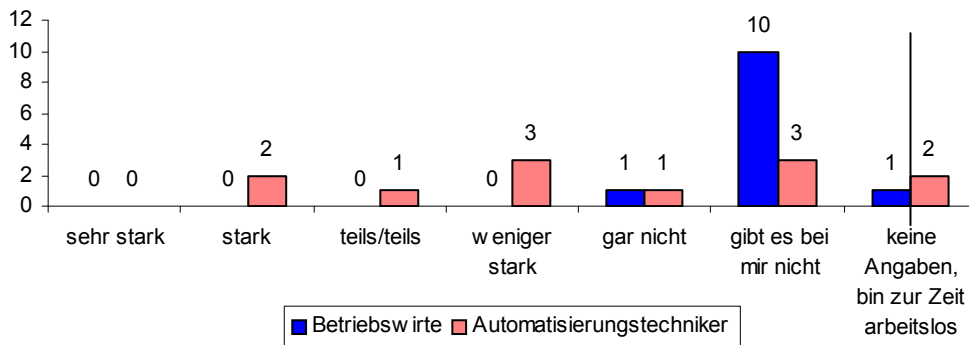


Abbildung 40: Belastung durch ‚schwierige körperliche Arbeit‘ (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=10)

Berücksichtigt man, dass 1 *Betriebswirt* keine Angabe macht, dann gehört für die Gruppe der Betriebswirte ‚schwierige körperliche Arbeit‘ nicht zum Belastungsmoment ihrer Beschäftigung, wobei 10 von 12 (83,4%) diese Belastungsform ausschließen und N=1 darin keine Belastung sieht.

4 von 10 der *Automatisierungstechniker* (40%) können entweder für sich schwierige körperliche Belastung an der Arbeitsstelle entweder ausschließen (N=3 / 30%) oder diese für sich nicht erkennen (N=1 / 10%).

N=3 / 30% geben eine ‚weniger starke‘ Belastung an. 1 Befragter antwortet mit ‚teils/teils‘ und nur N=2 / 20% sehen eine ‚starke‘ Belastung.

5.7.10 Belastung durch ‚schwierige geistige Arbeit‘ (Item 10)

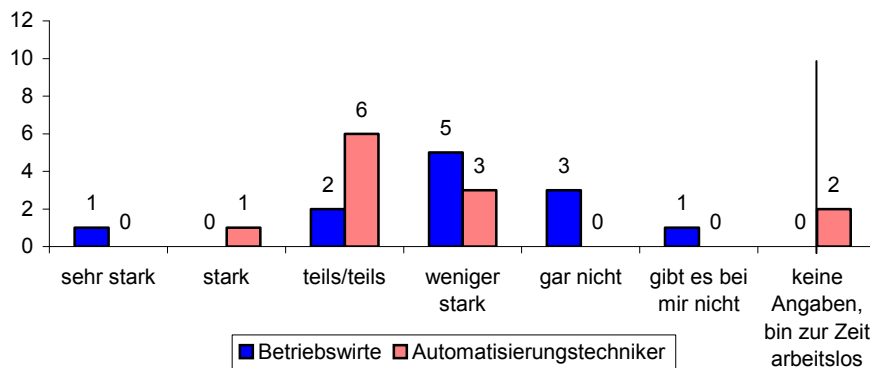


Abbildung 41: Belastung durch ‚schwierige geistige Arbeit‘ (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=10)

Ein Drittel (4 von 12 / 33,3%) der *Betriebswirte* schließt ‚schwierige geistige Arbeit‘ als Belastungsmoment an ihrer Arbeitsstelle entweder aus (N=1 / 8,3%) oder kann eine solche nicht erkennen (N=3 / 25%). 5 von 12 / 41,7% fühlen sich ‚weniger stark‘ belastet.

Nur N=1 / 8,3% nennt die Belastung ‚sehr stark‘ und N=2 / 16,7% zeigen sich unentschlossen bei der ‚teils/teils‘-Klassifikation.

Insgesamt scheint der Schwierigkeitsgrad der geforderten geistigen Arbeit bei mehr als drei Viertel der Befragten akzeptiert.

Keiner der antwortenden *Automatisierungstechniker* schließt für sich ein Belastung durch ‚schwierige geistige Arbeit‘ aus; aber N=1 / 10% nennt die Belastung ‚stark‘, N=3 / 30% votieren für ‚weniger stark‘ und die halbe Auswertungstichprobe (N=6 / 60%) bleiben unentschlossen bei einem ‚teils/teils‘.

5.7.11 Belastung durch ‚schwierige sprachliche Arbeit‘ (Item 11)

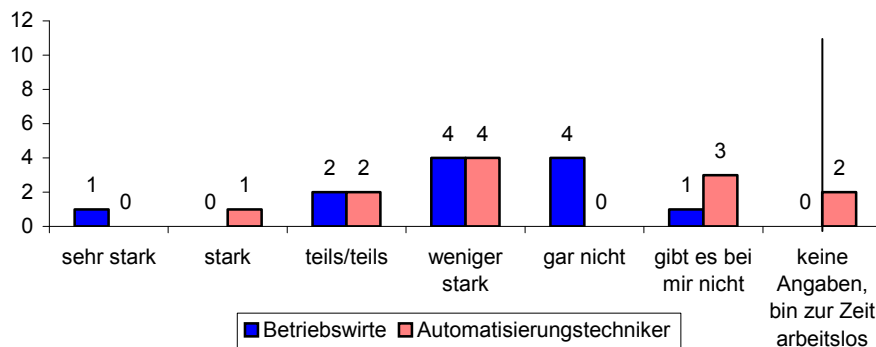


Abbildung 42: Belastung durch ‚schwierige sprachliche Arbeit‘ (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=10)

Eine zentrale Belastungsart besteht bei Menschen mit Hörbehinderung in (laut-) sprachlicher Kommunikation.

In der Gruppe der *Betriebswirte* fühlen sich immerhin 5 von 12 (41,7%) nicht mit der Belastung durch ‚schwierige sprachliche Arbeit‘ konfrontiert: 1 Betriebswirt (8,3%) schließt diese Belastung gänzlich aus und von 4 Betriebswirten (33,3%) wird diese Belastungsform nicht konstatiert.

Weitere 4 befragte Betriebswirte fühlen sich ‚weniger stark‘ belastet, so dass ei N=9 / 75% geistige Arbeit nicht als grundsätzlich ‚starke‘ Belastung angesehen wird.

Nur 1 Befragter beurteilt geistige Arbeit als ‚sehr stark‘, 2 Befragungsteilnehmer als ‚teilweise‘ belastend.

3 von 10 der antwortenden *Automatisierungstechniker* (30%) kennen diese Belastungsform nicht; N=4 / 33,3% fühlen sich ‚weniger stark‘ belastet. Nur 1 Automatisierungstechniker fühlt sich ‚stark‘, 2 fühlen sich ‚stark belastet‘.

Betriebswirte wie Automatisierungstechniker nennen in vergleichbarer Weise Schwierigkeiten wie Notwendigkeiten lautsprachlicher Verständigung am Arbeitsplatz.

5.7.12 Belastung durch ‚hohes Arbeitstempo, Zeitdruck‘ (Item 12)

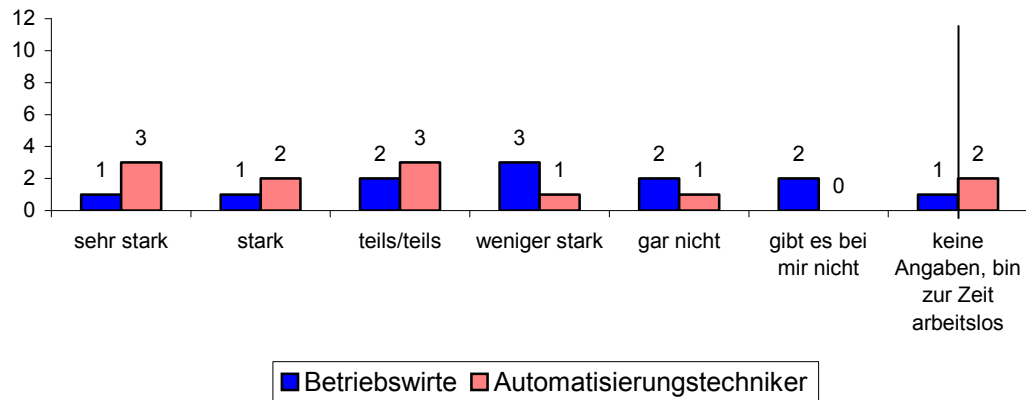


Abbildung 43: Belastung durch hohes Arbeitstempo und Zeitdruck (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=10)

Ein Drittel der *Betriebswirte* (4 von 12 (33,3%)) spürt für sich keine Belastung durch ‚hohes Arbeitstempo und Zeitdruck‘. Dabei fehlt bei N=2 / 16,7% diese Belastung gänzlich und bei weiteren N=2 / 16,7% wird diese Belastungsform nicht konstatiert. Bei N=3 / 25% wird dies als ‚weniger stark‘ empfunden und bei N=2 / 16,7% mit ‚teils/teils‘ beantwortet, so dass bei 7 von 10 Betriebswirten (58,4%) diesem Item keine gravierende Bedeutung zuzumessen ist. Abb. 43 verdeutlicht – wie im allgemeinen Arbeitsleben – eine relative Normalverteilung über alle Items.

Nur 1 von 10 der antwortenden *Automatisierungstechniker* (10%) kennt diese Belastungsform ‚gar nicht‘, 1 weiterer Befragter ‚weniger stark‘.

Ansonsten ist diese Belastungsform für die Gruppe der *Automatisierungstechniker* bedeutsam und greift bei 8 von 10 (80%) der Befragten, wobei die Stärke der Belastung bei N= 3 / 30% sogar ‚sehr stark‘, bei N=2 / 20% als ‚stark‘ und bei N=3 / 30% mit ‚teils/teils‘ bewertet wird.

Beim Vergleich beider Gruppen im Bezug auf ‚hohes Arbeitstempo und Zeitdruck‘ zeigt sich eine deutlich höhere Belastung mit 8 von 10 (80%) der Belastungsangaben ‚sehr stark‘/ ‚stark‘/ ‚teils/teils‘ gegenüber 4 von 12 (33%) der *Betriebswirte* im gleichen Angabenbereich.

5.7.13 Belastung durch ‚Maschinen bestimmen Arbeitstempo‘ (Item 13)

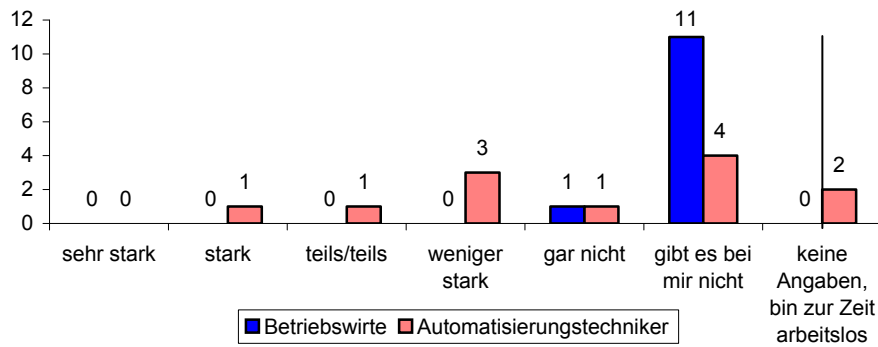


Abbildung 44: Belastung durch ‚Maschinen bestimmen Arbeitstempo‘ (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=10)

Für die Gruppe der *Betriebswirte* gehört ‚Maschinen bestimmen Arbeitstempo‘ *nicht* zum Belastungsmoment ihrer Beschäftigung.

Dies gilt auch für die Hälfte der antwortenden *Automatisierungstechniker* N=5 von 10 (50%). Weitere N=3 (30%) empfinden die Belastung als ‚weniger stark‘. Je 1 Teilnehmer fühlt sich ‚stark‘ bzw. teilweise belastet.

5.7.14 Belastung durch ‚viel Konzentration nötig‘ (Item 14)

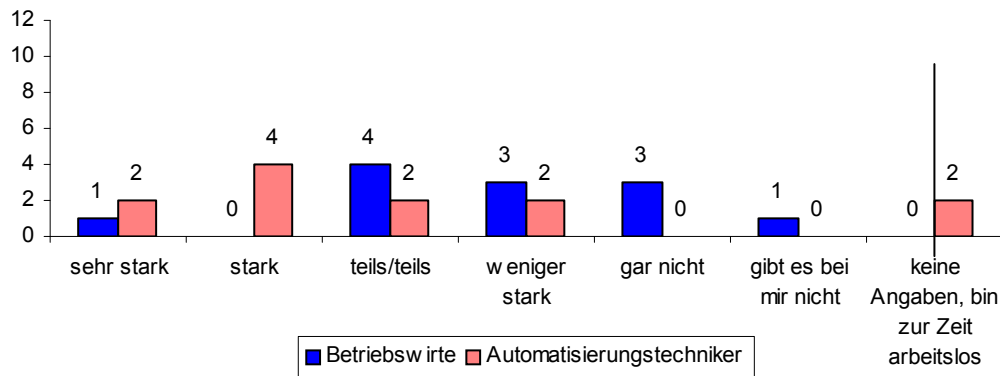


Abbildung 45: Belastung durch viel nötige Konzentration (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=10)

Nur 1 Betriebswirt (N=1 von 12 / 8,3%) belastet die nötige Konzentration am Arbeitsplatz ‚sehr stark‘. 4 von 12 (33,3%) erklären eine ‚teils/teils‘-Belastung. Mehr als die Hälfte schätzt die Belastung durch Konzentration bei der Arbeit als ‚weniger stark‘ (N=3), ‚gar nicht‘ (N=3) oder als überhaupt nicht vorhanden (N=1) ein.

4 von 12 Betriebswirten (33,3%) sehen keine Belastung durch "viel Konzentration nötig". D.h., bei N=1 / 8,3% wird diese Belastungsform gänzlich ausgeschlossen und bei N=3 / 25% wird der Umgang mit konzentrierter Arbeit nicht als belastend eingeschätzt.

Zwei Drittel der Betriebswirte hingegen differenziert diese Belastungsform, wobei N=1 / 8,3% der Betriebswirte ‚sehr stark‘ und N=3 / 25% ‚weniger stark‘ angibt. N=4 / 33,3% entscheidet sich für eine ‚teils/teils‘.

Der Belastungsgrad durch die nötige Konzentration am Arbeitsplatz wird von den *Automatisierungstechnikern* sehr viel stärker gesehen: Nur 2 schätzen ihn als ‚weniger stark‘ belastend ein, weitere 2 als teilweise belastend und 6 von 10 (60%) als ‚stark‘ (N=4) bzw. ‚sehr stark‘ ein.

5.7.15 Belastung durch ‚widersprüchliche Anweisungen‘ (Item 15)

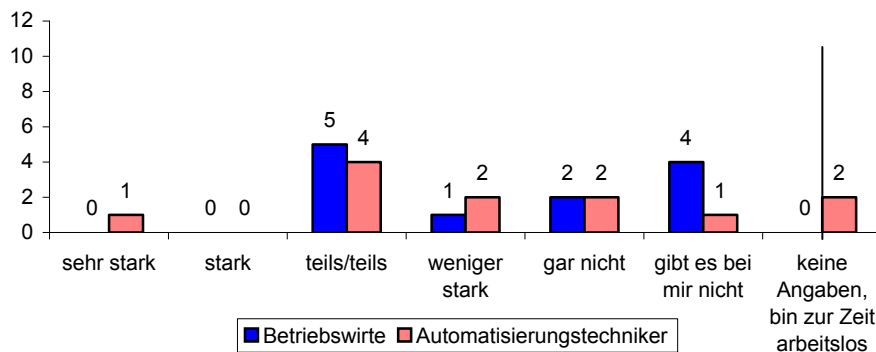


Abbildung 46: Belastung durch ‚widersprüchliche Anweisungen‘ (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=10)

Die Hälfte der *Betriebswirte* (6 von 12 / 50%) schließt für seine Arbeitsstelle ‚widersprüchliche Anweisungen‘ als Belastungsform ganz aus. Die andere Hälfte der Betriebswirte beschreibt diese Belastung entweder als ‚weniger stark‘ N=1 / 8,3% oder zieht sich einschränkend auf ein ‚teils/teils‘ zurück N= 5 / 41,7%.

Bei den 10 antwortenden *Automatisierungstechnikern* schließen 3 von 10 (30%) die Belastungsform ‚widersprüchliche Anweisungen‘ aus und 2 von 10 beurteilen sie als ‚weniger stark‘.

Auch bei den Automatisierungstechnikern ist der Anteil derjenigen, die die Belastungsform einschränkend mit ‚teils/teils‘ beantworten, mit N=4 / 40% am höchsten, nur für 1 Automatisierungstechniker ist widersprüchliches Verhalten ‚sehr stark‘ belastend.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass ‚widersprüchliche Anweisungen‘ (bis auf 1 Automatisierungstechniker) keine ‚sehr starke‘ bzw. ‚starke‘ Belastung darstellen.

5.7.16 Belastung durch ‚langweilige, gleichförmige Arbeit‘ (Item 16)

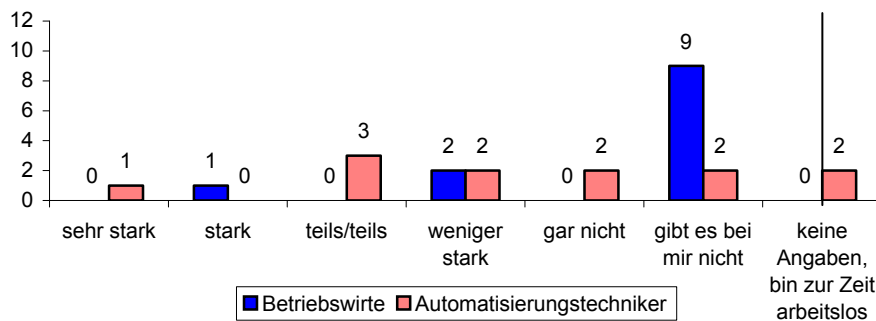


Abbildung 47: Belastung durch ‚langweilige, gleichförmige Arbeit‘ (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=10)

Drei Viertel der Gruppe der *Betriebswirte* (9 von 12) schließt den Belastungsfaktor ‚langweilige, gleichförmige Arbeit‘ für ihren Arbeitsbereich gänzlich aus; 2 Befragte schätzen die Bedeutung als ‚weniger stark‘ ein. N=1 / 8,3% fühlt sich durch gleichförmige Arbeit ‚stark‘ belastet.

Nur 2 von 10 Automatisierungstechnikern (20%) schließen Langeweile bei gleichförmiger Arbeit total aus (im Vergleich zu den Betriebswirten mit 9 von 12 / 75% ein deutlicher Unterschied in der Arbeitsplatzbewertung).

Aber die Belastungseinschätzung von N=2 / 20% mit ‚gar nicht‘, N=2 (20%) ‚weniger stark‘ und N=3 / 30% ‚teils/teils‘-Einschätzung ebenso wie N=1 / 10% ‚sehr stark‘-Einschätzung zeigen eine nahezu durchgängige Bandbreite der Einschätzung, ohne diesem Item eine allzu große Gewichtung zukommen zu lassen.

5.7.17 Belastung durch ‚häufige Störungen und Unterbrechungen‘ (Item 17)

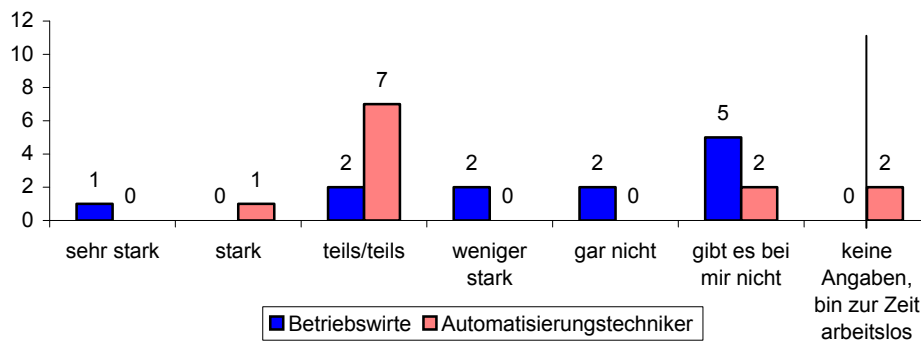


Abbildung 48: Belastung durch ‚häufige Störungen und Unterbrechungen‘ (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=10)

9 von 12 (75%) der Betriebswirte zählen die Belastungsform ‚häufige Störungen und Unterbrechungen‘ nicht oder N=2 ‚weniger stark‘ zu ihren Belastungen, wobei N=5 / 41,7% diese als nicht vorkommend gänzlich ausschließen und N=2 / 16,7% ihre Arbeitsstelle ‚gar nicht‘ dadurch belastet sehen.

Dagegen kennzeichnen 2 von 12 ihre Beurteilung mit ‚teils/teils‘, und 1 Betriebswirt empfindet ‚häufige Störungen und Unterbrechungen‘ als für ihn ‚sehr stark‘ belastend.

Ein gänzlich anderes Bild ergibt sich bei den *Automatisierungstechnikern*: Nur 2 von 10 (20%) schließen diese Störungsform gänzlich aus; 7 von 10 (70%) Automatisierungstechnikern fühlen sich mit der Beurteilung ‚teils/teils‘ nicht ganz ungestört, aber auch nicht wirklich belastet. Nur 1 Betriebswirt fühlt sich mit seiner Beurteilung ‚stark‘ belastet.

5.7.18 Belastung durch ‚muss schnell entscheiden‘ (Item 18)

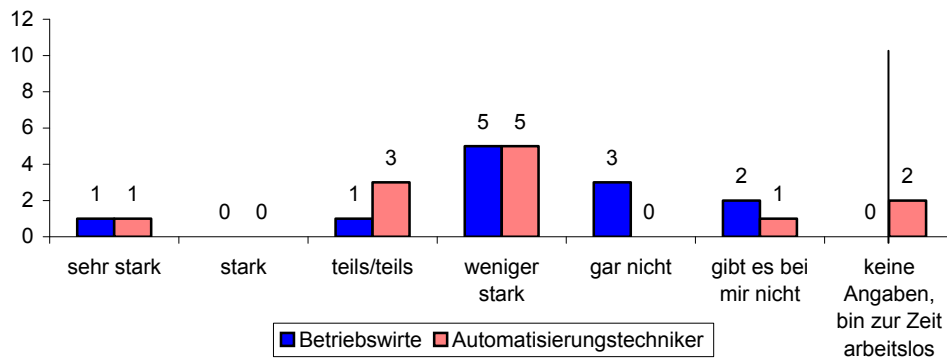


Abbildung 49: Belastung durch Zwang zu schnellen Entscheidungen (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=10)

Belastungen durch den Zwang zu schnellen Entscheidungen an der Arbeitsstelle werden von 5 von 12 (41,7%) *Betriebswirten* ausgeschlossen.

Weitere 5 von 12 (41,7%) *Betriebswirte* sehen sich ‚weniger stark‘ durch den schnellen Entscheidungszwang von einer solchen Belastung betroffen.

Nur N=1 / 8,3% fühlt sich ‚sehr stark‘ belastet und ebenfalls N=1 / 8,3% beurteilt die Belastung unentschlossen mit ‚teils/teils‘.

Insgesamt zeigen sich die *Betriebswirte* als eine durch Entscheidungszwänge nicht oder nicht stark belastete Gruppe.

Nur 1 der antwortenden *Automatisierungstechniker* (10%) kann die Belastungsform schneller Entscheidungen für sich und seine Arbeitsstelle ausschließen.

5 von 10 Nennungen (50%) entfallen auf ‚weniger starke‘ Belastung, N=3 / 30% auf ‚teils/teils‘-Verweise und N=1 / 10% auf eine ‚sehr starke‘ Belastung.

Insgesamt stellt für beide Gruppen die Belastungsform ‚Zwang zu schnellen Entscheidungen‘ in einer relativen Normalverteilung über 6 Klassifizierungsstufen den Arbeitsalltag für die Mehrzahl der Arbeitnehmer nicht als allzu sehr belastender Faktor dar.

5.7.19 Belastung durch ‚viel Verantwortung für Menschen‘ (Item 19)

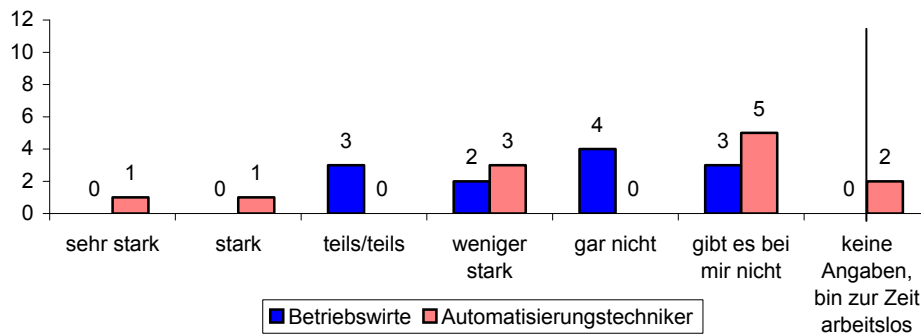


Abbildung 50: Belastung durch ‚viel Verantwortung für Menschen‘ (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=10)

Der erste Eindruck der Abbildung 50 deutet auf einen für beide Gruppen nicht bestehenden Belastungsfaktor ‚Verantwortung für Menschen‘ tragen vor.

Für 9 von 12 (75%) der *Betriebswirte* zählt "viel Verantwortung für Menschen" an der Arbeitsstelle nicht als Belastungsfaktor: N=3 / 25% der Befragten schließen dies ganz aus und N=4 / 33,3% der Betriebswirte kann eine solche Belastung nicht bestätigen. N=2 (16,7%) der Betriebswirte fühlen sich durch ‚Verantwortung für Menschen‘ ‚weniger stark‘ belastet, und nur N=3 (25%) schließen Belastungen ‚teils/teils‘ sowohl ein wie auch aus.

Bei den antwortenden *Automatisierungstechnikern* sind die Antworten breit verteilt: N=5 / 50% der Automatisierungstechniker schließt die Belastungsform ‚viel Verantwortung für Menschen‘ für ihren Arbeitsbereich ganz aus; N=3 (25%) fühlt sich ‚weniger stark‘ dadurch belastet. Nur je N=1 / 10% der Befragten fühlt sich ‚sehr stark‘ bzw. ‚stark‘ durch die Verantwortungsübernahme für Menschen belastet.

Für beide Gruppe mit ihren Arbeitsbereichen gilt offensichtlich, dass die jeweiligen Arbeitsfelder strukturell keinen bedeutsamen Belastungsfaktor – durch eine wie auch immer ausgestaltete Zusammenarbeit mit Menschen – beinhalten. So scheint ‚viel Verantwortung für Menschen‘ insgesamt nicht zu den Herausforderungen bei der Realisierung der jeweiligen Arbeitsplätze zu gehören.

5.7.20 Belastung durch ‚strenge Kontrolle der Arbeitsleistungen‘ (Item 20)

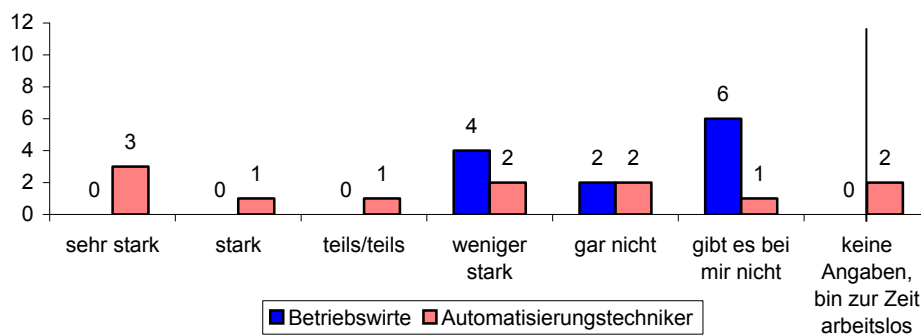


Abbildung 51: Belastung durch ‚strenge Kontrolle der Arbeitsleistungen‘ (Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=10)

Die Gruppe der *Betriebswirte* sieht ihre Arbeit durch ‚strenge Kontrolle der Arbeitsleistungen‘ nicht nennenswert belastet. So schließen 8 von 12 (zwei Drittel) der Betriebswirte diese Belastungsform für die jeweilige Arbeitsstelle total aus, und die restlichen 4 Betriebswirte halten die Belastung strenger Kontrollen für ‚weniger stark‘.

N = 3 (30%) bzw. N=1 (10%) der *Automatisierungstechniker* mit der Selbsteinschätzung ihrer Belastung durch Kontrollen ihrer Arbeitsleistungen mit ‚sehr stark‘ bzw. ‚stark‘ bedeutet ein unsicheres Selbstverständnis gegenüber ihrer eigenen Arbeitsleistung und – ggf. bedingt durch ihre u.U. eingeschränkten Kommunikationsmöglichkeiten – ein unsicheres Verhalten gegenüber den Arbeitskontrolleuren. N=1 (10%) schließen mit der Belastungsentscheidung ‚teils/teils‘ Unsicherheiten nicht aus. Nur für N=3 (30%) Befragte entfällt dieses Belastungsgefühl, bei 2 Befragten kommt dies ‚weniger stark‘ zum Tragen.

5.7.21 Ergebnisüberblick unter Berücksichtigung von drei ausgewählten Belastungsparametern im Vergleich beider Befragtengruppen

Ausgehend von der Fragestellung

„Was belastet Sie an ihrer Arbeitsstelle? Was ist nicht gut?“ (Frage 42)

werden im Folgenden ergebnisorientiert in tabellarischen Überblicken

4 ausgewählte Belastungsparameter als Anforderungen bzw. Herausforderungen an die Absolventen der Virtuellen Fachschule in den Blick genommen.

- a) **Anforderungen beziehungsweise Herausforderungen, die nicht zu den bereichsüblichen Arbeitsbelastungen der Befragten gehören**
- b) **Ausschluss von Belastungen, die durch Art und Umstände der Arbeit entstehen**
- c) **Belastungen, die durch Art und Umstände der Arbeit entstehen und Arbeitsprozess-immanente Anforderungen im Bereich der Belastungsstufen ‚sehr stark‘ und ‚stark‘**
- d) **Durchschnittlich auf einer Arbeitsstelle erwartbaren und üblichen Belastungen**

Gruppe der Betriebswirte (N=12)

- a) **Anforderungen beziehungsweise Herausforderungen, die nicht zu den bereichsüblichen Arbeitsbelastungen der Befragten gehören:**

Item	N ‘gibt es bei mir nicht’	N ‘gar nicht’	N ‘keine Angabe’
Schichtarbeit mit Nachschicht	11 von 12	1 von 12	-
Schichtarbeit ohne Nachschicht	11 von 12	1 von 12	-
Akkord- oder Stückarbeit	11 von 12	1 von 12	-
Chemische Schadstoffe	11 von 12	1 von 12	-
Arbeitstempo bestimmende Maschinen	11 von 12	1 von 12	-
Schwierige körperliche Arbeit	10 von 12	1 von 12	1 von 12

Tabelle 12: Bereichsübliche Arbeitsbelastungen (Betriebswirte N=12)

Die Tabelle 12 zeigt, dass 6 ‘Anforderungen beziehungsweise Herausforderungen’ nicht zu den bereichsüblichen Arbeitsbelastungen der Gruppe der Betriebswirte gehören.

b) Ausschluss von Belastungen die durch Art und Umstände der Arbeit entstehen

Es handelt sich bei den Items um Arbeitsbegleitumstände, die der Arbeit anhaften oder den Charakter der Arbeit bestimmen (z B. gleichförmig, laut, Kontrolle der Leistung) oder als Prozessfaktoren die Interaktion mit KollegInnen beeinflussen (z.B. widersprüchliche Anweisungen).

Item Belastungen durch Art und Umstände der Arbeit	N ‘gibt es bei mir nicht’	N ‘gar nicht’	N insgesamt dieser zwei Ausprägungen
Hitze, Kälte und Nässe	10 von 12	1 von12	11 von 12
Langweilige, gleichförmige Arbeit	9 von 12	-	9 von 12
Lärm	6 von 12	2 von12	8 von 12
Strenge Kontrolle der Arbeitsleistung	6 von 12	2 von12	8 von 12
Häufige Störungen und Unterbrechungen	5 von 12	2 von12	7 von 12
Viel Verantwortung für Menschen	3 von 12	4 von 12	7 von 12
Widersprüchliche Anweisungen	4 von 12	2 von12	6 von 12

Tabelle 13: Belastungen durch Art und Umstände der Arbeit (Betriebswirte N=12)

Die Tabelle 13 zeigt die Belastungsstufen ‘gibt es bei mir nicht’ und ‘gar nicht’, und das Antwortspektrum ab N=6 (50% der Beteiligten) aufwärts.

Bei 7 Items bzw. Belastungsfaktoren ihrer Arbeit liegen die befragten Betriebswirte im betrachteten Antwortspektrum. Sie können die angegebenen Belastungsparameter entweder gänzlich ausschließen oder fühlen sich dadurch ‘gar nicht’ belastet.

c) Belastungen die Arbeitsprozess-immanent und durch Art und Umstände der Arbeit entstehen im Bereich der Belastungsstufen ‚sehr stark‘ und ‚stark‘

(z.B. Arbeitsdauer, Arbeitstempo, sprachliche, konzentrationsintensive Anforderungen), welche die Betriebswirte im Bereich der Belastungsstufen ‚sehr stark‘ und ‚stark‘ überhaupt angegeben haben, zeigt folgende zusammenfassende Darstellung in Tabelle 14.

Item Arbeits-Belastungen Arbeitsprozess-immanent und durch Art und Umstände der Arbeit	N ‚sehr stark‘	N ‚stark‘	N insgesamt dieser zwei Ausprägungen
Hohes Arbeitstempo und/oder Zeitdruck	1 von 12	1 von 12	2 von 12
Lärm	-	2 von 12	2 von 12
Mich belasten Überstunden, lange Arbeitszeit	-	1 von 12	1 von 12
Arbeit am Bildschirm und/oder EDV-Terminal	-	1 von 12	1 von 12
Schwierige geistige Arbeit	1 von 12	-	1 von 12
Schwierige sprachliche Arbeit	1 von 12	-	1 von 12
Viel Konzentration nötig	1 von 12	-	1 von 12
Muss schnell entscheiden	1 von 12	-	1 von 12
Häufige Störungen und Unterbrechungen	1 von 12	-	1 von 12

Tabelle 14: Arbeitsprozess-immanente Anforderungen (Betriebswirte N=12)

Betrachtet man lediglich die Belastungsstufen ‚sehr stark‘ und ‚stark‘, denen sich die Betriebswirte ausgesetzt fühlen, so liegen in Bezug auf die ersten 2 Items der Tabelle der Anteil der Nennungen bei 2 von 12 Betriebswirten. In Bezug auf die nachfolgenden 7 Items liegt der Anteil der Nennungen lediglich bei jeweils bei N=1 von 12 Betriebswirten.

d) Durchschnittlich auf einer Arbeitsstelle erwartbaren und üblichen Belastungen

Fragt man nach durchschnittlich auf einer Arbeitsstelle erwartbaren und üblichen Belastungen der Befragten, repräsentiert durch die Antwortkategorien 'teils/teils' 'weniger stark' und 'gar nicht', so ergeben sich folgende Nennungshäufigkeiten in Tabelle 15:

Item Arbeits-Belastungen durch	N 'teils/teils'	N 'weniger stark'	N 'gar nicht'	N dieser drei Ausprägungen = insgesamt
Viel Konzentration nötig	4 von 12	3 von 12	3 von 12	10 von 12
Arbeit am Bildschirm und/oder EDV-Terminal	4 von 12	2 von 12	4 von 12	10 von 12
Schwierige geistige Arbeit	2 von 12	5 von 12	3 von 12	10 von 12
Schwierige sprachliche Arbeit	2 von 12	4 von 12	4 von 12	10 von 12
Viel Verantwortung für Menschen	3 von 12	2 von 12	4 von 12	9 von 12
Muss schnell entscheiden	1 von 12	5 von 12	3 von 12	9 von 12
Widersprüchliche Anweisungen	5 von 12	1 von 12	2 von 12	8 von 12
Hohes Arbeitstempo und/oder Zeitdruck	2 von 12	3 von 12	2 von 12	7 von 12
Mich belasten Überstunden lange Arbeitszeit	4 von 12	1 von 12	2 von 12	7 von 12
Überstunden und lange Arbeitszeit	4 von 12	1 von 12	2 von 12	7 von 12
Häufige Störungen und Unterbrechungen	2 von 12	2 von 12	2 von 12	6 von 12

Tabelle 15: Erwartbare oder übliche Arbeitsbelastungen (Betriebswirte N=12)

Betrachtet man lediglich die Belastungsstufen 'teils/teils', 'weniger stark' und 'gar nicht', so liegt in Bezug auf 11 Items (vgl. Tab. 15) der Anteil der Nennungen im Bereich zwischen 6 von 12 und 10 von 12 Betriebswirten. Diese 11 Belastungs-Items können bei 6 von 12 (50%) bis 10 von 12 (83,4%) Betriebswirten als zumutbare, weil durchschnittlich am Arbeitsplatz erwartbare, Belastungen bzw. Herausforderungen eingeschätzt werden.

Gruppe der Automatisierungstechniker (N=10)

- a) Anforderungen beziehungsweise Herausforderungen, die nicht zu den bereichsüblichen Arbeitsbelastungen der Automatisierungstechniker gehören

Item Bereichsunübliche Arbeits-Belastungen durch	N ‘gibt es bei mir nicht’	N ‘gar nicht’
Schichtarbeit mit Nachschicht	9 von 10	1 von 10

Tabelle 16: Bereichsübliche Arbeitsbelastungen (Automatisierungstechniker N=10)

Tabelle 16 zeigt, dass lediglich eine Anforderung bzw. Herausforderung *nicht* zu den bereichsüblichen Arbeitsbelastungen der Gruppe der Automatisierungstechniker gehört.

b) Ausschluss von Belastungen die durch Art und Umstände der Arbeit entstehen

Es handelt sich bei den vorliegenden Items der Automatisierungstechniker um Arbeitsbegleitumstände, die der Arbeit anhaften oder den Charakter der Arbeit bestimmen (z B. gleichförmig, laut, Kontrolle der Leistung) oder als Prozessfaktoren die Interaktion mit KollegInnen beeinflussen (z.B. Viel Verantwortung für Menschen).

Item Arbeitsbegleitumstände als Arbeits-Belastungen	N ‘gibt es bei mir nicht’	N ‘gar nicht’	N insgesamt dieser zwei Ausprägungen
Akkord- oder Stückarbeit	7 von 10	1 von 10	8 von 10
Chemische Schadstoffe	6 von 10	1 von 10	7 von 10
Schichtarbeit ohne Nachschicht	6 von 10	-	6 von 10
Lärm	4 von 10	2 von 10	6 von 10
Verantwortung für Menschen	5 von 10	-	5 von 10
Maschinen, die das Arbeitstempo bestimmen	4 von 10	1 von 10	5 von 10
Hitze, Kälte und Nässe	4 von 10	1 von 10	5 von 10

Tabelle 17: Belastungen durch Art und Umstände der Arbeit (Automatisierungstechniker N=10)

Tabelle 17 zeigt, dass die Hälfte (N=5) bis 80% der *Automatisierungstechniker* (N=8) bei 7 Items bzw. Begleitumstände der Arbeit als Belastungen entweder gänzlich ausschließen können oder sich dadurch ‘gar nicht’ belastet fühlen.

c) Belastungen die Arbeitsprozess-immanent und durch Art und Umstände der Arbeit entstehen im Bereich der Belastungsstufen ‚sehr stark‘ und ‚stark‘

Bei nachfolgenden 18 von 20 betrachteten Belastungs-Items (Tab. 18) handelt es sich sowohl um Belastungen, die durch Art und Umstände der Arbeit entstehen als auch um konkrete arbeits- und prozessimmanente Anforderungen, die der jeweilige Befragte zu bewältigen hat. Hier finden sich die Nennungen im Ausprägungsspektrum ‚sehr stark‘ bis ‚stark‘, die überhaupt und zugleich am häufigsten auftreten.

Betrachtet man lediglich die Belastungsstufen ‚sehr stark‘ und ‚stark‘, denen sich die Automatisierungstechniker ausgesetzt fühlen, so ergibt sich eine relativ große Streuung der Nennungshäufigkeit und der Belastungs-Items. Bei den ersten 4 Items (vgl. Tab. 18) liegt bei 40-60% der Automatisierungstechniker ein hoher Belastungsgrad vor. In Bezug auf weitere 5 Items der Tabelle liegt der Anteil der Nennungen zwischen 20-30%. Bei den restlichen 9 Items liegt der Anteil der Nennungen bei jeweils 10% (N=1 von 10) Automatisierungstechnikern.

Item Arbeits-Belastungen Arbeitsprozess-immanent und durch Art und Umstände der Arbeit	N ‚sehr stark‘	N ‚stark‘	N insgesamt dieser zwei Ausprägungen
Viel Konzentration nötig	2 von 10	4 von 10	6 von 10
Hohes Arbeitstempo und/oder Zeitdruck	3 von 10	2 von 10	5 von 10
Strenge Kontrolle der Arbeitsleistungen	3 von 10	1 von 10	4 von 10
Lärm	1 von 12	3 von 12	4 von 10
Mich belasten Überstunden, lange Arbeitszeit	1 von 10	2 von 10	3 von 10
Viel Verantwortung für Menschen	1 von 10	1 von 10	2 von 10
Akkord- oder Stückerarbeit	1 von 12	1 von 12	2 von 10
Chemische Schadstoffe	-	2 von 12	2 von 10
Schwierige körperliche	-	2 von 12	2 von 10

Arbeit			
Arbeit am Bildschirm und/oder EDV-Terminal	-	1 von 10	1 von 10
Schwierige geistige Arbeit	-	1 von 10	1 von 10
Schwierige sprachliche Arbeit	-	1 von 10	1 von 10
Muss schnell entscheiden	1 von 10	-	1 von 10
Häufige Störungen und Unterbrechungen	-	1 von 10	1 von 10
Widersprüchliche Anweisungen	1 von 10	-	1 von 10
Schichtarbeit ohne Nachschicht	-	1 von 10	1 von 10
Maschinen bestimmen das Arbeitstempo	-	1 von 10	1 von 10
langweilige, gleichförmige Arbeit	1 von 10	-	1 von 10

Tabelle 18: Belastungen durch Art und Umstände der Arbeit sowie Arbeitsprozess-immanente Anforderungen (Automatisierungstechniker N=10)

d) Durchschnittlich auf einer Arbeitsstelle erwartbaren und üblichen Belastungen

Fragt man nach durchschnittlich auf einer Arbeitsstelle erwartbaren und üblichen Belastungen der Befragten, repräsentiert durch die Antwortkategorien ‘teils/teils’, ‘weniger stark’ und ‘gar nicht’, so ergeben sich folgende Items und Nennungshäufigkeiten (Tab. 19).

Item Erwartbare Belastungen an der Arbeitsstelle	N 'teils / teils'	N 'weniger stark'	N 'gar nicht'	N insgesamt dieser drei Ausprägungen
Schwierige geistige Arbeit	6 von 10	3 von 10	-	9 von 10
Arbeit am Bildschirm	3 von 10	2 von 10	3 von 10	8 von 10
Muss schnell entscheiden	3 von 10	5 von 10	-	8 von 10
Widersprüchliche Anweisungen	4 von 10	2 von 10	2 von 10	8 von 10
Häufige Störungen und Unterbrechungen	7 von 10	-	-	7 von 10
Langweilige und gleichförmige Arbeit	3 von 10	2 von 10	2 von 10	7 von 10
schwierige sprachliche Arbeit	2 von 10	4 von 10	-	6 von 10
schwierige körperliche Arbeit	1 von 10	3 von 10	1 von 10	5 von 10
Maschinen die das Arbeitstempo bestimmen	1 von 10	3 von 10	1 von 10	5 von 10
Überstunden und lange Arbeitszeit	3 von 10	2 von 10	-	5 von 10
Hohes Arbeitstempo und Zeitdruck	3 von 10	1 von 10	1 von 10	5 von 10
Strenge Kontrolle der Arbeitsleistungen	1 von 10	2 von 10	2 von 10	5 von 10

Tabelle 19: Erwartbare oder übliche Arbeitsbelastungen (Automatisierungstechniker N=10)

Betrachtet man lediglich die Belastungsstufen ‘teils/teils’, ‘weniger stark’ und ‘gar nicht’ Bereich zwischen 5 von 10 und 9 von 10 der Automatisierungstechniker.

Diese 12 Belastungs-Items können bei 5 von 10 bis 9 von 10 Automatisierungstechnikern als zumutbare, weil durchschnittlich am Arbeitsplatz erwartbare Belastungen bzw. Herausforderungen, eingeschätzt werden.

5.8 Sorgen während der Fachschulzeit und heute

Haben sie Sorgen, dass Sie wegen Ihrer Hörschädigung ...

Angeregt durch diese Frage sollen die Befragten unterschiedliche existentielle Sorgen in den Blick nehmen und ihre Bedeutung ermessen. Im Rückblick auf den Zeitraum während der Fachschulzeit und heute geht es darum, beide Zeitpunkte zu vergleichen, bzw. mögliche Veränderungen eigener Betrachtungsweisen zu reflektieren. Die konkreten Sorgen ermöglichen auch Rückschlüsse auf die Motivation für die Höherqualifizierung.

Die Frage lautet: *Haben Sie Sorgen, dass Sie wegen Ihrer Hörschädigung...?*
(Frage 43)

- weniger verdienen?
- einen schlechteren Arbeitsplatz bekommen?
- schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten haben?
- vorzeitig in Rente gehen müssen?
- arbeitslos werden?
- anderes?

Die Ergebnisdarstellung erfolgt in drei Teilen und ist thematisch begründet.

5.8.1 Sorgen wegen des Verdienstes und Arbeitsplatzes (Item 1 und 2)

Gruppe der Betriebswirte

Frage 43/Teil 1: Haben Sie Sorgen, dass Sie wegen Ihrer Hörschädigung...

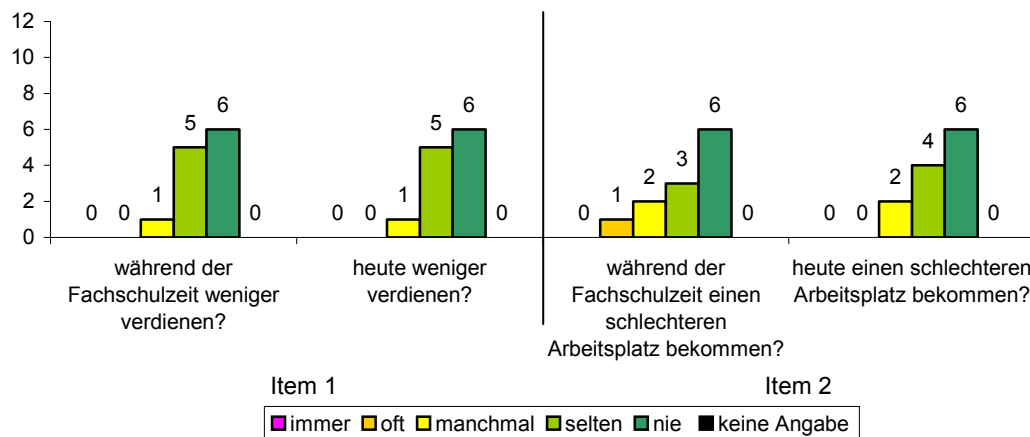


Abbildung 52a: Sorgen wegen des Verdienstes und Arbeitsplatzes (Betriebswirte N=12)

Die Sorge „wegen der Hörschädigung weniger (zu, d.Verf.) verdienen“ erhält bei der Gruppe der Betriebswirte sowohl während der Fachschulzeit als auch heute nur marginale Bedeutung und verändert sich im Ergebnis im Befragungszeitraum nicht: N=11 / 91,7% hegen während und nach der Fachschulzeit die Sorge „weniger verdienen“ ‚nie‘ (N=6), ‚selten‘ (N=5) und ‚manchmal‘ (N=1).

Sorge wegen der Hörschädigung einen „schlechteren Arbeitsplatz (zu, d.Verf.) bekommen“ geben für die Zeit während der Fachschulzeit N=9 / 75% der Betriebswirte mit ‚nie‘ (N=6 / 50%) und mit ‚selten‘ (weitere N=3 / 25%) an. N=2 / 16,7% äußern ein ‚manchmal‘ und lediglich N=1 / 8,3% sieht sich ‚oft‘ in Sorge. Im Vergleich zum Zeitpunkt der Erhebung ergibt sich eine geringfügige Veränderung. Dabei taucht ‚oft‘ nicht mehr auf, während ‚selten‘ N=4 / 33,3% um eine zusätzliche Nennung anwächst. Die Nennungsanzahl N=6 / 50% für ‚nie‘ bleibt unverändert.

Eine finanzielle Benachteiligung und eine Benachteiligung im Bezug auf den Arbeitsplatz - zeigt sich in den Ergebnissen nicht. Motivation für die Höherqualifizierung kann durch diese insgesamt geringen Sorgen bei der Gruppe der Betriebswirte nicht belegt werden.

Gruppe der Automatisierungstechniker

Frage 43/Teil 1: Haben Sie Sorgen, dass Sie wegen Ihrer Hörschädigung...

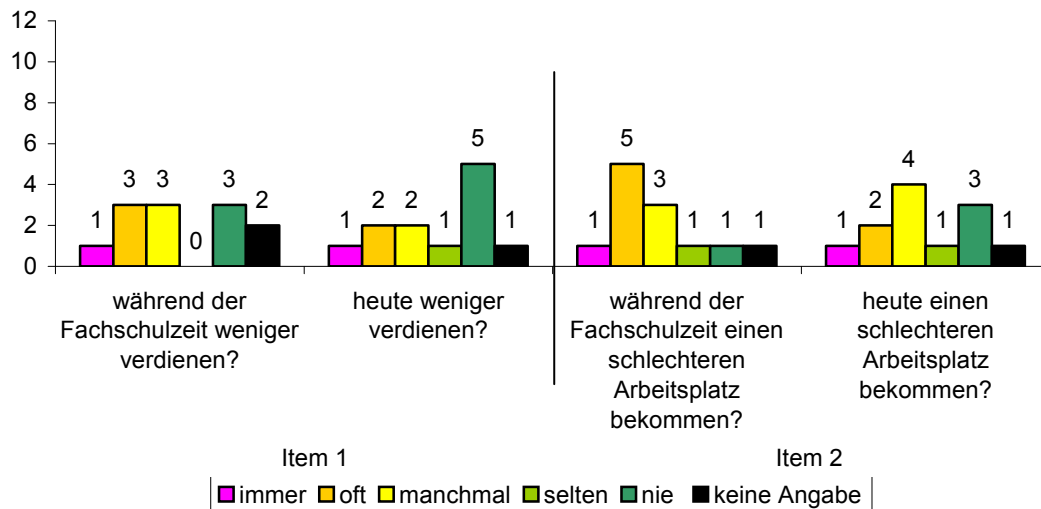


Abbildung 52b:
Sorgen wegen des Verdienstes und Arbeitsplatzes (Automatisierungstechniker N=12)

Die Sorge „wegen der Hörschädigung weniger (zu, d. Verf.) verdienen“ ist bei der Gruppe der Automatisierungstechniker während der Fachschulzeit als auch heute unterschiedlich ausgeprägt und breit(er) gestreut. Die Bedeutung der speziellen Sorge verschiebt sich nennenswert zum Befragungszeitraum 'heute'.

Für die Zeit „während der Fachschulzeit“ verteilt sich bei den Automatisierungstechnikern die Sorge wegen der Hörschädigung „weniger verdienen“ auf N=1 / 8,3% ‚immer‘, N=3 / 25% ‚oft‘, N=3 / 25% ‚manchmal‘ und N=3 / 25% ‚nie‘. Zwei Befragte äußern sich hier nicht.

Zum Zeitpunkt der Befragung, also ein Jahr nach Beendigung der Höherqualifizierung, reduzieren sich die Nennungen für ‚oft‘ und ‚manchmal‘ um jeweils eine Nennung auf N=2 / 16,7%, die Nennung ‚selten‘ bekommt eine Nennung und die Ausprägung ‚nie‘ wächst um zwei Nennungen.

Hier zeigt sich eine sichtbare Reduktion der ‚Sorgenpotentiale‘ in Richtung geringerer Sorge, d.h. ein gewisser Einfluss der Weiterqualifizierung im Bereich Selbstsicherheit.

5.8.2 Sorgen wegen der Aufstiegsmöglichkeiten und Rente (Item 3 und 4)

Gruppe der Betriebswirte

Frage 43/Teil 2: Haben Sie Sorgen, dass Sie wegen Ihrer Hörschädigung...

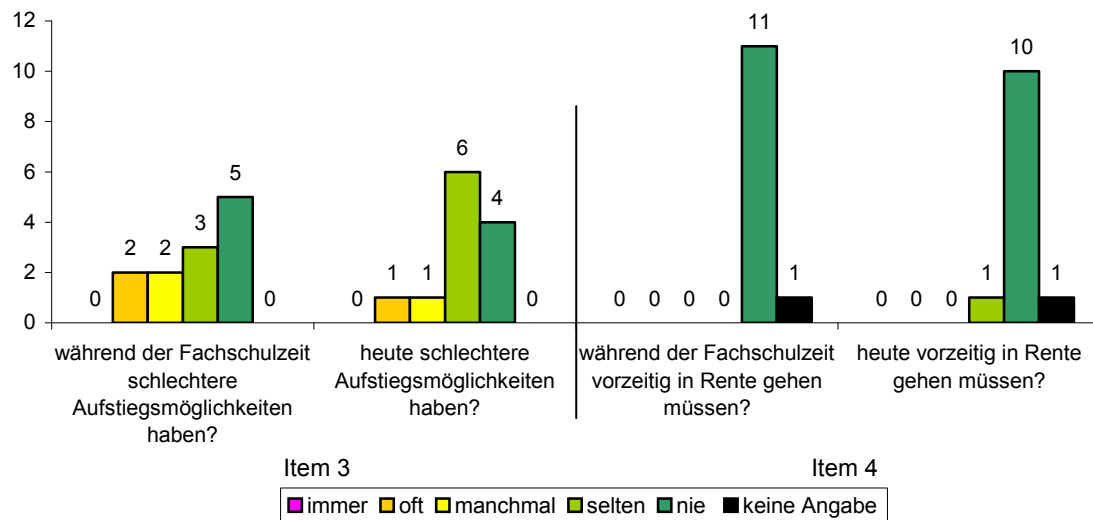


Abbildung 53a: Sorgen wegen der Aufstiegsmöglichkeiten und Rente (Betriebswirte N=12)

Nach der Höherqualifikation stellt sich die Sorge im Bezug auf "schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten" etwas geringer dar, im Vergleich zur Sorge welche die Betriebswirte für den Zeitraum "während der Fachschulzeit" andeuten. Die Nennungen für ‚oft‘ und ‚manchmal‘ reduzieren sich um je eine Nennung auf N=1 / 8,3%, während sich die Nennungen für ‚selten‘ von N=3 / 25% auf N=6 / 50% verdoppeln und sich die Nennungen für ‚nie‘ um einen Zähler auf N=5 / 41,7% verringern.

Dagegen ist die Sorge „vorzeitig in Rente gehen müssen“ für die Betriebswirte ohne Bedeutung. So äußern für den Zeitraum „während der Fachschulzeit“ alle antwortenden Betriebswirte mit ‚nie‘ (N=11), bei einmal ‚keine Angabe‘ N=1 / 8,3%. Für ‚heute‘ ergibt sich ein nahezu identisches Bild, mit der kleinen Abweichung von N=1 / 8,3% von ‚nie‘ zu ‚selten‘, bei ebenfalls einer Nichtnennung.

Gruppe der Automatisierungstechniker

Frage 43/Teil 2: Haben Sie Sorgen, dass Sie wegen Ihrer Hörschädigung...

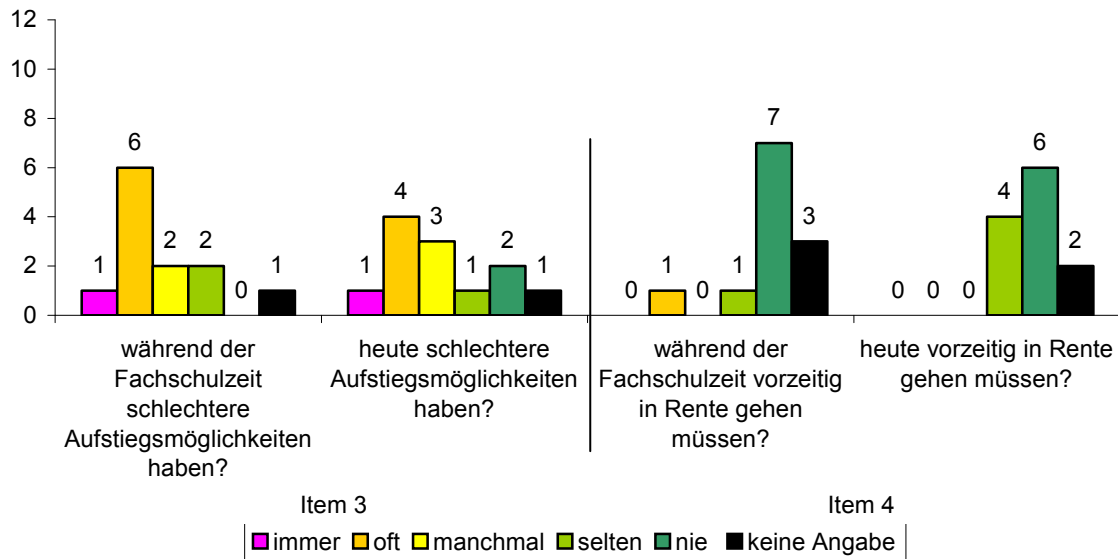


Abbildung 53b:
Sorgen wegen der Aufstiegsmöglichkeiten und Rente Automatisierungstechniker N=12)

Während der Fachschulzeit hat die Sorge der Automatisierungstechniker, wegen der Hörschädigung schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten zu haben, eine hohe Bedeutung. Drei Viertel der Befragten haben diese Sorgen, davon N=1 / 8,3% ‚immer‘, N=6 / 50% ‚oft‘ und N=2 / 16,7% ‚manchmal‘. Nur N=2 / 16,7% bezeichnen das Auftreten der Sorgen als ‚selten‘, während 1 Befragter keine Angabe macht.

Nach der Höherqualifikation zeigt sich bei den Automatisierungstechnikern ein geringeres "Sorgenpotential" bezüglich "schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten". Die Nennungen verschieben sich hin zu geringerer Sorge.

Die Nennungen für ‚oft‘ reduzieren sich um zwei Nennungen auf N=4 / 33,3%, die Nennungen für ‚manchmal‘ nehmen um N=1 / 8,3% zu und die Nennungen für ‚selten‘ und ‚nie‘ ergeben insgesamt N=3 / 25%. Ein Befragter macht keine Angabe.

Sieht man von den N=2 bzw. N=3 Befragten ab, die keine Angabe machen, so beschränkt sich auch bei den Automatisierungstechnikern bis auf eine Ausnahme die Sorge „vorzeitig in Rente gehen (zu, d. Verf.) müssen“ auf die Ausprägungen ‚nie‘ (N=7 / N=6) und auf ‚selten‘ (N=1 / N=4). Auch bei den Automatisierungstechnikern ist das Thema Rente relativ unbedeutend.

5.8.3 Sorgen wegen Arbeitslosigkeit (Item 5)

Gruppe der Betriebswirte

Frage 43/Teil 3: Haben Sie Sorgen, dass Sie wegen Ihrer Hörschädigung...

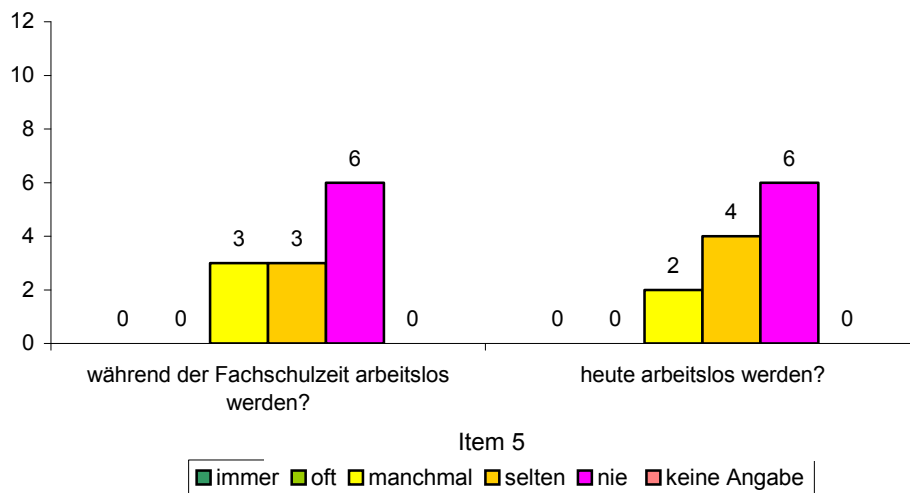


Abbildung 54a: Sorgen wegen Arbeitslosigkeit (Betriebswirte N=12)

Das Sorgenthema „arbeitslos werden“ ist bei der Gruppe der Betriebswirte von geringer Bedeutung. Während N=3 / 25% noch ‚manchmal‘ nennen, sind weitere N=3 / 25% ‚selten‘ und sogar N=6 / 50% ‚nie‘ mit dieser Sorge konfrontiert. Zum Zeitpunkt der Befragung ergibt sich nur eine kleine Verschiebung um N=1 von ‚manchmal‘ hin zu ‚selten‘.

Gruppe der Automatisierungstechniker

Frage 43/Teil 3: Haben Sie Sorgen, dass Sie wegen Ihrer Hörschädigung...

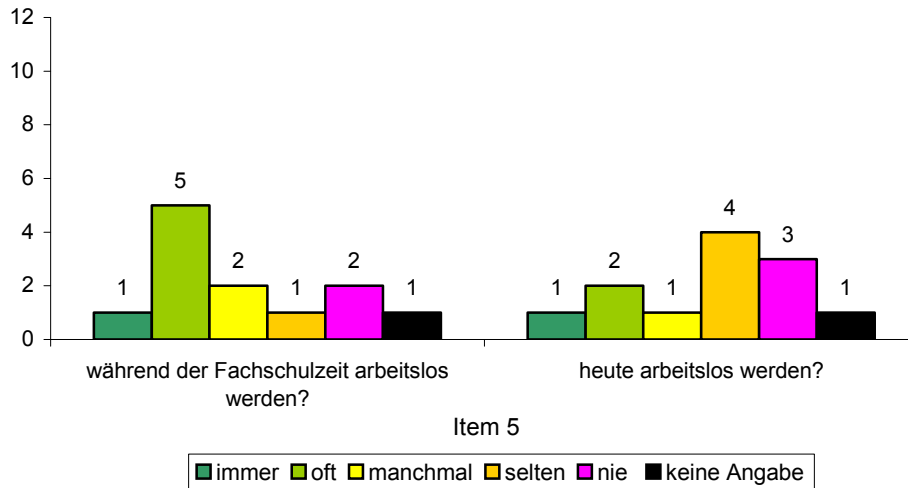


Abbildung 54b: Sorgen wegen Arbeitslosigkeit (Automatisierungstechniker N=12)

Das Sorgenthema „arbeitslos werden“ ist bei der Gruppe der Automatisierungstechniker während der Fachschulzeit von Relevanz und verliert nach Abschluss der Höherqualifikation an Brisanz. Während der Fachschulzeit sind immerhin zwei Drittel N=8 / 66,7% ‚immer‘, ‚oft‘ oder ‚manchmal‘ mit der Sorge verbunden. Ein Befragter macht keine Angabe. Zum Zeitpunkt der Befragung ergibt sich für „heute“ eine klare Verschiebung zu geringerer Bedeutung der Sorge „arbeitslos werden“. Nur noch ein Drittel N=4 / 25% sieht sich noch ‚immer‘, ‚oft‘ oder ‚manchmal‘ mit dieser Sorge konfrontiert. Für beide Zeiträume macht ein Befragter keine Angabe.

5.9 Hörschädigung und Gefühle der Einschränkung im beruflichen Leben

In diesem Abschnitt geht es um die *subjektive Einschätzung grundsätzlicher Befindlichkeiten im beruflichen Leben*, welche die Befragten vor dem Hintergrund der eigenen Hörbehinderung treffen. Abbildung 55 zeigt im ersten Blick eine Verteilung links und rechts von der Ausprägung 'manchmal'. Allerdings mit zusätzlichen Abweichungen zu 'selten', nur bei den Betriebswirten und zu 'oft', überwiegend bei den Automatisierungstechnikern.

Fühlen Sie sich durch die Hörschädigung in Ihrem beruflichen Leben eingeschränkt? (Frage 44)

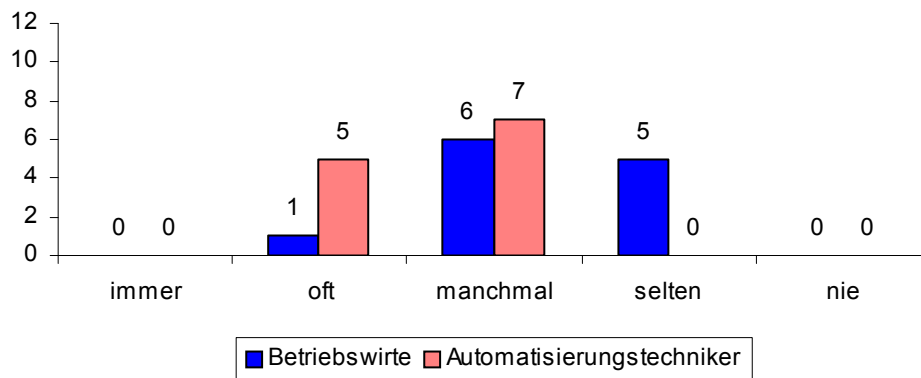


Abb. 55: Hörschädigung und Gefühle der Einschränkung im beruflichen Leben (Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=12)

Gruppe der Betriebswirte

Die Hälfte der *Betriebswirte* N=6 / 50% gibt an 'manchmal' durch die Hörschädigung beruflich eingeschränkt zu sein (vgl. Abb. 55). N=5 / 41,7% empfinden 'selten' durch ihre Hörschädigung eine Einschränkung.

1 Betriebswirt, der mit 'selten' geantwortet hat, verweist mit einer Bemerkung auf die technologischen Möglichkeiten, die er zur Absicherung gelingender Kommunikation nutzt und so Einschränkungen umgeht: „*Es ist oft wichtig, dass ich alles genau verstehe. Daher bevorzuge ich Antworten per Mail u. nicht per Telefon. Oft klappt das auch.*“ Nur N=1 / 8,3% der Betriebswirte erkennt für sich 'oft' eine Einschränkung.

Gruppe der Automatisierungstechniker

Etwas mehr als die Hälfte der *Automatisierungstechniker* N=7 (58,4%) empfindet infolge der Hörschädigung 'manchmal' eine berufliche Einschränkung (vgl. Abb. 55). Demgegenüber sehen sich etwas weniger als die Hälfte der Automatisierungstechniker N=5 (41,7%) durch ihre Hörschädigung 'oft' beruflich eingeschränkt.

Zusammenfassung:

Beiden Gruppen gemeinsam ist, dass es keine Nennungen in den Extremausprägungen 'nie' und 'immer' gibt.

Deutlich unterschiedlich erscheinen hingegen die Häufigkeitsnennungen zwischen 'oft' und 'selten': Bei der Gruppe der Betriebswirte liegt der Schwerpunkt der Antworten zwischen 'manchmal' und 'selten', bei der Gruppe der Automatisierungstechniker zwischen 'manchmal' und 'oft'. Demnach scheinen mit dem Beruf des Automatisierungstechnikers häufiger Gefühle der Einschränkung durch die Hörschädigung verbunden zu sein als mit dem Beruf des Betriebswirts.

5.10 Elemente der Selbstwirksamkeit bei den Untersuchungsgruppen

Mit folgenden drei Aussagen sind die Befragten angeregt worden, grundsätzliche Lebenseinstellungen bzw. berufliche Leitlinien zu reflektieren.

Um ein besseres Verständnis der Ergebnisse zu ermöglichen, wird zunächst hinterfragt, was die drei folgenden Items voneinander unterscheidet und inwieweit es einen Zusammenhang²⁵ zwischen Item 1, 2 und Item 3 gibt?

- **„Was ich mir vornehme, das schaffe ich auch.“ (Item 1)**
- **„Ich will unbedingt beruflich weiterkommen.“ (Item 2)**
- **„Die Familie/das Privatleben ist mir sehr wichtig.“ (Item 3)**

Bei **Item 1** sind selbstbestimmte Faktoren wie Erfolgsorientierung/Ehrgeiz/Willenstärke/Selbstbewusstheit groß geschrieben.

Bei **Item 2** ist eine Fokussierung durch das „unbedingt“ wirksam! Wer sich auf diese Aussagen einlässt, berücksichtigt in seiner Einschätzung auch die Wirksamkeit äußerer Rahmenbedingungen, welche die eigenen Möglichkeiten bestimmen. Zum Beispiel ist der eigene Wille abhängig von der Wirksamkeit der gesellschaftlichen und ökonomischen Veränderungen durch gesetzliche Vorgaben und Möglichkeiten (SGB IX, Barrierefreiheit, berufliche Teilhabe) u.ä. Allerdings muss einschränkend gesagt werden, dass die Angesprochenen beider Befragungsgruppen (mit Ausnahme einiger immer wieder von Arbeitslosigkeit Betroffener) altersmäßig und beruflich mitten im gesellschaftlichen Leben stehen (vgl. Abschnitt II / 1.1), so dass die reale Bedeutung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen eher als hintergründig wirksam eingeschätzt werden kann.

Des Weiteren ist nicht nur Ehrgeiz, sondern symbolisch auch ein Einsatz des "Ellenbogens" für den beruflichen Erfolg erforderlich, besonders wenn man den Hintergrund der Teilnehmer der Höherqualifizierung berücksichtigt, die behaupten können: „Ich habe die Virtuelle Fachschule gemacht und viel Zeit geopfert.“ Schließlich verweisen die Ergebnisse in Abschnitt II / 5.6.2, Abb. 31 auch auf die Motivation der Befragten, Höherqualifizierung durchzuführen hin. So genießen bei

²⁵ Vgl. auch Zusammenhang mit Frage 30

beiden Befragtengruppen 'Anerkennung und Lob durch Vorgesetzte, KollegInnen, Familie, Freunde und Bekannte' hohen Stellenwert.

Item 3 spricht die Bedeutung des familiären Hintergrundes an; es werden Kategorien wie Harmonie, Entspannung, Ausruhen, Ruhen in sich selbst angesprochen, d.h. das Gegenteil von Ehrgeiz. Erwartet wird das Sammeln von Kraft, die zur Durchsetzung der beruflichen Möglichkeiten erforderlich ist.

Was stimmt? (Frage 45) (Mehrfachnennungen möglich)

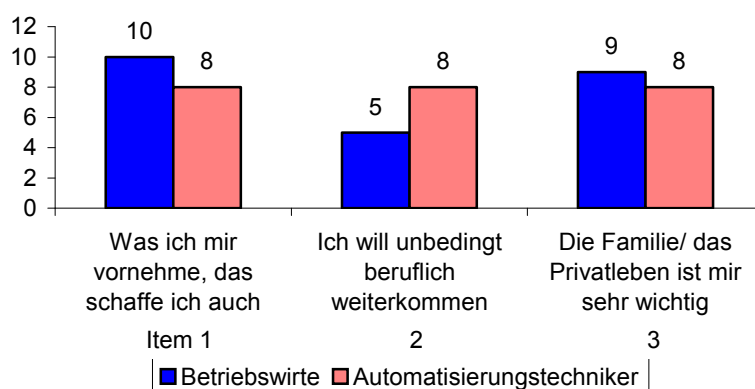


Abb. 56: Elemente der Selbstwirksamkeit bei den Untersuchungsgruppen (Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=12)

Die Abb. 56 zeigt ein auffälliges Antwortverhalten der Gruppe der *Betriebswirte*. Die Befragten nehmen zu Item 1 und Item 3 doppelt so häufig Stellung wie zu Item 2. Bei einer relativ sicheren beruflichen Situation der Gruppe der Betriebswirte – im Gegensatz zur mehr unsicheren beruflichen Stellung der Automatisierungstechniker (vgl. 5.2) – scheint der unbedingte *Wille der Betriebswirte nach einem beruflichen Weiterkommen weniger stark ausgebildet*. Dieses Antwortverhalten drängt die Frage auf, ob sich bei den Betriebswirten eine gewisse Zufriedenheit mit dem beruflich Erreichten ausdrückt?

Die Gruppe der *Automatisierungstechniker* zeigt bei zwei Dritteln der Befragten einen Bedeutungsgleichklang im Bezug auf alle 3 Items. Infolge einer – im Vergleich zu den befragten Betriebswirten – sich eher unsicher gestaltenden beruflichen Situation bei den befragten Automatisierungstechnikern (vgl. 5.2), scheint der *Wille nach einem beruflichen Weiterkommen evident*. Abschnitt II / 5.6.2., Abbildung 31 stützt ebenfalls dieses Ergebnis: Die Hälfte (N=6 / 50%) der Automatisierungstechniker

schätzt durch den Abschluss der Höherqualifizierung 'bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt' ein, während dieser Einschätzung bei den Betriebswirten nur ein Viertel (N=3 / 25%) folgt.

„Was ich mir vornehme, das schaffe ich auch.“ (Item 1)

Mit einer solchen persönlichen Auffassung bzw. Einstellung verbindet man eine beachtliche Selbstwirksamkeitserwartung bzw. ein hohes Durchsetzungsvermögen. Auf das Item entfallen insgesamt 18 von möglichen 24 Nennungen (75%).

Bei der Gruppe der Betriebswirte erhält das Item 10 Nennungen (83%), bei der Gruppe der Automatisierungstechniker 8 (66%)Nennungen.

„Ich will unbedingt beruflich weiterkommen.“ (Item 2)

Es erscheint die Virtuelle Fachschule für die Gruppe der Betriebswirte als spielerischer Faktor der eigenen beruflichen Zukunft (vgl. Antworten zur Frage 44). Auf das Item entfallen insgesamt 13 von möglichen 24 Nennungen (54,2%), d.h. 5 Nennungen (42%) von den Betriebswirten und 8 Nennungen (66%) von den Automatisierungstechnikern (vgl. Antworten zur Frage 44).

„Die Familie/ das Privatleben ist mir sehr wichtig“ (Item 3)

Eine Betriebswirtin ergänzt ihre Nennungen und entschärft das „unbedingt beruflich weiterkommen“ mit der Formulierung 'Zufriedenheit im Beruf':

“Die Familie/ Das Privatleben ist mir sehr wichtig + Zufriedenheit im Beruf.“

Das Item erhält insgesamt 17 von möglichen 24 Nennungen (70,8%), d.h. 9 Nennungen (75%) von den Betriebswirten und 8 Nennungen (66%) von den Automatisierungstechnikern.

Zusammenfassung:

- 18 von 24 möglichen Nennungen aus beiden Gruppen der Fachschüler zusammengenommen = 75%, d.h. drei Viertel beider Gruppen behaupten von sich: „*Was ich mir vornehme, das schaffe ich auch.*“
- 54% beider Gruppen sagen:
„Ich will unbedingt beruflich weiterkommen.“
- 70,8% beider Gruppen erklären:
„Die Familie/ das Privatleben ist mir sehr wichtig.“

5.11 Gründe für die ausgewählte Arbeitsstelle

Warum haben Sie sich für diese Arbeitsstelle entschieden? (Frage 47)

Die Antworten dieser offen gestellten Frage ergänzen die in den Abschnitten 5.12. und 5.13 folgenden positiven und negativen persönlichen Einschätzungen der Arbeitssituation und differenzieren das Gesamtbild der Arbeitsbereiche und Anforderungen beider Berufsgruppen.

Gruppe der Betriebswirte

- „Ich bin seit September 06 über 10 Jahre bei den Stadtwerken. Davon bin ich seit 6 Jahren in der Geschäftsbuchhaltung. Ich bin quasi nach der Ausbildung in diese Abteilung versetzt worden. Daher habe ich mich nicht direkt für diese Stelle entschieden.“
- „Arbeiten im internen Umfeld. Einsatz meiner Sprachkenntnisse – Kontakte ins In- und Ausland – vielseitige Aufgaben – hohe Spezialisierung – umfangreiche Fachkenntnisse.“
- „Weil es ein sehr abwechslungsreiches Arbeitsgebiet ist. Ich wollte was Neues versuchen, andere Stadt, andere Leute. Viel Verantwortung.“
- „Ich habe damals die Ausbildung dort gemacht und bin in der Finanzbuchhaltung übernommen worden. Logik und Zahlen haben mich immer interessiert. Jetzt haben wir andere Krankenhäuser hinzubekommen und die Arbeit ist interessant. Es ist manchmal eine Herausforderung. Zudem übernimmt das Haus meine Weiterbildung im Controlling. Das ist sicher nicht selbstverständlich. Darüber bin ich schon stolz.“
- „Zum Ende meiner Schulzeit habe ich hier ein Praktikum gemacht und Interesse an diesem Beruf gefunden. Der Arbeitgeber wollte mich sofort einstellen.“

- „Weil man im öffentlichen Dienst einen sicheren Job hat, im Gegensatz zur Privatwirtschaft.“
- „Es bleibt mir nichts anderes übrig, diese Arbeitsstelle zu nehmen... Man sollte heute froh sein, eine Arbeit zu haben, egal ob die Arbeit gut oder schlecht ist... Natürlich möchte ich eine bessere Arbeitsstelle haben, aber die Arbeitsmarktsituation zeigt negativ an... Ich muss einfach Geduld haben...Ich bin fest überzeugt, dass es eines Tages gelingt, eine bessere Arbeitsstelle zu bekommen... Aber momentan bin ich noch nicht so weit, denn ich habe immer noch Belastungen von der Virtuellen Fachschule, obwohl es schon lange her ist ...Wichtig ist, dass ich mich wohl fühle und das Leben genießen.. wenn es soweit wäre, ist natürlich klar, dass ich mich um eine bessere Arbeitsplatz bemühe..."
- „Durch die neue Arbeitsstelle habe ich den Eindruck gewonnen. Das Wichtigste war: gutes Betriebsklima + stressfrei am Arbeitsplatz. Ich arbeite selbständig und kann die Probleme am Arbeitsplatz z.B. am PC selber bewältigen, ohne dass ich Hilfe von Kollegen oder Vorgesetzten brauche.“
- „Ich bin seit der Ausbildung (1991) in dem gleichen Unternehmen, zu dem jetzigen Arbeitsplatz bin ich von meinem Chef aus der vorherigen Abteilung abgerufen worden.“
- „Spaß, Interesse, Spannung, Bereichsleiter – Wunscharbeitsplatz erreicht.“
- „Abwechslungsreich – man kann für sich arbeiten, nicht im Außendienst tätig (wichtig!).“

- „Ich bin seit der Ausbildung bei der selben Firma beschäftigt, kenne die Kollegen und Vorgesetzten also seit 18 Jahren und bin zufrieden mit meinem beruflichen Umfeld. Außerdem ist mein Arbeitsplatz sicher, warum soll ich das Risiko eingehen, andersweilig einen Arbeitsplatz zu suchen? Ich habe in meiner Firma bisher 4 verschiedene Stellungen gehabt:
 1. Sachbearbeiter Finanzbuchhaltung nach Ausbildungsende;
 2. Nach 4 Jahren zusätzlich Postwesen, mit Azubi-Verantwortung;
 3. Nach weiteren 3 Jahren: Wechsel von Finanzbuchhaltung zu Personalabteilung mit allem drum und dran, was zu einem Personalsachbearbeiter gehört (Lohn und Gehalt, Vertragswesen, Führen der Personalakten, Bescheinigungswesen etc.);
 4. Zusätzlich seit 2004: Datenschutzbeauftragter der Firmengruppe.“

Gruppe der Automatisierungstechniker

- „Sie macht mir Spaß. Habe viele Freiheiten in jeder Beziehung und der Arbeitsplatz ist sicher.“
- „Bei mir hatte es sich eher so ergeben. Nach der Ausbildung zur Werkzeugmacherin wurde innerbetrieblich jemand mit gewissen Anforderungen gesucht. Zur Probe fing ich da an und bin seit dem bis heute dort tätig.“
- „Im Prinzip ist es mir egal, wo ich arbeite. Wichtiger ist es doch eine Stelle zu haben, um Geld zu verdienen und dass die Arbeit einem gefällt.“
- „Ich müsste verschiedene Arbeit annehmen, besser als Arbeitslose.“
- „Aus gesundheitlichem Grund: Nicht mehr mit Kraft arbeiten (heben, ziehen, usw.).“

- „Durch Empfehlung eines Lehrers – Ansicht auf meiner Hobby“ (alter Arbeitsplatz, d. Verf.)
- „Meine Arbeit ist abwechslungsreich und interessant. Außerdem unterstütze ich unsere Auszubildenden bei ihrer Ausbildung.“

Zusammenfassung:

Alle 12 Betriebswirte haben sich mit kürzeren oder längeren Äußerungen (zwischen 4 bis über > 100 Wörter) zur ausgewählten derzeitigen Arbeitsstelle geäußert – inhaltlich differenziert, fachlich begründet, mit klaren Aussagen, in gutem Deutsch, ohne gehörlosenspezifische Probleme im Satzbau.

Nur 7 von 12 Automatisierungstechnikern haben in der schriftlichen Form Aussagen zum Thema gemacht, in vergleichbar kürzerer Form und Darstellung (zwischen 8 bis 34 Wörtern). Bei gebärdlichen Darstellungsmöglichkeiten wäre es sicher zu substantielleren Äußerungen, besonders der gehörlosen Befragten, gekommen, die nachweislich vgl. schwächere Deutschleistungen produzieren als schwerhörige Erwachsene.

Dieser Grobvergleich zweier im Berufsprofil und Arbeitsverhältnis sowie in Art und Grad der Hörbeeinträchtigung sich unterscheidender Gruppen macht einmal mehr den Stellenwert gesprochener und geschriebener Sprache für die Kommunikation am Arbeitsplatz deutlich.

5.12 Einschätzung der positiven Aspekte der persönlichen Arbeitssituation

Zur Einschätzung der persönlichen Arbeitssituation sind den Befragten **11 Items** mit Bewertungen angeboten worden, die *allgemein anerkannte positive Merkmale eines Arbeitsverhältnisses widerspiegeln*.

Gefragt ist – wie in Abschnitt 5.13 – die Einschätzung im Hinblick auf den zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegenden Zeitraum ‘während der Fachschulzeit’ sowie der Zeitpunkt der Befragung (‘heute’). Verlangt wurden graduelle Einschätzungen positiver Arbeitsfaktoren sowie allgemeine Qualitätsvorstellungen der Befragten in Bezug auf ihre Arbeit. Zur Aufarbeitung dieser Ergebnisse haben wir – analog zum Abschnitt 5.13. – eine Rangfolge der Items vorgenommen (**Schritt 1**).

Die Rangfolge ergibt sich durch Akkumulierung der Nennungshäufigkeiten aus beiden Befragungszeitpunkten. So kann eine Gewichtung der verschiedenen Positivfaktoren der persönlichen Arbeitssituation beider Befragtengruppen herausgearbeitet werden.

Außerdem sind in Tabellenform für beide Befragtengruppen die Änderungen der Positivbewertungen (Anzahl der Nennungsänderung) festgehalten worden (**Schritt 2**). Die Änderung setzt sich aus den Faktoren ‘Folge der Höherqualifizierung’, aber auch der Veränderung der Arbeitssituation einschließlich erfolgter Arbeitslosigkeit zusammen.

Die Möglichkeit der Mehrfachnennung im Fragebogen ermöglicht, dass die Befragten nur die für sie tatsächlich maßgebenden Aspekte der persönlichen Arbeitssituation beantwortet haben.

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit – während der Fachschulzeit und heute?(Frage 46)
(Mehrfachnennungen möglich)

Gruppe der Betriebswirte

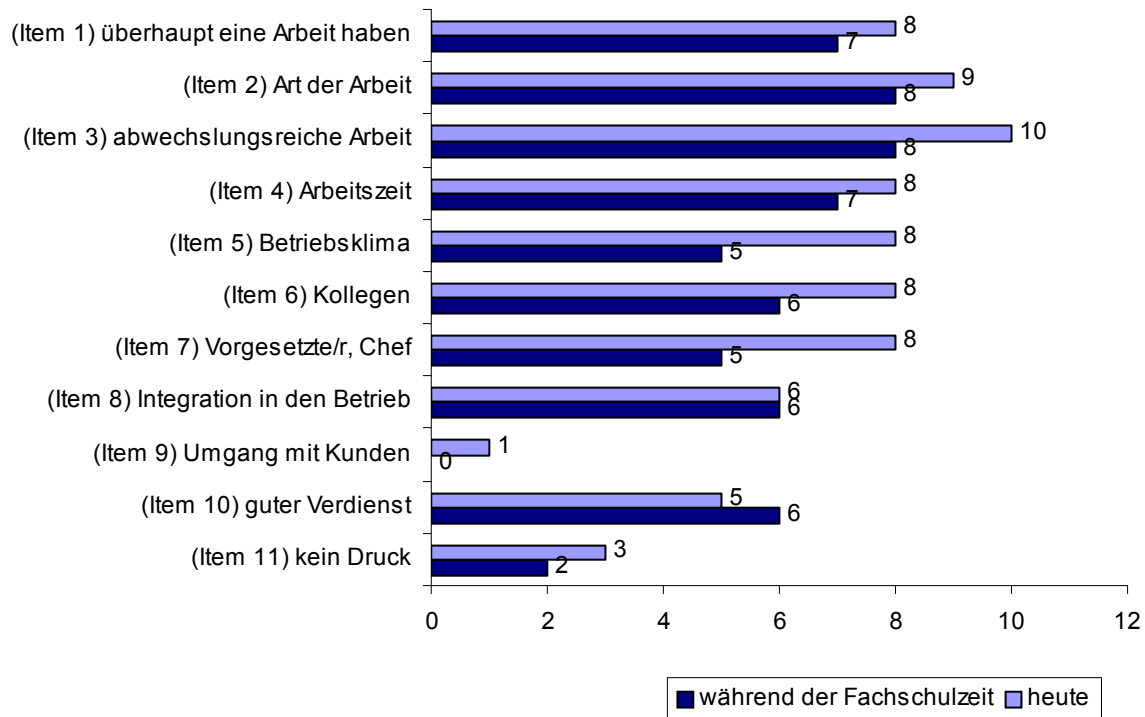


Abb. 57a: Einschätzung der positiven Aspekte der persönlichen Arbeitssituation (Betriebswirte N=12)

Erster globaler Eindruck (Abb. 57 a):

- Bei 9 von 11 Items Zugewinn an Nennungen positiv einzuschätzender Merkmale der Arbeitsverhältnisse 'heute'.
- Unterschiedlich starker Zuwachs der Nennungshäufigkeiten um bis zu 3 Nennungen, besonders im Bereich 'Betrieb' (Item 5 bis 7).
- Wachsende Zustimmung bei mindestens zwei Dritteln der 12 befragten Betriebswirte bei den Items 1 bis 7, die die Bereiche Arbeit und Betrieb hinterfragten.

Rangfolge der Items zur Positivbewertung der persönlichen Arbeitssituation im Zeitraum 'Fachschulzeit' und 'heute' – „Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit?“ :

Die Items „Abwechslungsreiche Arbeit“ (Item 3), gefolgt von „Art der Arbeit“ (Item 2) werden im Zeitraum „Fachschulzeit“ und „heute“ am häufigsten genannt und erhalten zusammengefasst den stärksten Zuspruch (35 von möglichen 48 Nennungen / durchschnittlich 72,9%)

→ 72,9% Zustimmung erfolgt im Schnitt für zwei Items, welche die Faktoren Arbeitsqualität und Arbeitsumstände betreffen

Die Items 1 bis 7 erhalten die häufigsten Nennungen aller 11 Items (105 von möglichen 168 Nennungen / durchschnittlich 62,5% Zustimmung);

→ Die ersten 7 Items stellen mit durchschnittlich 62,5% Nennungen die häufigste Positivbewertung – sie betreffen in der Reihenfolge die Faktoren Existenzielles, Arbeitsumstände (2 Mal), Arbeitsqualität, Kommunikation & Beziehung (3 Mal).

Weniger positiv und in der Rangfolge der Nennungen werden die Items „Integration in den Betrieb“ (Item 8) (12 von möglichen 24 Nennungen / 50%), „guter Verdienst“ (Item 10) (11 von möglichen 24 Nennungen / 45,8% und „kein Druck“ (Item 11) (5 von möglichen 24 Nennungen / 20,8%) eingeschätzt.

→ 50% Positivbewertung erhält von den Betriebswirten der Faktor Integration ("Integration in den Betrieb")

→ 45,8% der Positiveinschätzungen erhält von den Betriebswirte der Faktor „guter Verdienst“

Persönliche Position:

Eine Betriebswirtin bejaht Item 10 (‘guter Verdienst’) nur für den Zeitraum ‘während der Fachschulzeit’ und bemerkt dazu:

„Für eine Bürokauffrau/Industriekauffrau wird es übertariflich bezahlt. Aber für Betriebswirtin zu wenig.“

→ 20,8% der Positiveinschätzung entfällt auf den Faktor Arbeitsqualität („kein Druck“)

„Umgang mit Kunden“ (Item 9) verschwindet fast gänzlich als positives Item, (1 von möglichen 24 Nennungen / 4,2%).

→ Nur einer der 12 Betriebswirte nennt für 'heute' den Faktor Kommunikation & Beziehung ('Umgang mit Kunden') als etwas Positives seiner Arbeit – für den Zeitraum 'Fachsulzeit' gibt es im Bezug auf das Item keine Nennungen.

Diskussion:

Am Beispiel Item 9 'Umgang mit Kunden' zeigt das methodische Instrument Fragebogen seine Begrenztheit:

Denn die Antwort auf 'Umgang mit Kunden' impliziert verschiedene Interpretationen. Offen bleibt, ob der Befragte mit seiner Antwort lediglich eine face-to-face-Kommunikation oder die umfassende Kommunikation durch E-Mail-, Telefon- und postalischen Kontakt zugrundelegt. Das erfragte Positive an seiner Kundenbeziehung könnte sogar im Extremfall im Nichtkontakt bestehen, weil dadurch dem schwerhörigen Betriebswirt eine Kommunikationsbarriere genommen ist, die ihn entlastet. Zur Wahrheitsfindung empfiehlt sich ein Interview, da selbst eine schriftliche Nacherhebung bei hochgradig hörbehinderten Menschen nicht zwingend zur Eindeutigkeit der Antworten beiträgt.

Änderung der positiven Aspekte im Bezug auf die persönliche Arbeitssituation der Betriebswirte 'während der Fachschulzeit' und 'heute':

Item-Nr.	Item	Differenz der Nennungen Zeitraum 'Fachschulzeit' und 'heute'
Item 7	Vorgesetzte/r, Chef (Faktor Kommunikation & Beziehung)	N=+3 (Zunahme)
Item 5	Betriebsklima (Faktor Kommunikation & Beziehung)	N=+3 "
Item 6	Kollegen (Faktor Kommunikation & Beziehung)	N=+2 "
Item 3	abwechslungsreiche Arbeit (Faktor Arbeitsqualität)	N=+2 "
Item 1	überhaupt eine Arbeit haben (Faktor Existenzielles)	N=+1 "
Item 2	Art der Arbeit (Faktor Arbeitsumstände)	N=+1 "
Item 4	Arbeitszeit (Faktor Arbeitsumstände)	N=+1 "
Item 11	kein Druck (Faktor Arbeitsqualität)	N=+1 "
Item 9	Umgang mit Kunden (Faktor Kommunikation & Beziehung)	N=+1 "
Item 8	Integration in den Betrieb (Faktor Integration)	N=+-0 (keine Änderung)
Item 10	guter Verdienst (Faktor Materielles)	N= -1 (Abnahme)

Tabelle 20a: Differenz der positiven Aspekte der Betriebswirte im Vergleich zwischen 'während der Fachschulzeit' und 'heute' (Betriebswirte N=12)

Bei den ersten 4 Items der Tabelle 20 a ergibt sich ein leicht gewachsener Zuspruch in +N=3 und +N=2 Fällen: Die ersten 3 Items davon betreffen den Faktor Kommunikation & Beziehung und das Item 4 den Faktor Arbeitsqualität.

→ Verbesserungen im Bereich Kommunikation & Beziehung im Bezug auf 'Vorgesetzte/Chef', Kollegen und 'Betriebsklima' sowie Arbeitsqualität in Gestalt von 'abwechslungsreicher Arbeit'.

5 weitere Items erhalten 'heute' eine um $+N=1$ bessere Beurteilung.

Darunter befinden sich der Faktor Existentielles 'überhaupt Arbeit haben' (Item 1), 2 Faktoren bezüglich der Arbeitsumstände 'Art der Arbeit' (Item 2) und 'Arbeitszeit' (Item 4), der Faktor Arbeitsqualität 'kein Druck' (Item 11) sowie den Faktor Kommunikation & Beziehung 'Umgang mit Kunden' (Item 9).

→ Geringfügiger Anstieg der Positivbeurteilung verteilt sich auf die Faktoren Existenzielles ('überhaupt Arbeit haben'), Arbeitsumstände ('Art der Arbeit' und 'Arbeitszeit'), Arbeitsqualität ('kein Druck') sowie Kommunikation & Beziehung ('Umgang mit Kunden').

Änderungen der positiven Aspekte bei der Gruppe der Betriebswirte im Überblick (vgl. Tab. 20 a)

- Bei 9 Items (vgl. Tab. 20a) findet eine numerische Verbesserung zwischen $N=+1$ und $N=+3$ Fällen statt.
- Bei 1 Item findet eine numerische Verschlechterung um $N= -1$ statt
- Bei 1 Item findet keine Änderung ($N=+-0$) statt.

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit – während der Fachschulzeit und heute?(Frage 46)
(Mehrfachnennungen möglich)

Gruppe der Automatisierungstechniker

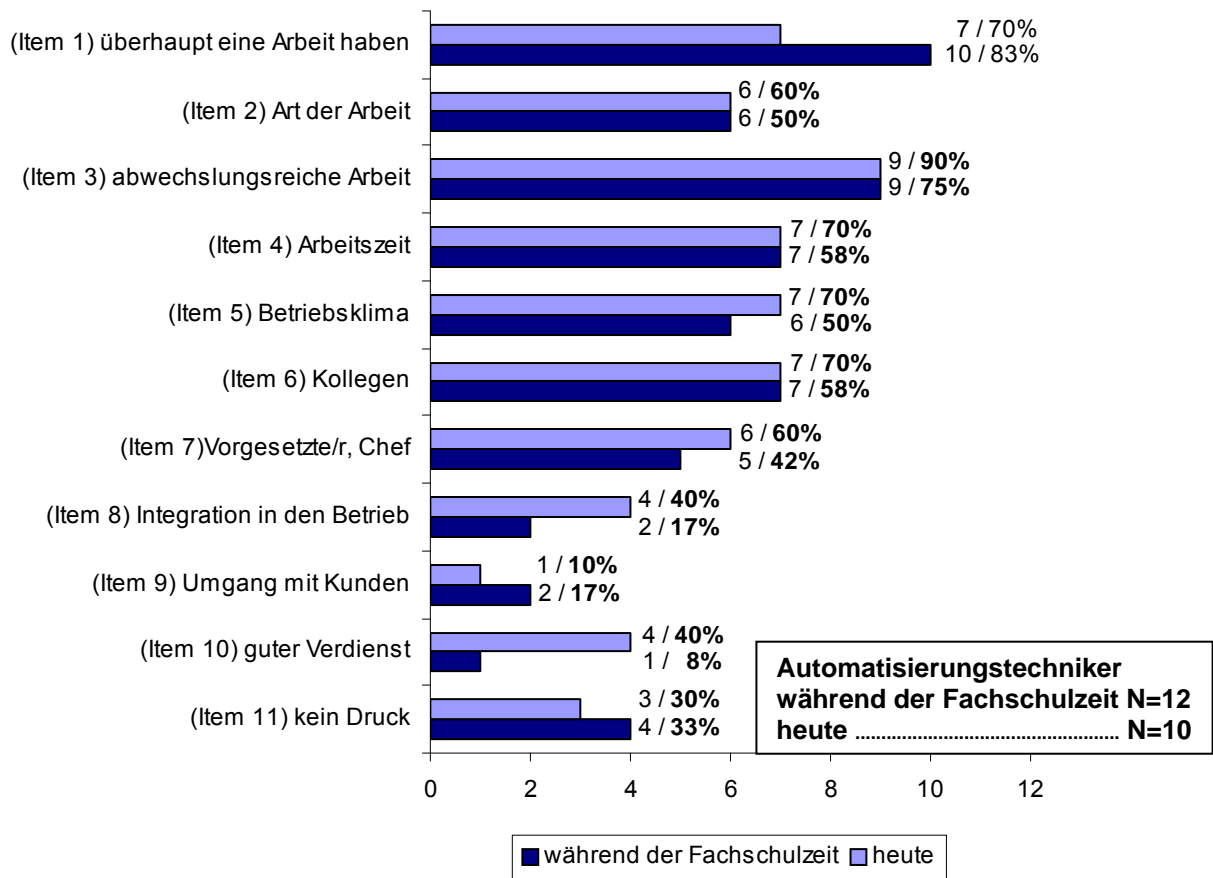


Abb. 57b: Einschätzung der positiven Aspekte der persönlichen Arbeitssituation

Erster globaler Eindruck (Abb. 57 a):

- Bei jeweils 8 von 11 Items prozentualer Zugewinn (auch bei Gleichstand an Nennungen wegen N=10 versus 12) positiv einzuschätzender Merkmale der Arbeitsverhältnisse 'heute'.
- Unterschiedlich starker Zuwachs der Nennungshäufigkeiten um bis zu 3 Nennungen im Bereich Materielles und Integration (Item 10, Item 8).

Rangfolge der Items zur Positivbewertung der persönlichen Arbeitssituation in beiden Zeiträumen (Fachschulzeit und heute) – „*Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit?*“:

Die Items 'Abwechslungsreiche Arbeit' (Item3) und 'überhaupt eine Arbeit haben' (Item 1) erhalten im Durchschnitt 35 von 44 möglichen Nennungen / 79,5%) bezüglich der Messungspunkte 'Fachschulzeit' und 'heute' und damit den höchsten Zuspruch.

→ 79,5% der Nennungen der Automatisierungstechniker im Schnitt für 2 Items – beide stehen in der Reihenfolge ihrer Nennungen für den Faktor Arbeitsqualität, gefolgt vom Faktor Existenzielles.

Die Items 1 bis 7 werden am häufigsten und mindestens von der Hälfte der Befragten genannt und erhalten im Durchschnitt 99 von möglichen 154 Nennungen (64,3%).

→ Die ersten 7 Items stellen mit 68,3% der Nennungen die durchschnittlich häufigsten Positivbewertungen der Automatisierungstechniker dar. Sie beschreiben die Faktoren Existenzielles, Arbeitsumstände (2 Mal), Arbeitsqualität, Kommunikation & Beziehung (3 Mal).

Weniger positiv bewerten die Automatisierungstechniker in der Reihenfolge der Nennungshäufigkeiten folgende Items:

'Kein Druck' (Item 11) (7 von möglichen 22 Nennungen / 31,8%), 'Integration in den Betrieb' (Item 8) (6 von möglichen 22 Nennungen / 27,3%) und 'guter Verdienst' (Item 10) (5 von möglichen 22 Nennungen / 22,7%).

→ 31,8% Positivbewertung der Automatisierungstechniker entfällt auf Item 11 'kein Druck' (Faktor Arbeitsqualität)

→ 27,3% Positivbewertung der Automatisierungstechniker entfällt auf Item 8 'Integration in den Betrieb' (Faktor Integration)

→ 22,7% Positivbewertung der Automatisierungstechniker entfällt auf Item 10 'guter Verdienst' (Faktor Materielles).

‘Umgang mit Kunden’ (Item 9) (3 von möglichen 22 Nennungen / 13,6%)
verschwindet fast gänzlich als positives Item.

→ Nur 2 Automatisierungstechniker (‘während der Fachschulzeit’) und 1
Automatisierungstechniker (‘heute’) bewerten den ‘Umgang mit Kunden’
(Faktor Kommunikation & Beziehung) im Arbeitszusammenhang positiv (vgl.
Abb. 57a Betriebswirte).

Änderung der positiven Aspekte in Bezug auf die persönliche Arbeitssituation der **Automatisierungstechniker** 'während der Fachschulzeit' und 'heute':

Item-Nr.	Item	Differenz der Nennungen Zeitraum 'Fachschulzeit' und 'heute'
Item 1	überhaupt eine Arbeit haben (Faktor Existenzielles)	N= -3 (Abnahme)
Item 10	guter Verdienst (Faktor Materielles)	N=+3 (Zunahme)
Item 8	Integration in den Betrieb (Faktor Integration)	N=+2 "
Item 5	Betriebsklima (Faktor Kommunikation & Beziehung)	N=+1 "
Item 7	Vorgesetzte/r, Chef (Faktor Kommunikation & Beziehung)	N=+1 "
Item 9	Umgang mit Kunden (Faktor Kommunikation & Beziehung)	N= -1 (Abnahme)
Item 11	kein Druck (Faktor Arbeitsqualität)	N= -1 "
Item 2	Art der Arbeit (Faktor Arbeitsumstände)	N=+-0 (keine Änderung)
Item 3	abwechslungsreiche Arbeit (Faktor Arbeitsqualität)	N=+-0 "
Item 4	Arbeitszeit (Faktor Arbeitsumstände)	N=+-0 "
Item 6	Kollegen (Faktor Kommunikation & Beziehung)	N=+-0 "

Tab. 20b: Differenz der positiven Aspekte der Automatisierungstechniker im Vergleich zwischen 'während der Fachschulzeit' und 'heute' (Automatisierungstechniker während der Fachschulzeit N=12; heute N=10)

Die ersten 3 Items (vgl. Tab. 20b) erhalten eine Veränderung der Positivbewertung bzw. eine Nennungsänderung von N= -3/+3 /+2.

Der existenzielle Faktor 'Überhaupt eine Arbeit haben' (Item 1) hat mit N= -3 für 'heute' überraschend erheblich weniger Nennungen bekommen:

Dies erklärt sich zum einen, dass 2 Automatisierungstechniker zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos sind und für 'heute' keine Angaben gemacht haben. Zum

anderen gibt es objektiv eine Abnahme existenzieller Sorgen einiger Automatisierungstechniker, so dass das Item 1 ('überhaupt eine Arbeit haben') durch die Verbesserung bzw. Absicherung der beruflichen Lage weniger Bedeutung hat. Beleg für einen materiell besseren Stand liefern 4 Automatisierungstechniker 'heute' (vgl. Abschnitt 5.6.1). Des Weiteren wird eine materielle Verbesserung in Tab. 20 b durch das Ergebnis in Item 10 'guter Verdienst' $N=+3$ und in Item 8 'Integration in den Betrieb' $N=+2$ bestätigt.

→ Der existentielle Faktor 'überhaupt eine Arbeit haben' (Item 1) erhält den zweithöchsten Zuspruch aller Items, obwohl der Nennungsanteil, wie begründet, für den Zeitraum 'heute' sinkt. Die Gefahr, arbeitslos zu werden fördert den Impuls zur Nutzung des Items, die materielle Sicherheit mindert die Bereitschaft zur Nutzung dieses Items.

Die existenzielle oder materielle Seite 'guter Verdienst' (Item 10) hat sich von 1 von 12 möglichen Nennungen (8,3%) 'während' durch 3 zusätzliche auf 4 von 10 möglichen Nennungen (40%) 'heute' verbessert. Eine Zunahme trifft auch auf das Item "Integration in den Betrieb" (Item 8) zu ($N=+2$).

→ Trotz einer durch $N=2$ geminderten Befragtenanzahl (wegen Arbeitslosigkeit) im Zeitraum nach der Höherqualifizierung der Automatisierungstechniker schlägt sich eine Nennungszunahme für den Faktor Materielles ("guter Verdienst") nieder – eine *Zunahme materieller Zufriedenheit*. Ferner wird der Faktor Integration ("Integration in den Betrieb") positiver beurteilt als zur Fachschulzeit: 2 von 12 Nennungen (16,6%) 'während' versus 4 von 10 (40%) 'heute'.

Eine leichte Nennungsänderung mit $N=+-1$ ergibt sich bei 4 Items.

Gegenüber 2 Automatisierungstechnikern 'während der Fachschulzeit' schätzt 'heute' nur noch 1 Automatisierungstechniker den 'Umgang mit Kunden' als positiv ein.

→ Leichte Verbesserung der Faktoren Kommunikation & Beziehung bei den Items ('Betriebsklima' und 'Vorgesetzter/Chef'). Das bedeutet eine leichte

Verbesserung innerbetrieblicher Kommunikation und Wertschätzung (5 von 12 / 41,6% versus 6 von 10 möglichen Einschätzungen (60%) und zugleich

→ Leichte Verschlechterung der Positivbeurteilung des Faktors Kommunikation & Beziehung (Item 'Umgang mit Kunden') und des Faktors Arbeitsqualität (Item 'kein Druck') um jeweils 1 Nennung.

Keine Nennungsänderungen (N= \pm 0), aber dennoch ein prozentual leichte Verbesserung der Positivbeurteilung, erfolgen bei 4 Items, welche die Arbeit im Allgemeinen (3 Items) sowie Beziehungs- und Kommunikationsebene (1Item) betreffen.

→ Prozentual leichte Verbesserungen der Positivbewertung (bei Gleichstand der Nennungshäufigkeiten) bei 4 Items:
2 Faktoren für Arbeitsumstände ('Art der Arbeit' und 'Arbeitszeit'), dem Faktor Kommunikation & Beziehung ('Kollegen') sowie dem Faktor Arbeitsqualität ('abwechslungsreiche Arbeit').

Änderungen der positiven Aspekte bei der Gruppe der Automatisierungstechniker im Überblick (vgl. Tab. 20 b)

- Bei 4 Items findet eine numerische Verbesserung zwischen N= \pm 1 und N= \pm 3 statt.
- Bei 3 Items findet eine numerische Verschlechterung zwischen N= -3 und N= -1.
- Bei 4 Items findet keine numerische Änderung (N= \pm 0), aber dennoch eine prozentual leichte Verbesserung der Positivbewertung statt.

5.13 Einschätzung der negativen Aspekte der persönlichen Arbeitssituation

Zur Einschätzung der persönlichen Arbeitssituation sind den Befragten **10 Items** mit Bewertungen angeboten worden, die allgemein anerkannte *negative Merkmale eines Arbeitsverhältnisses* widerspiegeln.

Gefragt ist, wie in Abschnitt 5.12, die Einschätzung im Hinblick auf den zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegenden Zeitraum 'während der Fachschulzeit' sowie der Zeitpunkt der Befragung ('heute'). Verlangt wurden graduelle Einschätzungen negativer Arbeitsfaktoren sowie allgemeine Qualitätsvorstellungen der Befragten in Bezug auf ihre Arbeit.

Zur Aufarbeitung der Ergebnisse wurde – analog zum Abschnitt 5.12 – eine Rangfolge der Items vorgenommen (**Schritt 1**). Die Rangfolge ergibt sich durch Akkumulierung der Nennungshäufigkeiten aus beiden Befragungszeitpunkten. So kann eine Gewichtung der verschiedenen Negativfaktoren der persönlichen Arbeitssituation beider Befragtengruppen herausgearbeitet werden.

Außerdem sind in Tabellenform für beide Befragtengruppen die Änderungen der Negativbewertungen (Anzahl der Nennungsänderung) festgehalten worden (**Schritt 2**). Die Änderung setzt sich aus den Faktoren Folgen der Höherqualifizierung, aber auch der Veränderung der Arbeitssituation, einschließlich erfolgten Arbeitsplatzverlustes, zusammen.

Die Möglichkeit der Mehrfachnennung im Fragebogen ermöglicht, dass die Befragten nur die für sie tatsächlich maßgebenden Aspekte der persönlichen Arbeitssituation beantwortet haben. Zur Darstellung der persönlichen Arbeitssituation, bezogen auf negative Aspekte, sind 3 Schritte gewählt worden:

Was gefällt Ihnen nicht an Ihrer Arbeit – während der Fachschulzeit und heute?
(Frage 48) (Mehrfachnennungen möglich)

Gruppe der Betriebswirte

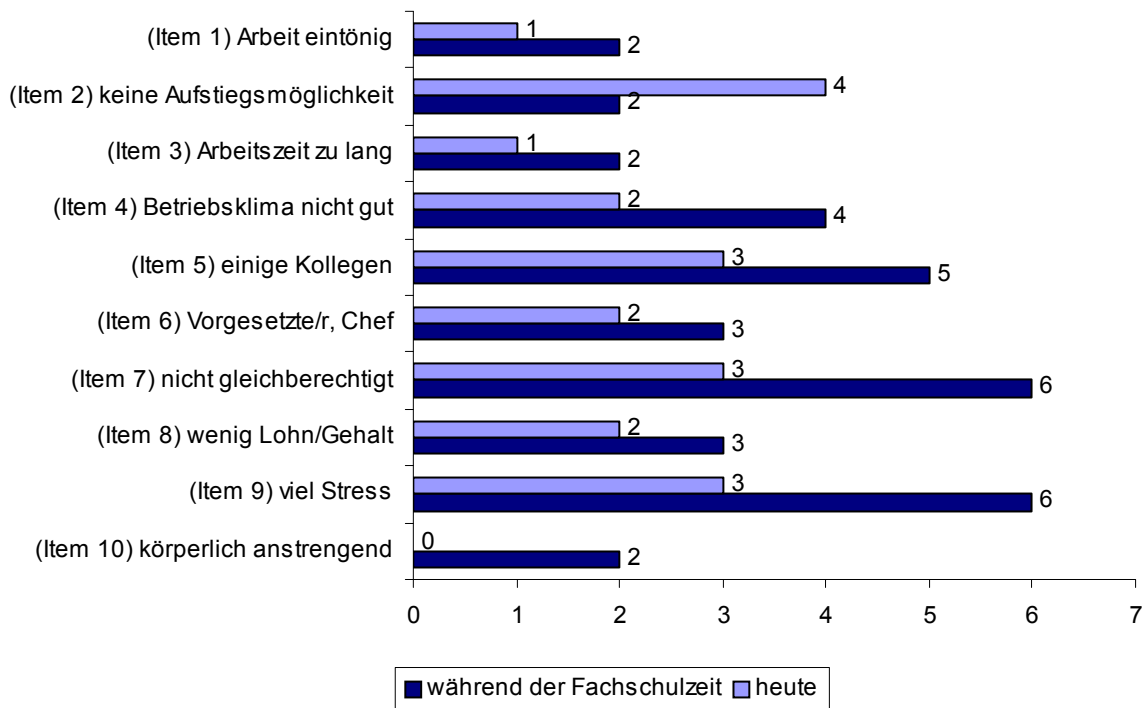


Abb. 58 a: Einschätzung der negativen Aspekte der persönlichen Arbeitssituation (Betriebswirte N=12)

Erster globaler Eindruck (Abb. 58 a):

- Starker Rückgang der Negativeinschätzungen 'während der Fachschulzeit' unter den Beschäftigungsaspekten 'heute'.
- Kein Negativaspekt bei mehr als der Hälfte der befragten Betriebswirte während der Fachschulzeit.

Rangfolge der Items zur Negativbewertung der persönlichen Arbeitssituation in beiden Zeiträumen ('Fachschulzeit' und 'heute') – „Was gefällt Ihnen nicht an Ihrer Arbeit?“ :

Die Items 'nicht gleichberechtigt' (Item 7) und 'viel Stress' (Item 9) werden am häufigsten genannt (vgl. Abb. 58a) und erhalten von den Betriebswirten die negativste Bewertung (im Durchschnitt 18 von 48 Nennungen / 37,5%) bezüglich der Messungspunkte 'während der Fachschulzeit' und 'heute'.

→ 37,5% der Nennungen der Betriebswirte und damit die höchste Negativbewertung im Schnitt erhalten 2 Items, welche die Faktoren Integration und Arbeitsqualität beschreiben.

5 Items und zwar 'nicht gleichberechtigt' (Item 7), 'viel Stress' (Item 9), 'einige Kollegen' (Item 5), 'keine Aufstiegsmöglichkeit' (Item 2) und 'Betriebsklima nicht gut' (Item 4) erhalten als Negativbewertungen die häufigsten Nennungen und damit die höchsten Negativwerte (im Durchschnitt 38 von 120 möglichen Nennungen / 31,7 %).

→ 31,7% der durchschnittlich häufigsten Negativbeurteilungen stellen die Items 2,4,5,7,9. Sie beschreiben in der genannten Reihenfolge die Faktoren Materielles, Kommunikation & Beziehung (2 Mal), Integration und Arbeitsqualität.

Item 6 'Vorgesetzte/r, Chef' und 'wenig Lohn/Gehalt' (Item 8) erhalten mit jeweils 5 von möglichen 22 Nennungen (22,7%) etwa 10% geringere Negativbeurteilungen als die ersten 5 durchschnittlich am negativsten beurteilten Items.

→ 22,7% Negativbeurteilung durch die Betriebswirte entfällt jeweils auf die Faktoren Kommunikation & Beziehung ('Vorgesetzte/r, Chef') und Materielles ('wenig Lohn/Gehalt').

'Arbeit eintönig' (Item 1) und 'Arbeitszeit zu lang' (Item 3) mit jeweils 3 von möglichen 24 Nennungen (12,5%) sowie 'körperlich anstrengend' (Item 10) mit 2 von möglichen 24 Nennungen / 8,3% erhalten die geringste Negativbewertung.

→ 12,5% Negativbewertung der Betriebswirte entfällt jeweils auf die Faktoren Arbeitsqualität ("Arbeit eintönig") und Arbeitsumstände ("Arbeitszeit zu lang").

→ 8,3% und damit die geringste Negativbewertung der Betriebswirte entfällt auf den Faktor Arbeitsumstände ('körperlich anstrengend'), die als einziges Negativmerkmal 'heute' nicht mehr genannt wird.

Änderung der negativen Aspekte in Bezug auf die persönliche Arbeitssituation der Betriebswirte 'während der Fachschulzeit' und 'heute':

Item-Nr.	Item	Differenz der Nennungen Zeitraum 'Fachschulzeit' und 'heute'
Item 7	nicht gleichberechtigt (Faktor Integration)	N= -3 (Abnahme)
Item 9	viel Stress (Faktor Arbeitsqualität)	N= -3 "
Item 5	Einige Kollegen (Faktor Kommunikation & Beziehung)	N= -2 "
Item 4	Betriebsklima nicht gut (Faktor Kommunikation & Beziehung)	N= -2 "
Item 10	Körperlich anstrengend (Faktor Arbeitsumstände)	N= -2 "
Item 2	Keine Aufstiegsmöglichkeiten (Faktor Materielles)	N=+2 (Zunahme)
Item 1	Arbeit eintönig (Faktor Arbeitsqualität)	N= -1 "
Item 3	Arbeitszeit zu lang (Faktor Arbeitsumstände)	N= -1 "
Item 6	Vorgesetzte/r, Chef (Faktor Kommunikation & Beziehung)	N= -1 "
Item 8	Wenig Lohn/Gehalt (Faktor Materielles)	N= -1 "

Tabelle 21a: Differenz der negativen Aspekte der Betriebswirte im Vergleich zwischen 'während der Fachschulzeit' und 'heute' (Betriebswirte N=12)

Bemerkung:

1 Befragter ergänzt schriftlich, er habe „*derzeit keine Aufstiegsmöglichkeiten*“.

Bei den ersten 5 Items der Tabelle 21 a zeigt sich eine Reduzierung der Negativbeurteilung zwischen - N=3 und - N=2: Die ersten 2 Items der Tabelle 21 a betreffen die Faktoren Integration und Arbeitsqualität, die folgenden 2 Items jeweils

den Faktor Kommunikation & Beziehung und das letzte der ersten 5 Items der Tabelle 21 a repräsentiert den Faktor Arbeitsumstände.

→ Verbesserung der Faktoren Integration, Arbeitsqualität, Kommunikation & Beziehung sowie der Arbeitsumstände in Gestalt eines Abbaus nicht gleichberechtigter Beziehungen in 3 Fällen, Abbaus von Stress in 3 Fällen, einer Verbesserung der Beziehung zu Kollegen in 2 Fällen, einer Verbesserung des Betriebsklimas und einer Reduktion körperlich anstrengender Arbeit jeweils in 2 Fällen.

4 Items der Tabelle 21 a erhalten 'heute' eine um $-N=1$ reduzierte Negativeinschätzung. Darunter befinden sich die Faktoren Arbeitsqualität, Arbeitsumstände, Kommunikation & Beziehung sowie Materielles.

→ Verbesserung der Faktoren Arbeitsqualität, Arbeitsumstände, Kommunikation & Beziehung sowie Materielles in Gestalt einer Reduktion eintöniger Arbeit, zu langer Arbeitszeit, verbesserungsbedürftiger Beziehung zum Vorgesetzten und der Einschätzung von zu wenig Lohn/Gehalt in jeweils einem Fall.

Änderungen der negativen Aspekte bei der Gruppe der Betriebswirte im Überblick (vgl. Tab. 21 a)

- Bei 9 von 10 Items findet eine numerische Verringerung der Negativbewertungen zwischen $-N=3$ und $-N=1$ Fällen statt.
- Bei Item 2 ('keine Aufstiegsmöglichkeiten') findet eine numerische Zunahme der Negativbewertung mit $+N=2$ Fällen auf $N=4$ = ein Drittel der Befragten statt.
- Dort wo für den Zeitraum 'während der Fachschulzeit' die deutlichsten negativen Beurteilungen abgegeben wurden (Item 7 und 9) finden die deutlichste Reduktionen der Negativbeurteilung um $-N=3$ Fälle (= von 50% auf 25%) und bei (Item 4 und 5) in etwas abgeschwächter Reduktion um $-N=2$ Fälle statt.

Was gefällt Ihnen nicht an Ihrer Arbeit – während der Fachschulzeit und heute?
(Frage 48) (Mehrfachnennungen möglich)

Gruppe der Automatisierungstechniker

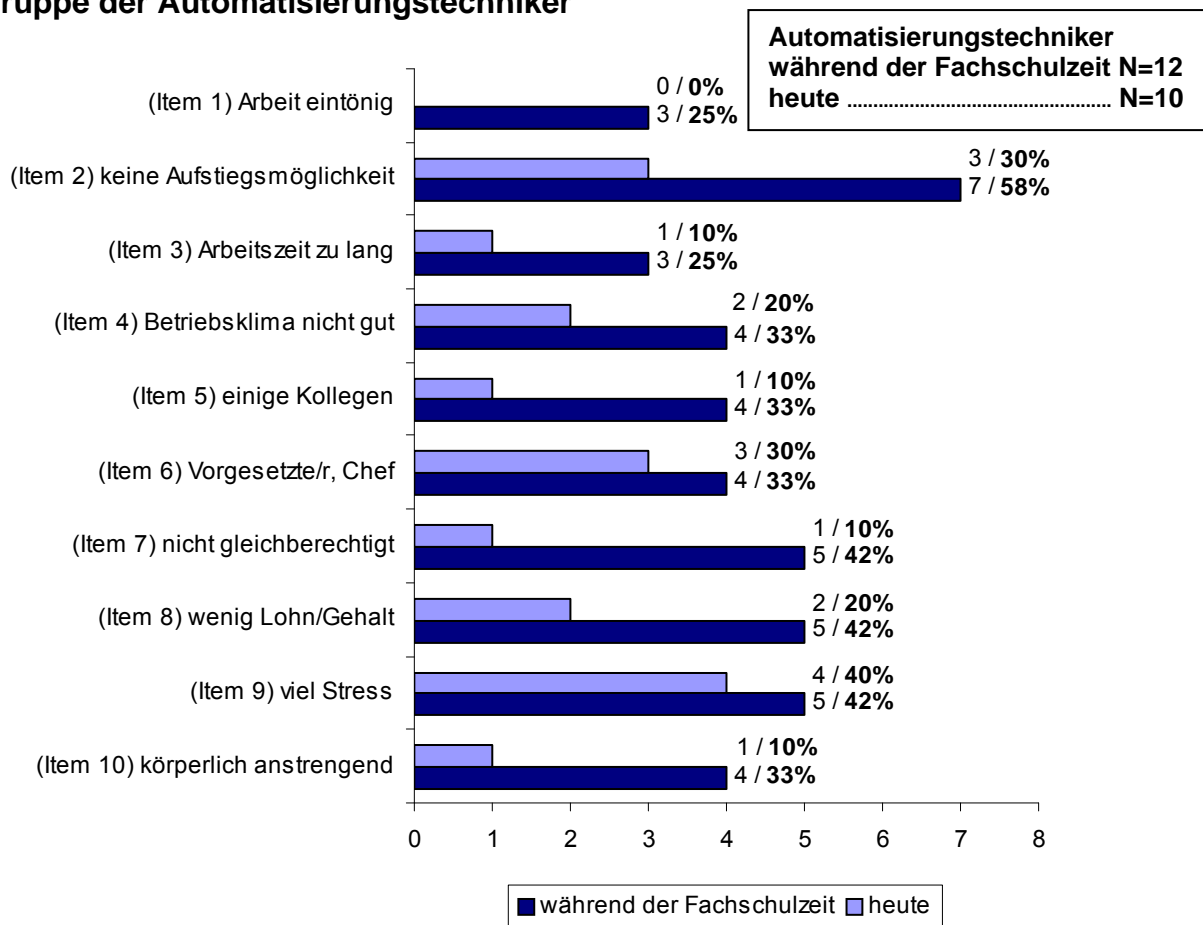


Abb. 58 b: Einschätzung der negativen Aspekte der persönlichen Arbeitssituation (Automatisierungstechniker während der Fachschulzeit N=12; heute N=10)

Erster globaler Eindruck (Abb. 58 b):

- Starker Rückgang der Negativeinschätzungen 'während der Fachschulzeit' (N=12) zur Einschätzung 'heute' durch N=10 Automatisierungstechniker.
- Kein Negativaspekt bei mehr als 50% Vorkommenshäufigkeit, außer beim Item 2.

Rangfolge der Items zur Negativbewertung der persönlichen Arbeitssituation in beiden Zeiträumen ('Fachschulzeit' und 'heute') – „Was gefällt Ihnen nicht an Ihrer Arbeit?“:

Die Items 'keine Aufstiegsmöglichkeit' (Item 2) und 'viel Stress' (Item 9) werden am häufigsten genannt und erhalten von den Automatisierungstechnikern die negativste

Bewertung (19 von 44 möglichen Nennungen / 43,2% im Durchschnitt) bezüglich der Messungspunkte 'während der Fachschulzeit' und 'heute'.

→ 43,2% der Nennungen der Automatisierungstechniker mit der höchsten Negativbewertung im Schnitt entfallen auf 2 Items, die in der Reihenfolge der Nennungshäufigkeit den Faktor Materielles und den Faktor Arbeitsqualität betreffen.

6 Items, und zwar 'keine Aufstiegsmöglichkeit' (Item 2), 'viel Stress' (Item 9), 'Vorgesetzter/Chef' (Item 6), 'Betriebsklima nicht gut' (Item 4), 'wenig Lohn/Gehalt' (Item 8) und 'nicht gleichberechtigt' (Item 7) erhalten als Negativbewertung die häufigsten Nennungen und damit die höchsten Negativwerte der persönlichen Arbeitssituation (45 von 132 möglichen Nennungen / 34,1% im Durchschnitt).

→ 34,1% der durchschnittlich häufigsten Negativbeurteilungen stellen die Items 2, 4, 6, 7, 8, 9. Sie beschreiben die Faktoren Materielles, Kommunikation & Beziehung (2 Mal), Integration, Materielles und Arbeitsqualität.

Weniger negativ und in der Rangfolge der Nennungen der Themen 'Betriebsklima' (Item 4) (6 von 22 möglichen Nennungen / 27,3%), 'einige Kollegen' (Item 5) und 'körperlich anstrengend' (Item 10) mit jeweils 5 von 22 möglichen Nennungen / 22,7%)

→ 27,3% Negativbeurteilung durch die Automatisierungstechniker entfällt auf den Faktor Kommunikation & Beziehung ('Betriebsklima nicht gut').

→ 22,7% Negativbeurteilung durch die Automatisierungstechniker entfällt jeweils in gleichen Anteilen auf den Faktor Kommunikation & Beziehung ('einige Kollegen') sowie den Faktor Arbeitsumstände ('körperlich anstrengend').

'Arbeitszeit zu lang' (Item 3) (4 von 22 möglichen Nennungen / 18,2%) und 'Arbeit eintönig' (Item 1) (3 von 22 möglichen Nennungen / 13,6%) bekommen für den Zeitraum 'während der Fachschulzeit' mit 3 Nennungen bereits am wenigsten Nennungen und treten 'heute' fast nicht mehr als negatives Item auf.

→ 18,2% Negativbeurteilung durch die Automatisierungstechniker entfällt auf den Faktor Arbeitsumstände (‘Arbeitszeit zu lang’).

→ 13,6% Negativbeurteilung durch die Automatisierungstechniker entfällt auf den Faktor Arbeitsqualität (‘Arbeit eintönig’).

Änderung der negativen Aspekte im Bezug auf die persönliche Arbeitssituation der **Automatisierungstechniker** ‘während der Fachschulzeit’ und ‘heute’:

Item-Nr.	Item	Differenz der Nennungen Zeitraum ‘Fachschulzeit’ (N=12) und ‘heute’ (N=10)
Item 2	Keine Aufstiegsmöglichkeiten (Faktor Materielles)	N= -4 (Abnahme)
Item 7	nicht gleichberechtigt (Faktor Integration)	N= -4 "
Item 1	Arbeit eintönig (Faktor Arbeitsqualität)	N= -3 "
Item 5	Einige Kollegen (Faktor Kommunikation & Beziehung)	N= -3 "
Item 8	Wenig Lohn/Gehalt (Faktor Materielles)	N= -3 "
Item 10	Körperlich anstrengend (Faktor Arbeitsumstände)	N= -3 "
Item 3	Arbeitszeit zu lang (Faktor Arbeitsumstände)	N= -2 "
Item 4	Betriebsklima nicht gut (Faktor Kommunikation & Beziehung)	N= -2 "
Item 6	Vorgesetzte/r, Chef (Faktor Kommunikation & Beziehung)	N= -1 "
Item 9	viel Stress (Faktor Arbeitsqualität)	N= -1 "

Tabelle 21 b: Differenz der negativen Aspekte der Automatisierungstechniker im Vergleich zwischen ‘während der Fachschulzeit’ und ‘heute’ (Automatisierungstechniker während der Fachschulzeit N=12; heute N=10)

Bei den ersten 6 Items der Tab. 21 b zeigt sich eine Reduzierung der Negativbeurteilung zwischen - N=4 und - N=3 der Fälle.

Die ersten 2 Items mit der deutlichsten Reduktion der Negativbeurteilung (vgl. Tab.

21b) betreffen die Faktoren Materielles und Integration, die folgenden 4 Items mit einer etwas geringeren Reduktion der Negativbeurteilung betreffen die Faktoren Arbeitsqualität, Kommunikation & Beziehung, Materielles sowie Arbeitsumstände.

→ Verbesserung von 5 Faktoren (Materielles, Integration, Arbeitsqualität, Kommunikation & Beziehung, Arbeitsumstände) in Gestalt eines Rückgangs der Einschätzung 'keine Aufstiegsmöglichkeiten' in 4 Fällen, Abbaus nicht gleichberechtigter Beziehungen in 4 Fällen, die Reduzierung eintöniger Arbeit in 3 Fällen, Verbesserung der Kommunikation & Beziehung in 3 Fällen, zufriedener mit Lohn/Gehalt in 3 Fällen und einer Reduktion körperlich anstrengender Arbeit ebenfalls in 3 Fällen.

2 Items der Tabelle 21a weisen eine um $-N=2$ reduzierte und schließlich weitere 2 Items eine um $-N=1$ reduzierte Negativeinschätzung auf. Es betrifft die Faktoren Arbeitsqualität, Arbeitsumstände, Kommunikation & Beziehung und Materielles.

→ Verbesserung der von 4 Faktoren (Arbeitsqualität, Arbeitsumstände, Kommunikation & Beziehung und Materielles) in Gestalt eines Wegfalls zu langer Arbeitszeit in 2 Fällen, eines Wegfalls des schlechten Betriebsklimas in 2 Fällen, Wegfall negativer Kommunikation & Beziehung zum Vorgesetzten/Chef in 1 Fall und den Wegfall von Stress in 1 Fall

→ Die Seite der beruflichen Situation und der persönlichen Integration hat sich deutlich zum Positiven verändert.

Änderungen der negativen Aspekte bei der Gruppe der Automatisierungstechniker im Überblick (vgl. Tab. 21 b)

- Bei allen 10 Items findet eine numerische Verringerungen der Negativbewertungen zwischen -N=4 und -N=1 Fällen statt. Dies wäre eine besonders positive numerische Änderung in Richtung Wegfall von insgesamt 26 Negativnennungen.
- Allerdings führt die Änderung der Arbeitssituation durch den Verlust des Arbeitsplatzes bei 2 Automatisierungstechnikern zu einer Verzerrung der Ergebnisse (vgl. 'heute' N=10) durch Wegfall von maximal 20 Negativbewertungen. Natürlich schlagen sich zusätzlich Rückgänge von Negativbewertungen durch die Einnahme neuer Positionen und Zusatzaufgaben einiger Automatisierungstechniker (vgl. Abschnitt 5.6) – wenngleich in geringerem Maße – im Ergebnis nieder.

5.14 Herausforderungen am Arbeitsplatz

In den nachfolgenden Gliederungspunkten **5.14.1 – 5.14.4** geht es um verschiedene Perspektiven kommunikativer Belastung am Arbeitsplatz²⁶.

- In Abschnitt **5.14.1** geht es um die Häufigkeit von Gesprächen mit wichtigen Gesprächspartnern im Berufsalltag.
- Es folgen Befragungsergebnisse zu Fragen struktureller kommunikativer Belastungen (**5.14.2**).
- Der Gegenstand im Abschnitt **5.14.3** ist der situative Umgang mit akustischen Verstehensproblemen aus aktiver und passiver Perspektive
- und schließlich geht es in **5.14.4** um die Frage der Empathie gegenüber Hörgeschädigten.

5.14.1 Häufigkeit von Gesprächen mit KollegInnen, Vorgesetzten und KundInnen

- Wie häufig *müssen* Gespräche zwischen den Befragten und ihren Kollegen, Vorgesetzten und Kunden stattfinden? Gibt es Häufigkeitsunterschiede in Bezug auf die 3 Zielgruppen? Wenn ja, wie groß sind sie?
- Lassen sich abschließend aus den Ergebnissen veränderte Kommunikationsgewohnheiten bzw. Kommunikationsanforderungen als Ausdruck der Höherqualifizierung durch berufliche Veränderung (Aufstieg in alter Firma, Firmenwechsel, neue Aufgaben) ableiten?

Diese Fragen sollen Häufigkeitsvergleiche in und zwischen den Abbildungen 59 a/b bis 61a/b beantworten.

²⁶ Anmerkung: Bei diesen Problemstellungen wird der Mangel fehlender, aber notwendiger Interviews deutlich, die im Antragsverfahren finanziell leider nicht durchgesetzt werden konnten.

Gruppe der Betriebswirte

Wie oft müssen Sie Gespräche mit KollegInnen führen?

(Frage 49/Teil 1)

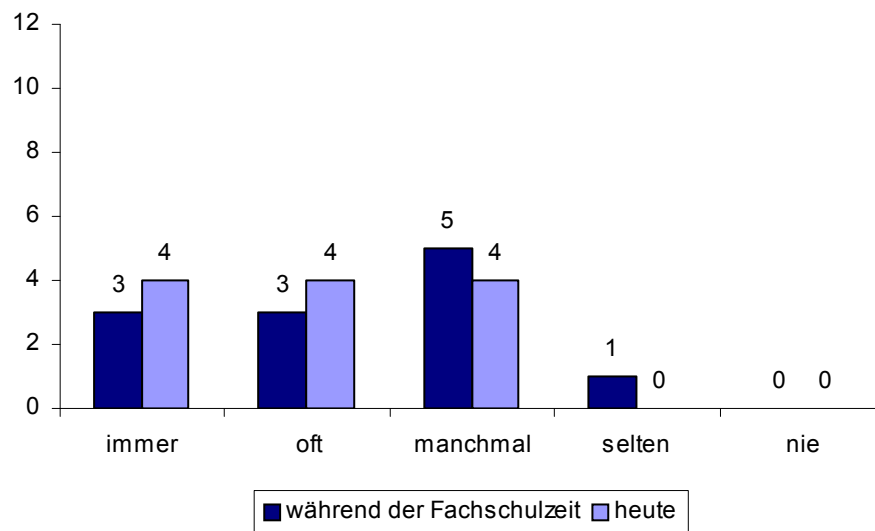


Abb. 59a: Häufigkeit von Gesprächen mit KollegInnen (Betriebswirte N=12)

Fachschulzeit:

Für den Zeitraum 'während der Fachschulzeit' gibt jeweils ein Drittel der Betriebswirte (N=3 / 25%) an, 'immer' und 'oft' Gespräche mit Kollegen zu führen (vgl. Abb. 59 a). 5 von 12 Betriebswirten (41,7%) legen sich auf ein 'manchmal' fest. Eine Nennung entfällt auf 'selten'.

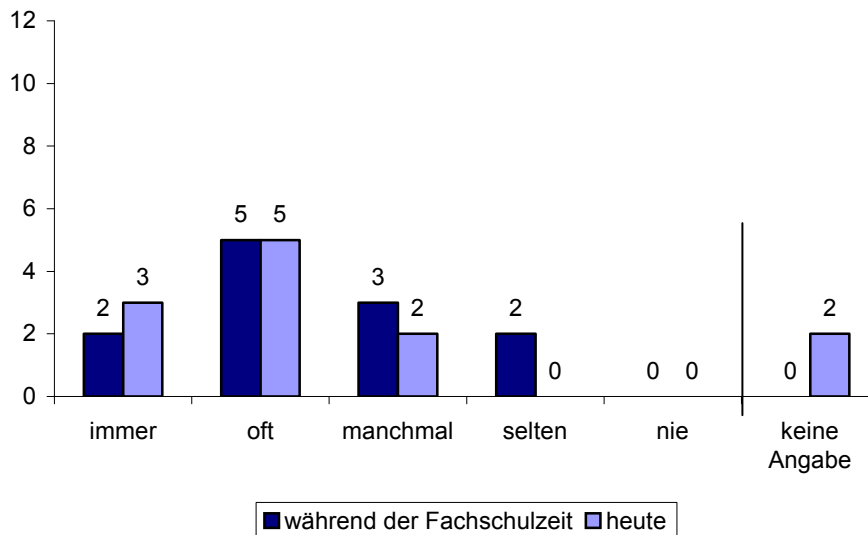
Heute:

Die Abbildung 59 a zeigt auch, dass sich zum Zeitpunkt der Befragung das Kommunikationsverhalten hin zu einer ausgewogenen Verteilung auf die 3 Antwortbereiche, mit jeweils ein Drittel der Nennungen, verändert hat. Das bedeutet Verschiebung von N=1 'selten' und von N=1 'manchmal' in Richtung größerer Häufigkeit um mindestens eine Ausprägung. Insgesamt findet eine *Zunahme* um jeweils N=1 für die Ausprägungen 'immer' und 'oft' statt.

Gruppe der Automatisierungstechniker

Wie oft müssen Sie Gespräche mit KollegInnen führen?

(Frage 49/Teil 1)



- **Abb. 59b: Häufigkeit von Gesprächen mit KollegInnen**
(Automatisierungstechniker während der Fachschulzeit N=12; heute N=10)

Fachschulzeit:

Für den Zeitraum während der Fachschulzeit geben 2 von 12 (16,7%)

Automatisierungstechnikern an 'immer', 5 von 12 (41,7%) 'oft', N=3 (25%)

'manchmal' und immerhin N=2 (16,7%) 'selten' Gespräche mit Kollegen zu führen.

Heute:

Für den Zeitraum 'heute' ergibt sich eine *geringe Zunahme* um (N=1) in der Ausprägung 'immer' und daher mit (30%) eine prozentuale Aufwertung (fast Verdoppelung) sowie eine ganz geringe Abnahme um (N=1) in der Ausprägung 'manchmal' mit der prozentualen Auswirkung (20%), da für beide Veränderungen zum Zeitpunkt 'heute' nur N=10 Automatisierungstechniker einbezogen werden konnten. Offen bleibt, ob die Nennungen N=2 der Ausprägung 'selten' in der "Fachschulzeit" den Nennungen 'keine Angabe' für "heute" entsprechen. In diesem Fall wären weniger Automatisierungstechniker von einer Veränderung ihrer Gesprächsgewohnheiten betroffen.

Gruppe der Betriebswirte

Wie oft müssen Sie Gespräche mit Vorgesetzten führen? (Frage 49/Teil 2)

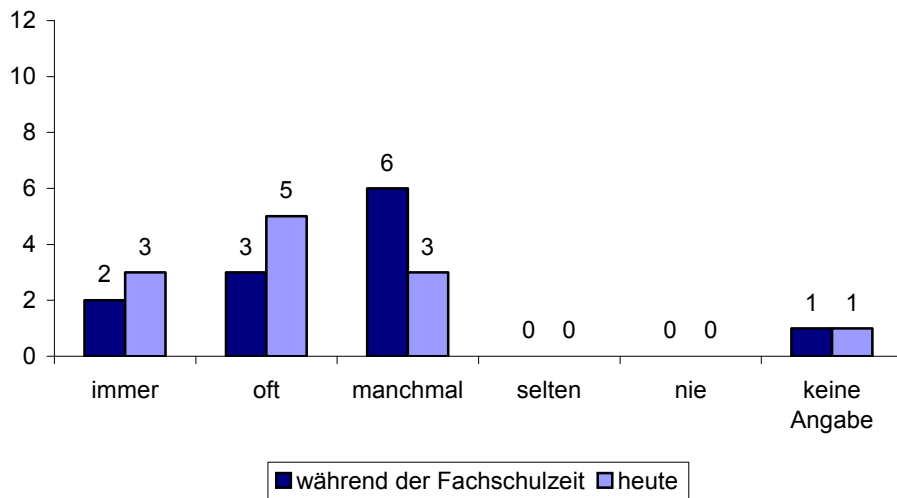


Abb. 60 a: Häufigkeit von Gesprächen mit Vorgesetzten (Betriebswirte N=12)

Fachschulzeit:

Im Rückblick auf die fünfjährige Fachschulzeit erklären 2 Betriebswirte (18,2%), dass sie 'immer', 3 Betriebswirte (27,3%) 'oft' und 6 Betriebswirte (54,5%) 'manchmal' Gespräche mit Vorgesetzten führten.

Heute:

Zum Zeitpunkt der Befragung hat sich das Kommunikationsverhalten bei den Betriebswirten um +N=1 bei der Ausprägung 'immer', um +N=2 bei 'oft' und -N=3 bei 'manchmal' verändert. Das bedeutet eine deutliche Zunahme des Gesprächsaufkommens 'heute'. Hier ist die Abhängigkeit von veränderten Positionen oder Zusatzaufgaben oder Arbeitgeberwechsel zu berücksichtigen und wahrscheinlich ausschlaggebend (vgl. Abschnitt 5.4).

Gruppe der Automatisierungstechniker

Wie oft müssen Sie Gespräche mit Vorgesetzten führen?

(Frage 49/Teil 2)

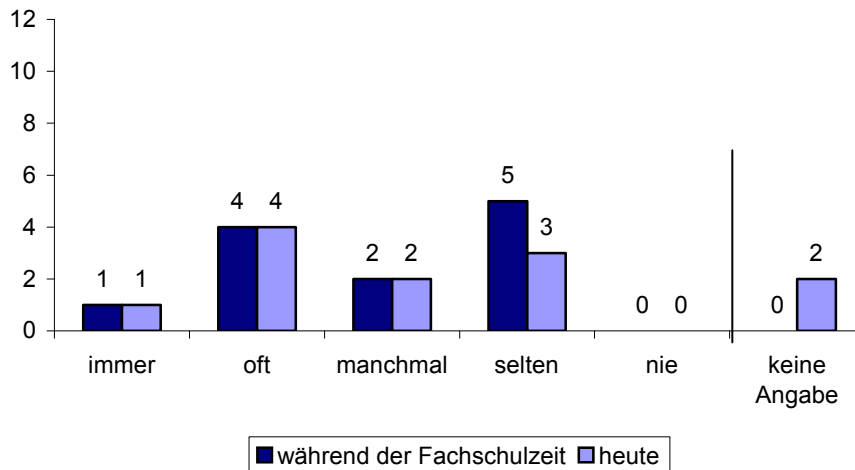


Abb. 60b: Häufigkeit von Gesprächen mit Vorgesetzten
(Automatisierungstechniker während der Fachschulzeit N=12; heute N=10)

Fachschulzeit und heute:

Für beide Befragungszeiträume ergibt sich ein identisches Ergebnisbild im Darstellungsbereich der dreistufigen Skala zwischen 'immer' und 'manchmal'. Dennoch bleibt offen, ob es Verschiebungen in diesem Skalenbereich und damit Änderungen der Gesprächsgewohnheiten der Automatisierungstechniker im Arbeitszusammenhang gegeben hat. Wenig Verschiebung würde vorliegen, wenn eine Nennungsverschiebung von der Ausprägung 'selten' zu 'keine Angabe' erfolgt ist. In jedem Fall kommt es für den Zeitraum nach der Höherqualifizierung nicht faktisch, doch wegen der geringeren Nennungen (N=10 = 2 arbeitslose Automatisierungstechniker), zu prozentual *leicht höheren Gesprächsanteilen* der Befragten in der dreistufigen Skala:

Jeweils 1 Automatisierungstechniker (8,3% / 10%) befindet 'während der Fachschulzeit' und 'heute', dass er 'immer', 4 Automatisierungstechniker (33,3% / 40%) 'oft' und 2 Automatisierungstechniker (16,7% / 20%) 'manchmal' Gespräche mit Vorgesetzten führen.

Gruppe der Betriebswirte

Wie oft müssen Sie Gespräche mit KundInnen führen? (Frage 49/Teil 3)

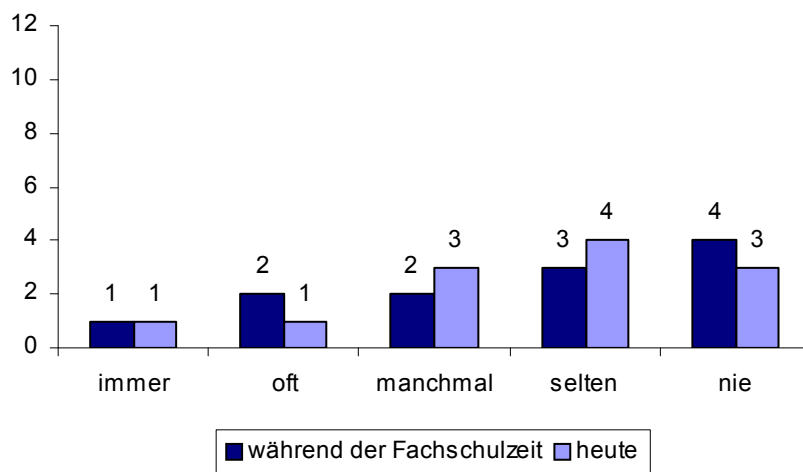


Abb. 61a: Häufigkeit von Gesprächen mit KundInnen (Betriebswirte N=12)

Während Gespräche der *Betriebswirte* mit Kollegen (N= 11 versus 12) und mit Vorgesetzten (N=11) in ähnlich hohem Umfang stattfinden (vgl. Abb. 59 a / 60 a), ist die Gesprächshäufigkeit mit Kunden innerhalb der dreistufigen Antwortskala zwischen 'immer' und 'manchmal' um mehr als die Hälfte der Nennungen (N=5) geringer. Tendenziell nehmen die Gesprächsanteile von den Ausprägungen 'immer' bis 'selten' und 'nie' für beide Betrachtungszeiträume ab.

Fachschulzeit:

So gibt lediglich 1 Betriebswirt (8,3%) für den Zeitraum 'während der Fachschulzeit' an, dass er 'immer' Gespräche mit Kunden führt – in Bezug auf die Antwortmöglichkeiten 'oft' und 'manchmal' sind es je 2 Betriebswirte (16,7%). Für die Ausprägung 'selten' ergeben sich schon 3 und für 'nie' 4 Nennungen.

Heute:

Auch für den Zeitraum nach der Höherqualifizierung bleiben die *Gesprächshäufigkeiten auf einem ähnlich geringen Niveau*, lediglich mit einer geringfügigen Verschiebung: Während sich bei der Ausprägung 'oft' eine Nennung weniger (- N=1) ergibt, erfolgt für die Ausprägung 'manchmal' ein kleiner Zuwachs um (+N=1). Die Veränderungen für die Ausprägungen 'selten' und 'nie' sind geringfügig.

Gruppe der Automatisierungstechniker

Wie oft müssen Sie Gespräche mit KundInnen führen?

(Frage 49/Teil 3)

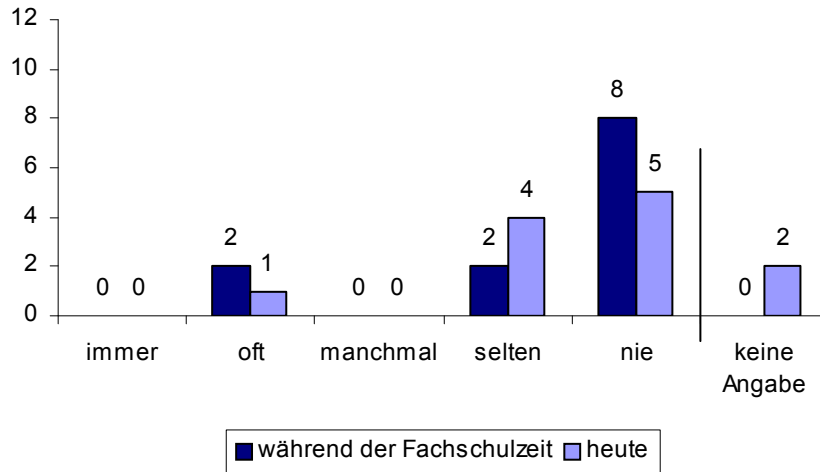


Abb. 61b: Häufigkeit von Gesprächen mit KundInnen
(Automatisierungstechniker während der Fachschulzeit N=12; heute N=10)

Während Gespräche der *Automatisierungstechniker* mit Kollegen und Vorgesetzten in der in Frage 49 betrachteten dreistufigen Skala in relativ hohem Umfang stattfinden und zwar mit Kollegen (11 Nennungen) und mit Vorgesetzten (7 Nennungen), ist die Häufigkeit der Gespräche mit Kunden (2 Nennungen versus 1 Nennung) ein Mehrfaches geringer im Vergleich zu den Gesprächshäufigkeiten bei Kollegen und Vorgesetzten.

Fachschulzeit und heute:

So erklären lediglich 2 Automatisierungstechniker (16,7%) 'während der Fachschulzeit' und 1 Automatisierungstechniker (10%) nach der Höherqualifizierung (bereinigt durch 2 Automatisierungstechniker, die ohne Angabe bleiben), dass sie 'oft' Gespräche mit Kunden führen. Die Ausprägung 'selten' steigt im gleichen Betrachtungszeitraum 'heute' von N=2 auf N=4 (40%). Die Gesprächsgewohnheiten der Automatisierungstechniker haben sich im Wechsel der Betrachtungszeiträume nicht nennenswert geändert und bleiben sehr gering: Schwerpunkt 'selten' oder 'nie'.

Zusammenfassung:

Übersicht Gesprächshäufigkeiten

Gesprächshäufigkeit N im Skalenbereich (dreistufig) ‘immer’, ‘oft’, ‘manchmal’	Gesprächs- häufigkeit mit KollegInnen während/heute	Gesprächs- häufigkeit mit Vorgesetzten während/heute	Gesprächs- häufigkeit mit KundInnen während/heute
Betriebswirte	N=11/12	N=11/11	N=5/5
Automatisierungstechniker	N=11/11	N=7/7	N=2/1

Tabelle 22: Häufigkeit von Gesprächen mit KollegInnen, Vorgesetzten und KundInnen im Vergleich zwischen ‘während der Fachschulzeit’ und ‘heute’ (Betriebswirte N=12 (Ausnahme Abb. 60 a N=11); Automatisierungstechniker während der Fachschulzeit N=12; heute N=10)

Die Tab. 22 weist aus, dass Betriebswirte und Automatisierungstechniker gleichermaßen unter Zugrundelegung des Skalenbereichs ‘manchmal’ bis ‘oft’ und im Bezug auf KollegInnen ähnlich hohe Anteile notwendiger Gespräche führen. Währenddessen die Gesprächsanteile der Automatisierungstechniker im Vergleich zu den Betriebswirten im Bezug auf Vorgesetzte und KundInnen dagegen deutlich geringer ausfallen.

Beide Befragtengruppen haben insgesamt relativ geringen notwendigen Gesprächskontakt mit KundInnen, wobei die Betriebswirte innerhalb dieser Geringfügigkeit der Gesprächskontakte prozentual noch einmal mehr als doppelt soviel Nennungen aufweisen wie die Automatisierungstechniker.

- Bei den *Betriebswirten* zeigen sich für beide Betrachtungszeiträume innerhalb der dreistufigen Skala kaum veränderte Gesamtnennungen in Bezug auf die 3 Gesprächspartner (vgl. Tab. 22), aber nennenswert höhere Gesprächsumfänge mit Vorgesetzten (vgl. Abb. 60 a) und leicht höhere mit KollegInnen (vgl. Abb. 59 a).

- Bei den *Automatisierungstechnikern* zeigen sich für beide Betrachtungszeiträume innerhalb der dreistufigen Skala, bei gleichzeitig vereinzelt Positions- und Aufgabenveränderungen (vgl. Abschnitt 5.4) - kaum veränderte Gesprächsgesamtnennungen und Gesprächsumfänge mit Kollegen, Vorgesetzten und Kunden.

5.14.2 Kommunikative Belastungen mit KollegInnen

Dass im Rahmen des Arbeitszusammenhangs Gespräche unterschiedlich aber durchaus häufig stattfinden, haben die Ergebnisse in Abschnitt 5.14.1 gezeigt. Entspricht es nicht der Normalität, dass Gespräche gelegentlich schwer oder gar schwierig sind? Was kann solche notwendigen Gespräche erschweren?

1 Befragte bemerkt, dass ihre kommunikative Belastungsfrage besonders inhaltlich formiert wird, so dass vor allem das inhaltliche Gewicht der Kommunikation von Bedeutung ist, „je nachdem, worum es geht“.

Belastungen in der Kommunikation, von denen hier die Rede sein soll, sind Barrieren, weniger situativ verschiedene und durch die jeweilige Person selbst repräsentierte, sondern vielmehr wiederkehrende, weil strukturelle Barrieren, wie zum Beispiel die Rahmenbedingungen der Kommunikation.

Dabei besteht schon ein Belastungszusammenhang darin, wie häufig Gespräche zwischen den Befragten und ihren Kollegen oder Vorgesetzten oder Kunden geführt werden müssen, wobei müssen für die Unabdingbarkeit von Gesprächen steht, weil sie den Arbeitszusammenhang begründen. Nicht unerheblich bei der Frage 'kommunikative Belastungen' ist die Erfahrung, dass häufig stattfindende Gespräche oft eher den Impuls dafür geben, eine Lösung vorhandener Kommunikationsprobleme schneller zu suchen, während gelegentlich notwendige Gesprächskontakte oft nicht Anlass genug sind, tatsächlich vorhandene Probleme anzusprechen und einer Lösung zuzuführen.

Obwohl in der Frage „Gespräche mit meinen KollegInnen zu führen ist schwer. Stimmt das?“ (Frage 50) grundsätzliche Positionen abgefragt worden sind, ist implizit gefragt worden, ob sich infolge der Höherqualifizierung durch berufliche Veränderung (Aufstieg in alter Firma, Firmenwechsel, neue Aufgaben) die Kommunikationsanforderungen verändert haben. Deshalb wird in (Abb. 62 a/b) die grundsätzliche Position abgefragt und der Vergleich während und nach der Fachschulzeit dargestellt.

Gruppe der Betriebswirte

„Gespräche mit meinen KollegInnen zu führen ist schwer. Stimmt das?“ (Frage 50)

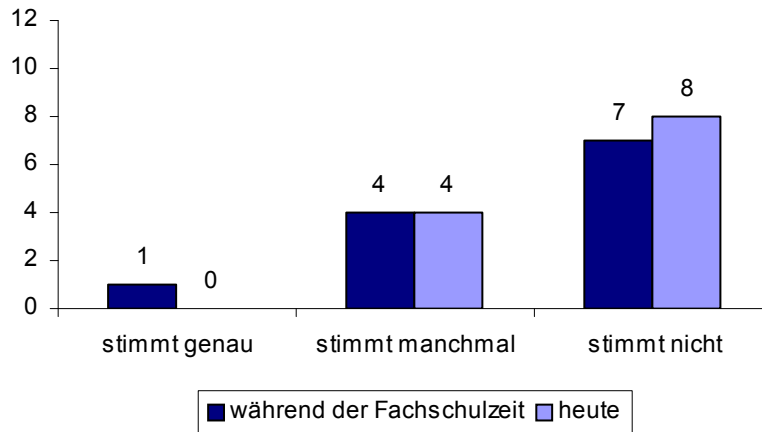


Abb. 62a: Schwere von Gesprächen mit KollegInnen (Betriebswirte N=12)

Fachschulzeit:

Für den Zeitraum während der Fachschulzeit verneinen 7 von 12 Betriebswirten (58,4%) eine Gesprächsbelastung. Die restlichen 5 Betriebswirte verweisen auf Belastungen, die 1 Betriebswirt (8,3%) mit 'stimmt genau' bestätigt und 4 Betriebswirte mit 'stimmt manchmal' einstufen.

Heute:

Veränderungen insgesamt, einschließlich derer, die durch die Höherqualifizierung und damit verbundener Arbeitsplatzveränderungen einhergehen können, zeigen die Ergebnisse für den Zeitraum 'heute' nur minimal. Das eindeutige 'stimmt genau' wird nicht mehr genannt und auf der Seite derjenigen Betriebswirte, die eine Belastung verneinen, ist eine weitere Nennung hinzugekommen. Zwei Drittel der Betriebswirte (66,7%) verneinen eine Gesprächsbelastung.

Gruppe der Automatisierungstechniker

„Gespräche mit meinen KollegInnen zu führen ist schwer. Stimmt das?“ (Frage 50)

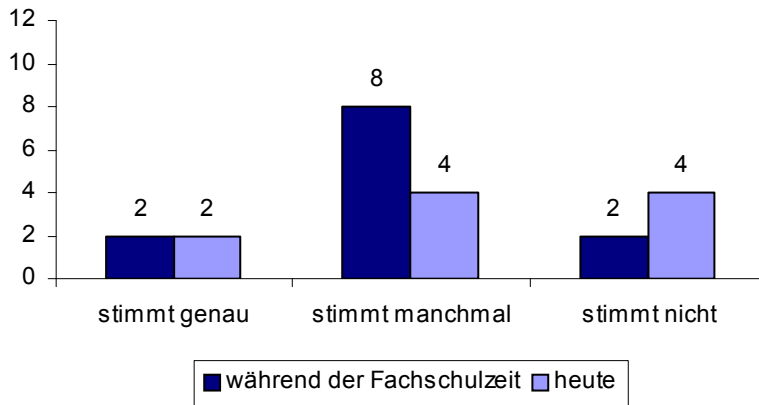


Abb. 62b: Schwere von Gesprächen mit KollegInnen
(Automatisierungstechniker während der Fachschulzeit N=12; heute N=10)

Fachschulzeit:

Für den Zeitraum 'während der Fachschulzeit' ist der Anteil der Automatisierungstechniker, der Gesprächsbelastungen verneint, mit 2 von 12 (16,7%) gering. 10 Automatisierungstechniker hingegen geben Belastungen an, die 2 Automatisierungstechniker (16,7%) mit 'stimmt genau' und 8 Betriebswirte mit 'stimmt manchmal' bestätigen.

Heute:

Veränderungen für den Zeitpunkt nach der Höherqualifizierung sind für die Antwortvorgabe 'stimmt manchmal' mit einer Abnahme von 4 Nennungen und zugleich für 'stimmt nicht' mit einer Zunahme um 2 Verneinungen verbunden. D.h., insgesamt findet eine Reduzierung der Belastung im Bereich mittlerer Belastungen 'stimmt manchmal' und zugleich eine Zunahme im Bereich der Belastungsverneinung 'stimmt nicht' statt: 'Heute' trauen sich 2 Kollegen mehr, also 4 von 10, 'während der Fachschulzeit' Gespräche mit Kollegen zu führen.

5.14.3 Lösung akustischer Verstehensprobleme

Hier geht es um Rücksichtnahmen im Gespräch, d.h. um den tatsächlichen Umgang mit akustischen Verstehensproblemen innerhalb eines Gesprächs.

Inwieweit bei den befragten *Betriebswirten* und *Automatisierungstechnikern* die Erfahrungen der 5-jährigen Höherqualifizierung (Kommunikationsmanagement und Mut im Unterricht) oder vereinzelt stattgefundenen Arbeitgeberwechsel, Positionswechsel, Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Betriebes (vgl. Abschnitt 5.4) und damit verbundene Kollegenwechsel Ausschlag geben, ist nicht erfragt worden, aber als Einfluss sicherlich nicht auszuschließen.

Hat die Höherqualifizierung oder haben neue Arbeitszusammenhänge und damit ein neuer Einstieg in die Arbeitsbeziehungen mit Kollegen dazu geführt, dass die eigene Ungeduld selbstbewusster und mutiger mitgeteilt wird? Fragen umgekehrt die Kollegen der Befragten mutiger nach, weil im Zuge der Zusammenarbeit die Ignoranz gegenüber der Hörbeeinträchtigung gesunken und einem stärkeren Bemühen um Verständnis gewichen ist?

Ein willkommenes Übungsfeld für die Absicherung alltäglicher Kommunikation ist der Arbeitsplatz:

Im ersten Schritt wird

a) die eigene aktive Gesprächssicherung

(Frage 51/eigene aktive Gesprächssicherung) beider Befragtengruppen und anschließend

b) die Gesprächssicherung durch KollegInnen

(Frage 51/Gesprächssicherung durch KollegInnen) durch Initiative der KollegInnen ebenfalls für beide Befragtengruppen dargestellt.

a) Eigene aktive Gesprächssicherung

Lassen die Betriebswirte und Automatisierungstechniker an ihren Arbeitsplätzen ein Nichtverstehen der Äußerungen ihrer Kollegen auf sich beruhen oder nicht? Erleben sie dabei Ignoranz oder ein Bemühen um gelingende Kommunikation?

Gruppe der Betriebswirte

„Manchmal verstehe ich meine KollegInnen nicht. Dann bitte ich sie zu wiederholen. Dann werden sie ungeduldig. Stimmt das?“ (Frage 51/eigene aktive Gesprächssicherung) N=12 für 'während der Fachschulzeit' und für 'heute'.

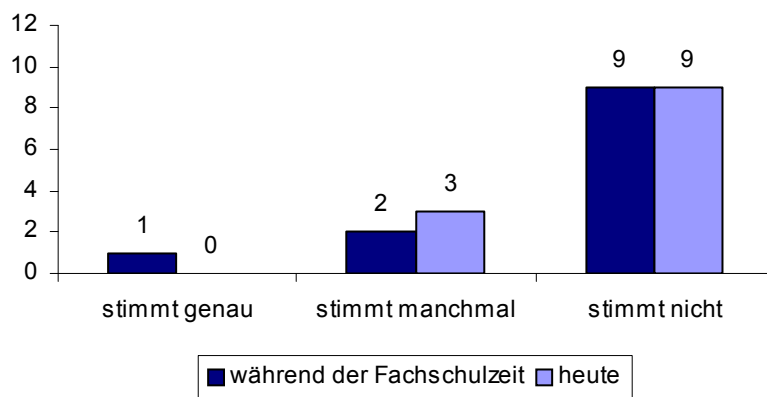


Abb. 63a: Lösung akustischer Verstehensprobleme der Betriebswirte Betriebswirte N=12)

Fachschulzeit:

Für den Zeitraum 'während der Fachschulzeit' verneinen drei Viertel der Betriebswirte (9 von 12 / 75%) ein Problem bei der Absicherung akustischer Information im Gespräch. Ein Viertel der Betriebswirte (N=3 / 25%) erlebt hingegen eine Verstehensdifferenz in der Kommunikation, die sich durch aktives Nachfragen verdeutlicht: 3 Nennungen verteilen sich auf N=1 (8,3%) 'stimmt genau' und auf N=2 (16,7%) 'stimmt manchmal'.

Heute:

Von Fachschulzeit bis 'heute' gibt es eine leichte Verschiebung der Nennungen um N=1: 1 Nennung für die Zustimmung 'stimmt genau' fällt weg, dafür steigt die Anzahl der Nennungen für die Antwortmöglichkeit 'stimmt manchmal' um 1 Nennung. Damit gibt es, im Sinne der Frage 51 keine absolute Zustimmung; die Kommunikation am Arbeitsplatz mit (hörenden) KollegInnen ist für drei Viertel der befragten Betriebswirte kein gravierendes Problem und stimmt für ein Viertel dieser Gruppe nur 'manchmal'.

Gruppe der Automatisierungstechniker

„Manchmal verstehe ich meine KollegInnen nicht. Dann bitte ich sie zu wiederholen. Dann werden sie ungeduldig. Stimmt das?“ (Frage 51/ Frage 51/ eigene aktive Gesprächssicherung)

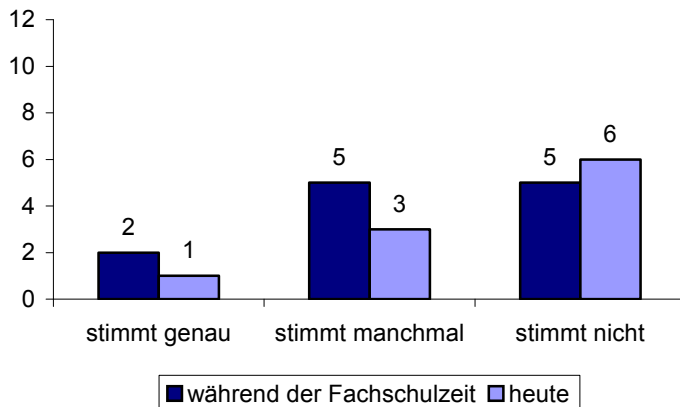


Abb. 63b: Lösung akustischer Verstehensprobleme der Automatisierungstechniker (Automatisierungstechniker während der Fachschulzeit N=12; heute N=10)

Fachschulzeit:

Für den Zeitraum 'während der Fachschulzeit' verneinen 5 von 12 (41,7%) der Automatisierungstechniker ein Problem bei der Absicherung akustischer Information im Gespräch. Die gleiche Anzahl der Befragten gibt ein 'manchmal' Verstehensdifferenz in der Kommunikation an, die durch aktives Nachfragen hervorgehoben und überbrückt werden soll: Nur 2 Nennungen bei 12 Antworten (16,7%) bestätigen das in der Frage 51 angeschnittene Kommunikationsproblem voll.

Heute:

Nach der Höherqualifizierung ist Zunahme gelingender Kommunikation zu verzeichnen, (die sich darüber hinaus auch prozentual deutlicher niederschlägt, da 2 Automatisierungstechniker wegen ihrer (vorübergehenden) Arbeitslosigkeit keine Angaben machen und deshalb nicht berücksichtigt werden können.)

Für eine Abnahme der Verstehensprobleme der 'heute' befragten Automatisierungstechniker sprechen die Ergebnisverschiebungen (Abb. 63 b): Die generelle Verneinung akustischer Verstehensprobleme 'stimmt nicht' wird nun von 6 der 10 heute antwortenden (60%) festgestellt. Dies korrespondiert mit dem Wegfall einer Nennung für die Zustimmung 'stimmt genau' und der Verringerung der

Anzahl der Nennung für die Antwortmöglichkeit 'stimmt manchmal' um 2 auf nur noch 3 Nennungen (30%): Das mit der Frage 51 unterstellte Kommunikationsproblem am Arbeitsplatz (besonders) mit hörenden Kolleginnen und Kollegen hat bei 3 von 10 der antwortenden Automatisierungstechniker abgenommen und existiert bei 6 von 10 (60%) überhaupt nicht.

Zusammenfassung:

- Bei den Betriebswirten geben für beide Befragungszeiträume 3 von 12 / 25% der Befragten überhaupt dieses akustische Verstehensproblem an: Drei Viertel der Befragten verneinen ein Kommunikationsproblem.
- Bei den Automatisierungstechnikern ändert sich der Problem-Nennungsanteil der Befragten bei insgesamt 7 von 12 / 58,4% 'während der Fachschulzeit' auf 4 von 10 / 40% 'heute' . Für 6 von 10 (60%) ist die Fragestellung 51 problemlos, für N=3 (30%) besteht sie 'manchmal'.
- Der Rückgang der akustischen Verstehensproblematik 'heute' bei beiden Befragtengruppen kann zusammenhängen mit durch die Fachschulzeit erlernten Techniken und Selbstverständlichkeiten des Einforderns und Absicherns der Kommunikation, mit einem neu gewonnenen Status-Selbstbewusstsein des Staatlich geprüften Betriebswirt bzw. Automatisierungstechnikers, mit neuen personalen Zusammenhängen (vgl. Abschnitt 5.4) und/oder besseren akustischen Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz. Hier bleibt ein interviewgestütztes Befragungs- bzw. Beantwortungsfeld offen.

b) Gesprächssicherung durch KollegInnen

Durch die Erfahrungen mit ‚behinderter Kommunikation‘ kennen Betriebswirte und Automatisierungstechniker an ihren Arbeitsplätzen die Ungeduld Ihrer Kommunikationspartner. Aber wie ist es umgekehrt? Haben sie selbst Verständnis, wenn umgekehrt sie selbst zur Wiederholung ihrer eigenen Kommunikationsbeiträge aufgefordert werden?

Gruppe der Betriebswirte

„Manchmal verstehen mich meine KollegInnen nicht. Dann bitten Sie mich zu wiederholen. Dann werde ich ungeduldig. Stimmt das?“ (Frage 51/ Gesprächssicherung durch KollegInnen)

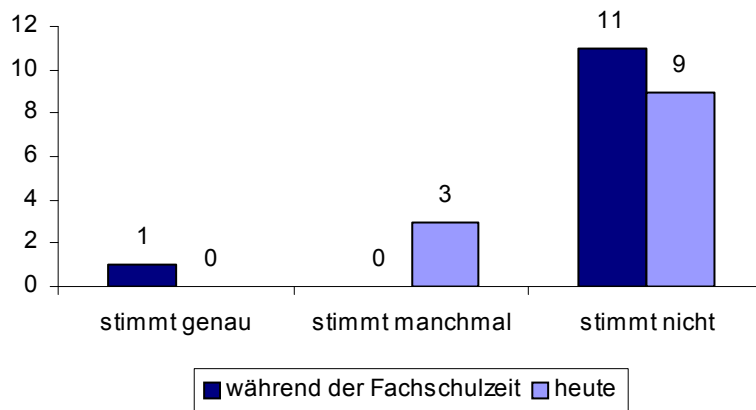


Abb. 64 a: Lösung akustischer Verstehensprobleme der KollegInnen (Betriebswirte N=12)

Fachschulzeit:

Für den Zeitraum ‚während der Fachschulzeit‘ verneinen fast alle *Betriebswirte* (11 von 12 / 91,7%) ein Problem der Kollegen mit der Absicherung akustischer Information im Gespräch. Lediglich 1 Betriebswirt (N=1 / 8,3%) erlebt die Verstehensdifferenz in der Kommunikation, die durch aktives Nachfragen der Kollegen überwunden werden soll und die vom Betriebswirt mit Ungeduld beantwortet wird.

Heute:

Nach der Höherqualifizierung, also 'heute', geben nunmehr 3 von 12 / 25% der Betriebswirte an, dass es 'manchmal' Abstimmungsprobleme gibt, die von ihren Kollegen aktiv betrieben werden und bei ihnen selbst zu Ungeduld führen; N=9 / 75% verneinen 'heute' weiterhin dieses Problem; niemand stimmt der Problemfrage absolut zu.

Gruppe der Automatisierungstechniker

„Manchmal verstehen mich meine KollegInnen nicht. Dann bitten Sie mich zu wiederholen. Dann werde ich ungeduldig. Stimmt das?“ (Frage 51/ Gesprächssicherung durch KollegInnen)

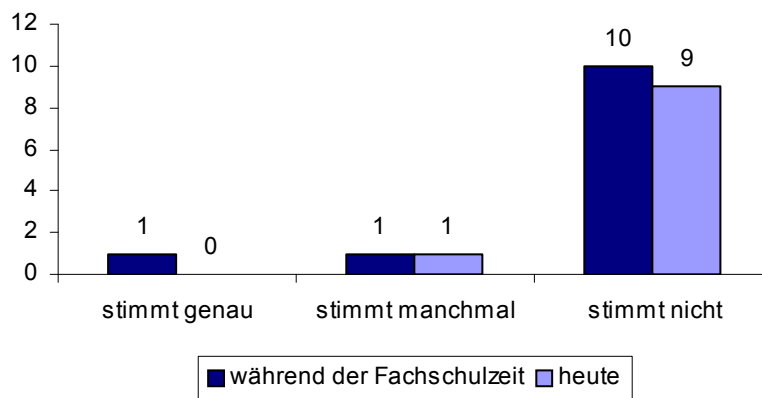


Abb. 64 b: Lösung akustischer Verstehensprobleme der KollegInnen (Automatisierungstechniker während der Fachschulzeit N=12; heute N=10)

Fachschulzeit:

Für den Zeitraum 'während der Fachschulzeit' verneinen bis auf 2 Automatisierungstechniker (10 von 12 / 83,4%) ein Problem der Kollegen mit der Sicherstellung akustischer Information im Gespräch.

Jeweils 1 Automatisierungstechniker (N=1 / 8,3%) erlebt die Verstehensdifferenz in der Kommunikation 'manchmal' bzw. 'genau', die durch aktives Nachfragen seiner Kollegen überwunden werden soll und die von dem Automatisierungstechniker mit ungeduldigem Verhalten beantwortet wird.

Heute:

Nach der Höherqualifizierung, also 'heute' gibt nur noch 1 von 10 (10%) Automatisierungstechnikern gelegentliche Abstimmungsprobleme mit KollegInnen an, die durch aktives Nachfragen der KollegInnen entstehen und bei dem Automatisierungstechniker zu Ungeduld führen. 9 von 10 Automatisierungstechniker (90%) verneinen das in Frage gestellte ungeduldige Eigenverhalten bei Verstehensrückfragen der Kolleginnen und Kollegen.

Die Frage 51 zur eigenen Ungeduld im kommunikativen Verhalten stellt in der Innenansicht der Befragten kein sehr gewichtiges Problem dar.

Diskussion:

Für die Nennungsänderungen zwischen beiden Befragungszeitpunkten bei beiden Befragtengruppen ist 1 Effekt besonders in den Blick zu nehmen, der allerdings nur als mögliche These anzuführen ist, da sie im Rahmen des Untersuchungsdesigns nicht verifiziert werden kann:

- Ein mehr und mehr selbstbewusster Umgang der Betriebswirte und Automatisierungstechniker mit der eigenen Hörbehinderung im KollegInnenkreis führt umgekehrt bei den KollegInnen ohne Hörbehinderung zu mehr und mehr selbstverständlichen Gesprächsabsicherungen im Umgang mit akustischen Hörproblemen. Der Effekt der Sonderbehandlung in der Kommunikation weicht in diesem (fortschreitenden) Prozess gleichsam einem offenen Umgang mit Kommunikationsproblemen.

5.14.4 Empathie für Hörgeschädigte

Der Umgang mit der akustischen Verstehensdifferenz und der damit korrespondierenden Ungeduld beteiligter Gesprächspartner (vgl. 5.14.3.) ist auch eine Frage der Empathie für Menschen mit Einschränkungen, d.h. in unserem Fall für höreingeschränkte KollegInnen. Damit ist eine Art Regelverständnis für Hilfebedarfe konkreter Einzelner gemeint oder so etwas wie ein automatisches Selbstverständnis im Umgang mit Menschen, die situativ oder permanent Unterstützung benötigen. Die Entstehung eines solchen Selbstverständnisses hat verschiedene Gründe. Gesichert scheint, dass die Bereitschaft, akustische Verstehensbarrieren in der Kommunikation abzubauen zu wollen, auch etwas mit dem eigenen Menschenbild und mit Vorerfahrungen eigener Einschränkungen zu tun hat. Vorerfahrungen mit eigenen Einschränkungen bedeutet Selbsterfahrung mit der Kompensation eigener Einschränkungen. Daraus kann Empathie im Umgang mit Menschen mit einer Behinderung entstehen.

Gruppe der Betriebswirte

*„Meine KollegInnen verstehen nicht, wie es ist, eine Hörschädigung zu haben.“
Stimmt das? (Frage 52)*

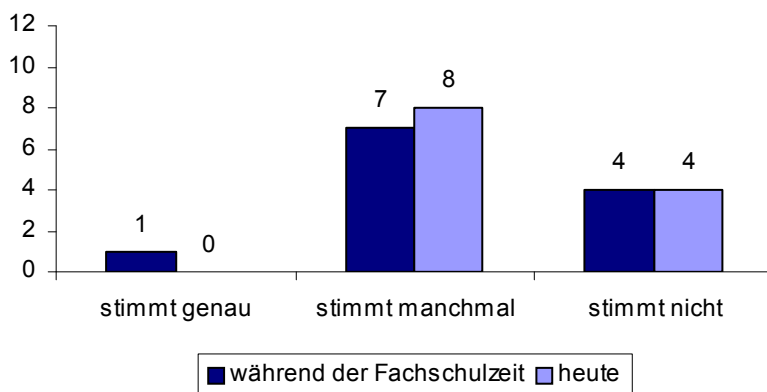


Abb. 65 a: Empathie für Hörgeschädigte (Betriebswirte N=12)

Fachschulzeit:

Zwei Drittel der *Betriebswirte* sehen oder erleben während der Fachschulzeit keine angemessene Rücksicht auf die Hörbeeinträchtigung und den kommunikativen Kompensationsnotwendigkeiten. Darunter ist 1 Betriebswirt, der mit 'stimmt genau'

antwortet und 7 Betriebswirte, die dies gelegentlich erleben. 1 Befragte äußert ein Beispiel, wie sich dieses Nichtverstehen auch durch rechtlich festgelegte materielle Unterschiede manifestiert: (Es, d.Verf.) „...macht sich bemerkbar, wenn se neidisch auf den zusätzlichen Urlaub sind! 'Kopfschüttel'. Ich würde sofort tauschen.“

Heute:

Nach der Höherqualifizierung bleibt es bei zwei Dritteln der Betriebswirte, die keine angemessene Berücksichtigung ihrer Hörschädigung erleben. Lediglich aus der Antwort eines Betriebswirts 'stimmt genau' ist vermutlich ein 'stimmt manchmal' geworden, also eine leichte Veränderung bei einem Betriebswirt.

Gruppe der Automatisierungstechniker

„Meine KollegInnen verstehen nicht, wie es ist, eine Hörschädigung zu haben.“

Stimmt das? (Frage 52)

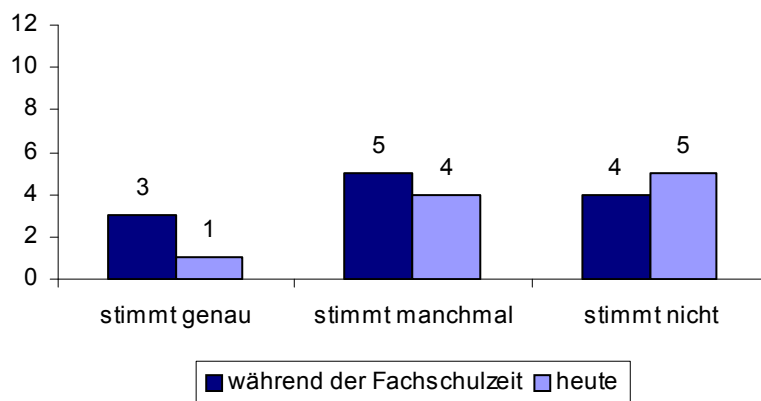


Abb. 65 b: Empathie für Hörgeschädigte (Automatisierungstechniker während der Fachschulzeit N=12; heute N=10)

Fachschulzeit:

Ebenfalls zwei Drittel der *Automatisierungstechniker* 8 von 12 / 66,7% sehen oder erleben 'während der Fachschulzeit' keine angemessene Rücksicht auf die Hörbeeinträchtigung und den kommunikativen Kompensationsnotwendigkeiten. Darunter sind 3 Automatisierungstechniker, die mit 'stimmt genau' antworten und 5 Automatisierungstechniker, die dies gelegentlich erleben: 'stimmt manchmal'. Ein Drittel der Automatisierungstechniker (N=4 / 33,3%) verneint die Problematik.

Heute:

Nach der Höherqualifizierung ergibt sich eine von den Befragten erlebte Rücksichtszunahme auf ihre Hörschädigung. Das gilt auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass 2 arbeitslose Automatisierungstechniker für den Befragungszeitpunkt 'heute' keine Antwort geben können (N=10). Das ist in der Abb. 65 b gleichbedeutend mit einer Reduktion der Nennungen bei 'stimmt genau' um N=2 (20%), bei 'stimmt manchmal' um N=1 (10%) sowie einer leichten Zunahme bei 'stimmt nicht' um N=1 (10%).

Zusammenfassung:

- Bei beiden Befragtengruppen sehen zur Fachschulzeit zwei Drittel der Befragten – in unterschiedlichen Intensitäten - keine angemessene Rücksicht auf die Hörbeeinträchtigung und den kommunikativen Kompensationsnotwendigkeiten.
- Bei den Betriebswirten bleibt es in etwa bei den Empathiewerten im Betrachtungszeitraum von 5-7 Jahren. Bei den Automatisierungstechnikern gibt es – mit Rücksicht der veränderten N=10 Teilnehmer "heute" – dennoch eine leichte Verbesserung der Empathiewerte. Nur noch 5 von 10 (50%) der Automatisierungstechniker wünschen sich mehr Verständnis für ihre Hörschädigung.

Diskussion:

Verändern sich Einstellungen im Umgang mit Behinderung nicht langsam und abhängig von der Tiefe der Kontakte zwischen Menschen mit und ohne Behinderung? Können in der Messzeitspanne von 5 bis 7 Jahren daher überhaupt nennenswerte Änderungen erwartet werden?

5.15 Abbau kommunikativer Barrieren am Arbeitsplatz²⁷

Während es im oben genannten Abschnitt 5.14 um verschiedene Perspektiven kommunikativer Herausforderungen am Arbeitsplatz geht, werden im folgenden Abschnitt 5.15 Wege und Möglichkeiten des Abbaus kommunikativer Barrieren am Arbeitsplatz aufgezeigt.

Dazu werden in 5.15.1 zunächst die am Arbeitsplatz realisierten Kommunikationsmittel-Einsätze erhoben und in Abschnitt 5.15.2 mit den dargestellten Wünschen nach bestimmten Kommunikationsmitteln verglichen.

Die Abschnitte 5.15.3 und 5.15.4 veranschaulichen die Bedeutung bestimmter Kommunikations-, Ausstattungs- und Gestaltungshilfen bei beiden Befragtengruppen.

Festzustellen ist, welche Kommunikationsmittel und -hilfen bei den Befragtengruppen im Berufsalltag dominieren und ob es dabei Unterschiede zwischen beiden Befragtengruppen gibt.

Die Ergebnisse der Automatisierungstechniker mit Gehörlosigkeit verglichen mit den Automatisierungstechnikern mit Schwerhörigkeit könnte in dieser Frage die gewünschte Präzision und Erklärungskraft erzielen.

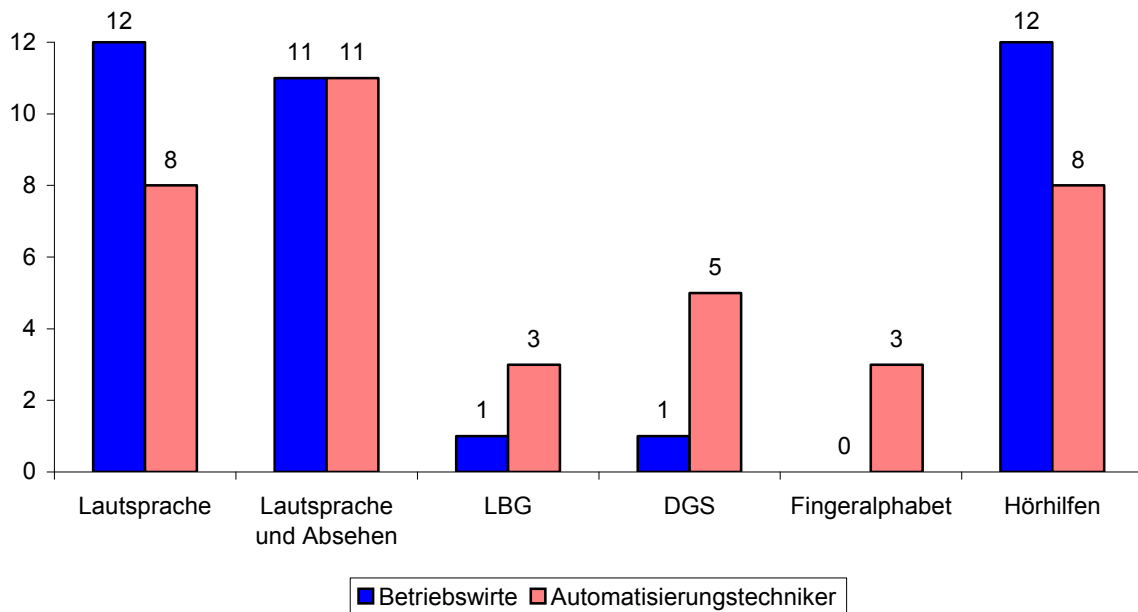
²⁷ Für die Ergebnisinterpretation der Abschnitte II / 5.15.1 und / 5.15.2 werden Zusammenhänge zu den Abschnitten II / 1 und 2 hergestellt:

Im Einzelnen trifft es die Themen „Grad der Hörschädigung“ (Abschnitte 1.7), „Welche Hörhilfen nutzen Sie“ (Abschnitt 2.1), „Wunsch nach Verbesserung der Kommunikation?“ (Abschnitt 2.2) und „Vom Mund absehen“ (Abschnitt 2.3).

Damit lassen sich einige Ergebnisse bezüglich der Kommunikation am Arbeitsplatz besser einordnen.

5.15.1 Einsatz kommunikativer Mittel

*Kommunikation am Arbeitsplatz. Benutzen Sie bei Gesprächen am Arbeitsplatz...
(Frage 53) (Mehrfachnennungen möglich)*



**Abb. 66: Einsatz kommunikativer Mittel
(Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=12)**

Gruppe der Betriebswirte

Die Gruppe der Betriebswirte setzt sich aus schwerhörigen Menschen zusammen (vgl. I / 1.7), von denen am Arbeitsplatz (12 von 12 Nennungen / 100%) alle „Lautsprache“, 11 von 12 Nennungen (91,7%) „Lautsprache und Absehen“ sowie 12 von 12 Nennungen (100%) „Hörhilfen“ nutzen (vgl. Abb. 66):

- Cochlea Implantat links (N=1)
- Analoges Hörgerät beidseitig (N=4)
- Digitales Hörgerät beidseitig (N=7)

(vgl. II/2.1/Tab. 1 a)

Die Schwerhörigkeit und die dominant schriftsprachbasierte Verständigung am Arbeitsplatz erlaubt es den Betriebswirten mit Unterstützung durch „Absehen“ im Grunde auf die Einsatzmöglichkeit von LBG, DGS und Fingeralphabet – sofern die Befragten darüber verfügen – zu verzichten. Tatsächlich wird am Arbeitsplatz das Fingeralphabet nicht, und nur von je 1 Betriebswirt DGS bzw. LBG eingesetzt. Dieses

Ergebnis bestätigt die Angaben weiter oben (vgl. II / 3.5), nach denen je 1 Betriebswirt angibt, mit schwerhörigen oder gehörlosen Kollegen zusammenzuarbeiten²⁸, was mit einschließt, dass in diesen Fällen sehr wahrscheinlich auf DGS und LBG zurückgegriffen wird.

Gruppe der Automatisierungstechniker

Die Gruppe der Automatisierungstechniker setzt sich aus mindestens 7 halbseitig oder total als ´gehörlos´ sich einschätzenden Automatisierungstechnikern zusammen (vgl. Abb. 6). Dies beeinflusst die Art der Verständigung und der Nutzung kommunikativer Mittel. Ebenfalls für die Verständigungsgewohnheiten und -mittel von Bedeutung ist, dass nach der Fragebogenerhebung abschließend nicht ganz auszuschließen ist, dass maximal 2 von 12 Automatisierungstechnikern unmittelbar am Arbeitsplatz mit Kollegen mit Gehörlosigkeit und/oder Schwerhörigkeit wenigstens gelegentlich zusammenarbeiten (vgl. Abschnitt II / 3.5). So wird bei den Automatisierungstechnikern am Arbeitsplatz die Kommunikation anteilig mit folgenden Kommunikationsmitteln bestritten (vgl. Abb. 66):

Es dominieren die Kommunikationsmittel Lautsprache und Absehen mit 11 von 12 möglichen (92%) vor ‚Lautsprache‘ und ‚Hörhilfen‘ mit jeweils 8 von 12 Nennungen (66,6%) vor 5 Nennungen DGS (41,5%) und jeweils 3 Nennungen LBG bzw. Fingeralphabet (jeweils 25%).

8 von 12 (66,7%) Automatisierungstechniker (zwei Drittel) nutzen folgende 4 Hörhilfen als Primärausstattungen²⁹ (vgl. Abschnitt 2.1. / Tab.1b):

- Digitales Hörgerät beidseitig (N=2)
- digitales Hörgerät links (N=2)
- digitales Hörgerät rechts (N=2)
- analoges Hörgerät beidseitig (N=2)

Das bedeutet: 4 der 12 (33,3%) Automatisierungstechniker (ein Drittel) nutzen keine Hörhilfen.

²⁸ Die Tiefe der Arbeitsbeziehung konnte nicht ermittelt werden

²⁹ Neue zusätzliche Hilfsmittel, inklusive optische und akustische Signalgebungen, werden an der Stelle nicht berücksichtigt, da sie für die face to face -Kommunikation nicht eingesetzt werden können.

Zusammenfassung

- 7 von 10 Betriebswirten nutzen mit digitalen Hörgeräten neue Technologien, die durch ihre optimale Anpassung an hohe individuelle Anforderungen bezüglich der Hörqualität die Kommunikation enorm verbessern. Im Hinblick auf die enormen Vorteile neuer Technologien gilt dasselbe für den 1 Betriebswirt mit Cochlea Implantat. Ansonsten fällt eine durchgängig *beidseitige* Nutzung analoger oder digitaler Hörhilfen bei den Betriebswirten auf.
- Die drei Elemente „Lautsprache“ – „Absehen“ – „Hörhilfen“ bilden die Qualitätsachse in der Verständigung am Arbeitsplatz bei den Betriebswirten.

Kommunikationsmittel am Arbeitsplatz – Bedeutungs-Rangfolge in der Gesamtschau beider Befragtengruppen (Betriebswirte & Automatisierungstechniker)

Lautsprache und Absehen	22 Nennungen
Lautsprache	20 Nennungen
Hörhilfen	18 Nennungen
LBG	4 Nennungen
DGS	6 Nennungen
Fingeralphabet	3 Nennungen

**Tabelle 23: Bedeutungsrangfolge Kommunikationsmittel am Arbeitsplatz
(Betriebswirte N=12, Automatisierungstechniker N=12)**

Die Tabelle 23 unterstreicht und akzentuiert die Ergebnisse aus Abbildung 66: „Lautsprache und Absehen mit Unterstützung von Hörhilfen“ dominiert innerhalb beider Befragtengruppen als Kommunikationsbasis.

5.15.2 Optimierungswünsche beim Einsatz kommunikativer Mittel

Kommunikation am Arbeitsplatz. Wie möchten Sie am Arbeitsplatz kommunizieren? (zweistufige Darstellung der fünfstufigen Skala) (Frage 54) (Mehrfachnennungen möglich)

Die Frage zielt auf einen Vergleich der am Arbeitsplatz genutzten Kommunikationsmittel (vgl. II / 5.15.1) und den gewünschten Kommunikationsmitteleinsätzen (Kommunikationswunsch).

Die Ergebnisse der fünfstufigen Ausprägungsskala (vgl. Fragebogen im Anhang) werden lediglich im Bereich der Ausprägungen 'sehr wichtig' und 'wichtig' in Betracht gezogen, da sich darin ein dringender Änderungswunsch der Nutzung kommunikativer Mittel widerspiegelt.

Gruppe der Betriebswirte

Kommunikation	Kommunikations-wunsch	Kommunikations-wunsch	Kommunikationswunsch	Kommunikationspraxis
	Sehr wichtig	Wichtig	Gesamt	Gesamt
Lautsprache	8	3	11 (-1)	12
Lautsprache & Absehen	8	2	10 (-1)	11
LBG	0	0	0 (-1)	1
DGS	1	0	1 (+-0)	1
Fingeralphabet	1	0	1 (+1)	0
Hörhilfen	7	2	9 (-3)	12

Tabelle 24a: Kommunikationswünsche am Arbeitsplatz (Betriebswirte N=12)

- Das Ergebnis zeigt im fokussierten Betrachtungsspektrum 'sehr wichtig/wichtig' ein weitgehend identisches Bild zur in Abb. 66 dargestellten Kommunikationspraxis (vgl. II / 5.16.1, Abb. 66) mit vernachlässigbaren Abweichungswünschen zwischen N=+-1: Bei durchgängigem Wegfall einer Angabe (N=1 keine Angabe) für alle 6 Kommunikationsmittel, besteht als einzige deutliche Abweichung zur

angegebenen Kommunikationspraxis (N= -3) für Hörhilfen. Diese Abnahme könnte ein Hinweis auf erschöpfte Bedarfe im Bereich der Hörhilfen sein.

- Die Ergebnisse auf die Frage nach dem Wunsch optimierter Kommunikation am Arbeitsplatz (Tabelle 24a) unterstreicht für die Gruppe der Betriebswirte die bereits weiter oben festgestellte dominierende Nutzung von Lautsprache und Hörhilfen.

Kommunikation am Arbeitsplatz. Wie möchten Sie am Arbeitsplatz kommunizieren? (zweistufige Darstellung der fünfstufigen Skala) (Frage 54) (Mehrfachnennungen möglich)

Gruppe der Automatisierungstechniker

Kommunikation	Kommunikations-wunsch	Kommunikations-wunsch	Kommunikationswunsch	Kommunikationspraxis
	Sehr wichtig	Wichtig	Gesamt	Gesamt
Lautsprache	4	1	5 (-3)	8
Lautsprache & Absehen	8	1	9 (-2)	11
LBG	1	1	2 (-1)	3
DGS	4	2	6 (+1)	5
Fingeralphabet	2	2	4 (+1)	3
Hörhilfen	6	1	7 (-1)	8

Tabelle 24b: Kommunikationswünsche am Arbeitsplatz (Automatisierungstechniker N=12)

- Das Ergebnis der Tab. 24b zeigt im fokussierten Betrachtungsspektrum ´sehr wichtig´/´wichtig´ im Vergleich mit der in Abb. 66 dargestellten Kommunikationspraxis (vgl. II / 5.16.1, Abb. 66), dass die Kommunikationsmittel rund um die dominierende Nutzung der Lautsprache in Verbindung mit Absehen in ihrer Wichtigkeit zwischen 1 und 3 Nennungen einbüßen (”Lautsprache“, ”Lautsprache und Absehen“, ”LBG“ und ”Hörhilfen“), während gleichzeitig die Wichtigkeit gebärdensprachlicher Kommunikation, wenn auch nur mit einer Nennung leicht zunimmt (”DGS“ und ”Fingeralphabet“).

- Das Ergebnis kann bei aller Vorsicht als Wunsch nach mehr gebärdensprachlicher Kommunikation am Arbeitsplatz gewertet werden.

Diskussion:

- Betriebswirte:
Ist die zentrale Bedeutung lautsprachlicher Kommunikation am Arbeitsplatz Hintergrund dafür, dass keine von der Realität abweichenden Wünsche von den dominant schwerhörigen Betriebswirten geäußert werden?
- Automatisierungstechniker:
Ist aufgrund der Zusammensetzung der Gruppe der Automatisierungstechniker der Wunsch nach geringerer Berücksichtigung lautsprachlicher zugunsten größerer gebärdensprachlicher Kommunikationsanteile ein möglicher Reflex auf den Druck vorherrschender Lautsprachorientierung am Arbeitsplatz?
- Wäre der Wunsch gehörloser Menschen am Arbeitsplatz nachvollziehbar, ihre Kontakte zur Community zu nutzen, um gehörlose Freunde und Bekannte als Kollegen für denselben Betrieb und wenn möglich für den gleichen Arbeitsbereich zu gewinnen, damit sich die Kommunikation am Arbeitsplatz von der Dominanz gewohnter Lautsprachorientierung zugunsten stärkerer Gebärdennutzung entspannen kann?

5.15.3 Wichtigkeit bestimmter Kommunikationshilfen

In Frage 55 ist die persönliche Wichtigkeit von 10 Kommunikationshilfen angesprochen. Die in den Abbildungen 67a/67b dargestellten Antwortmöglichkeiten 'sehr wichtig' und 'wichtig' begründen und fokussieren den zwingenden persönlichen Nutzen der jeweiligen Kommunikationshilfen im Arbeitsalltag und werden gleichbedeutend behandelt.

Um Antworten auszuschließen, die persönlich nachrangige Wünsche betreffen, wurde bei der fünfstufigen Antwortskala (vgl. Fragebogen im Anhang) auf die Darstellung der drei Antworten ('teils/teils', 'weniger wichtig', 'nicht wichtig') in Abb. 67a und Abb.67b verzichtet.

Gruppe der Betriebswirte

Wie wichtig sind für Sie am Arbeitsplatz folgende Kommunikationshilfen? (Frage 55)

(Mehrfachnennungen möglich)

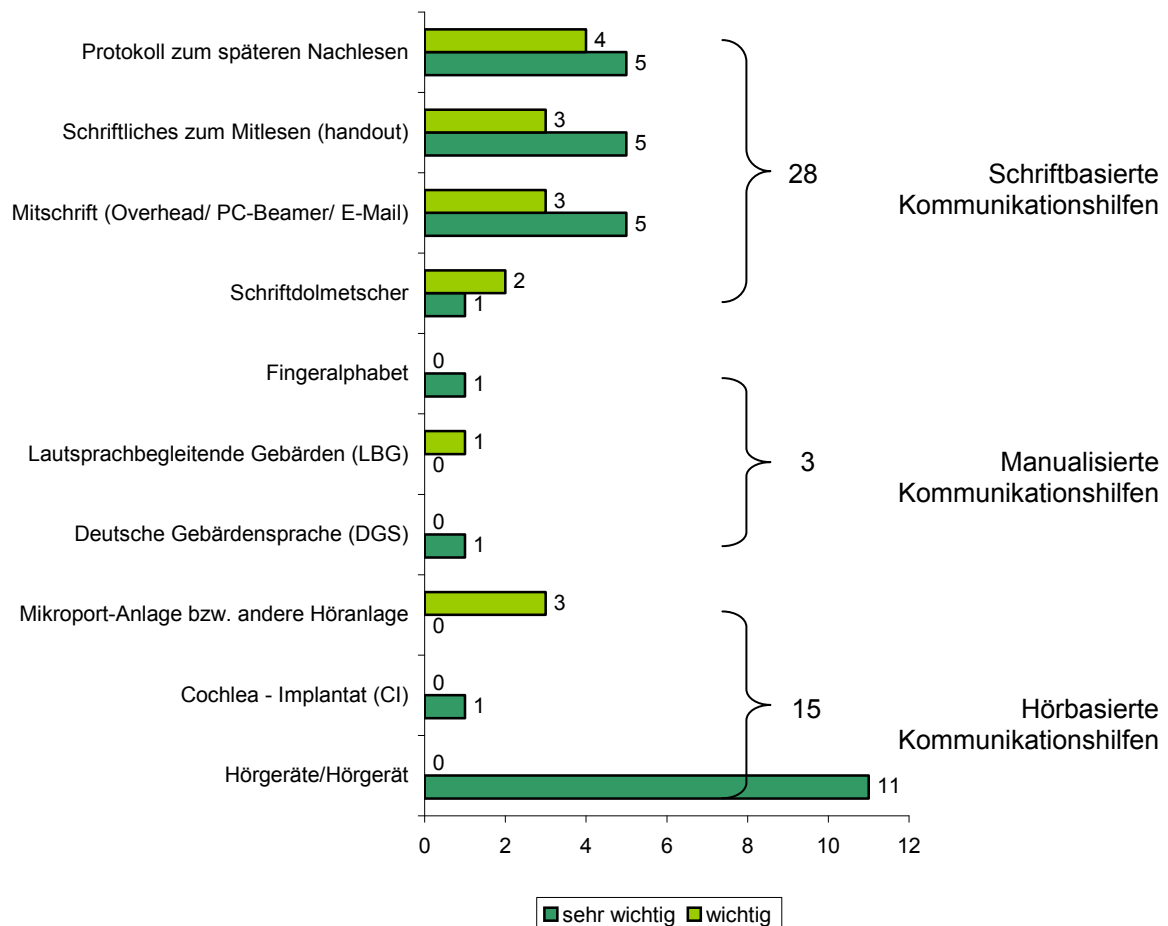


Abb. 67a: Kommunikationshilfen am Arbeitsplatz (Betriebswirte N=12)

Die hohe Anzahl schriftbasierter Kommunikationshilfen (insgesamt N=28) = größer > 2 Nennungen pro Befragte betont die Bedeutung schriftlicher Kommunikationsfähigkeit am Arbeitsplatz der Betriebswirte wie

„Protokoll zum späteren Nachlesen“ (9 von 12 Nennungen / 75%),
“Schriftliches zum Mitlesen (Handout)“ und
„Mitschrift (Overhead/PC-Beamer/E-Mail)“ mit jeweils 8 von 12 Nennungen (67%),
Ein Betriebswirt bescheinigt die wachsende Bedeutung im Schriftverkehr der E-Mail.
Sie sei „auch für Nichtbehinderte heute wichtig“ (vgl. Anmerkung im Fragebogen).

Die Kommunikationshilfe „Schriftdolmetscher“ hat als neueres und in den Anfängen steckendes Angebot –(auch wegen des kostspieligen Aufwands) – mit 3 von 12 (25%) möglichen Nennungen entsprechend wenige Nennungen erhalten.

Hörbasierte Kommunikationshilfen (insgesamt N=15) sind für 11 von 12 Betriebswirten (91,7%) als Hörhilfen, für 1 Betriebswirt mit einem CI selbstverständlich.

3 von 12 (25%) der Betriebswirte halten für Vorträge bzw. im Unterricht den Einsatz von Verstärkeranlagen für wichtig.

Für die Verfügbarkeit einer „Mikroport-Anlage bzw. andere Höranlage“ haben 3 Betriebswirte votiert. Hier ist ein spezieller Nutzen am Arbeitsplatz angesprochen, etwa durch eine „Höranlage“ für den Einsatz bei Seminaren.

Für die große Mehrheit der Betriebswirte, die sich dominant als ‚schwerhörig‘ mit hohem Ausprägungsgrad ausgewiesen hat (vgl. II / 1.7), bekommen die manualisierten Kommunikationshilfen (insgesamt N=3) „Fingeralphabet, LBG und DGS“ keine hohe Bedeutung.

Hier liegen bei den Betriebswirten die Nennungen zwischen N=1 und N=3.

Gruppe der Automatisierungstechniker

Wie wichtig sind für Sie am Arbeitsplatz folgende Kommunikationshilfen? (Frage 55)

(Mehrfachnennungen möglich)

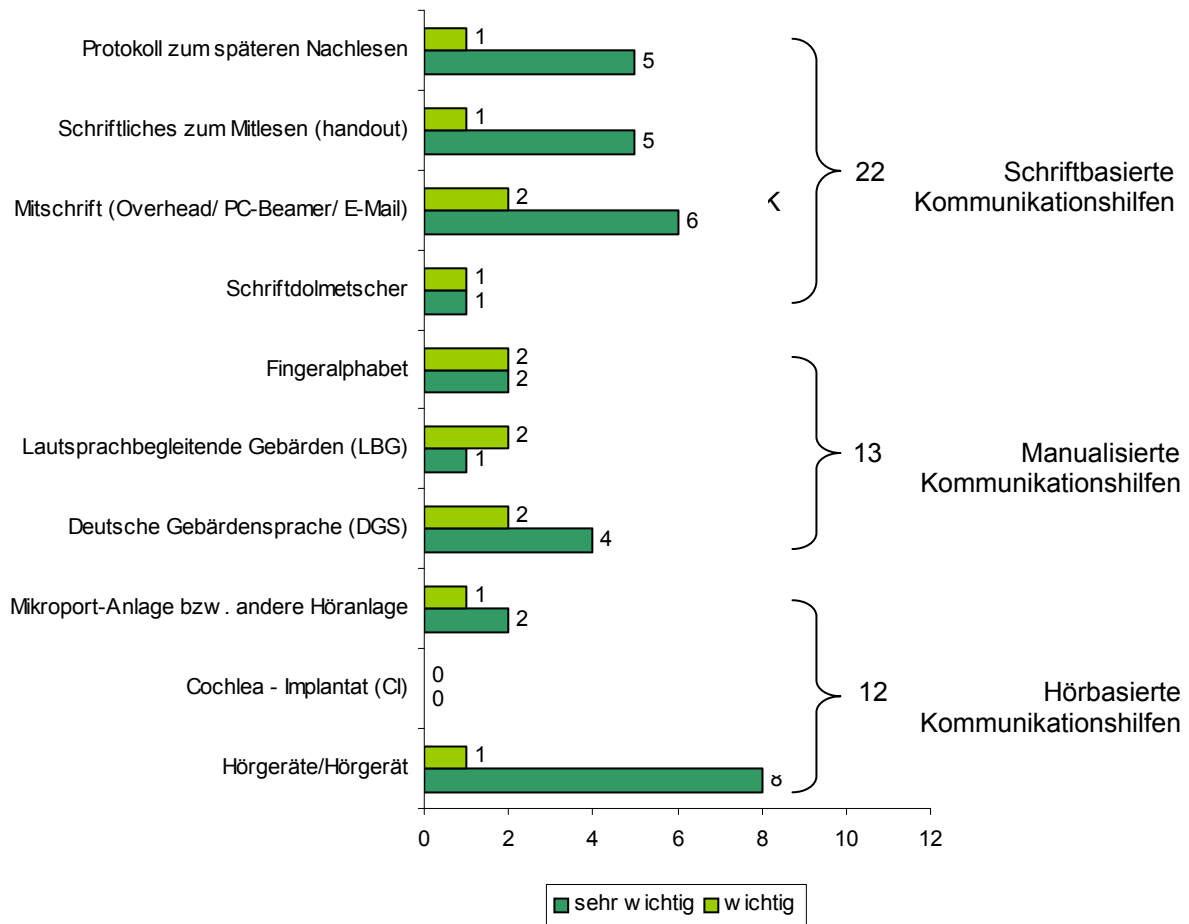


Abb. 67b: Kommunikationshilfen am Arbeitsplatz (Automatisierungstechniker N=12)

Beeinflusst durch die Zusammensetzung der Gruppe der Automatisierungstechniker (4 Automatisierungstechniker, die beidseitig gehörlos und 8, die sich als schwerhörig bezeichnen) ergeben sich (vgl. Abb. 67b) folgende Ergebnisse:

Auch für die Automatisierungstechniker spielt zusätzlich zur Nutzung hörbasierter Kommunikationshilfen (N=12) und des vergleichbar starken Gebrauchs manualisierter Kommunikationshilfen (N=13) für DGS, LBG, Fingeralphabet, der auf Schrift basierte Wissenserwerb und das Schriftsprachverstehen am Arbeitsplatz (schriftbasierter Kommunikationshilfen) eine 'sehr wichtige' Rolle, dokumentiert durch insgesamt 22 Nennungen im Schrift-Hilfe-Bereich und durch den Einbezug des Einsatzes neuer Technologien, die ohne Schriftvermittlung nicht auskommen (Overhead, PC, Beamer, E-Mail).

Die sehr wichtige Inanspruchnahme von Hörgeräten und Höranlagen (N=12) und die Inanspruchnahme manualisierter Informationen (N=13) über DGS, LBG sowie Fingeralphabet lässt eine gute Kommunikationsfähigkeit und Erfüllung von Arbeitsabläufen bei den Automatisierungstechnikern erwarten.

In der Zusammenfassung der Items in die drei Gruppen „schrift-, manual- und hörbasierte Kommunikationshilfen“ und die dazu erfolgte Zustimmung als ‘wichtig’/‘sehr wichtig’ verweisen die befragten Betriebswirte und Automatisierungstechniker mit ihre Nennungen

- von $28+22=50$ Nennungen zur Schriftbasierung,
- den $15+12=27$ Nennungen zur Hörbasierung und
- den $3+13=16$ Nennungen zur Manualbasierung

insgesamt auf die hohen didaktisch-methodischen Notwendigkeiten des Einsatzes verschiedenster Sprachmodi in Unterricht, Berufsausbildung, Arbeitspraxis.

Innerhalb dieser Trias dominiert der Schriftspracheinsatz mit mehr als 50% der Nennungen und dokumentiert eine insgesamt hohe Wichtigkeit auch in der fachsprachlichen Kommunikation im Rahmen der Virtuellen Weiterbildung.

5.15.4 Wichtigkeit bestimmter Ausstattungs- und Gestaltungshilfen

Gestützt durch das SGB IX sind in Rahmen der Möglichkeiten zur Förderung beruflicher Teilhabe durch Abbau von Barrieren gute Rahmenbedingungen zur Finanzierung bestimmter Ausstattungs- und Gestaltungshilfen geschaffen worden. Beide Befragtengruppen haben in (Abbildungen 68a/b) die je persönliche Bedeutung der besonderen 3 Ausstattungs- und Gestaltungshilfen in ihrem Berufsalltag eingeschätzt.

Während schwerhörigen Kollegen im allgemeinen alle drei Hilfen dienen können, werden gehörlose Kollegen besonders bei der Gebärdenkommunikation durch die beiden Hilfen „Licht- und Sichtverhältnisse“ unterstützt: Beide unterstützen „Lautsprache in Verbindung mit Absehen“ aber auch die Gebärdensprache. Bei der Umsetzung der „Lärminderung“ zur Schaffung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes ist zu beachten, dass die damit verbundenen materiellen Aufwendungen in der Regel aufwändiger und kostspieliger sind als die Realisierung der beiden anderen Hilfen.

Wie wichtig sind für Sie am Arbeitsplatz folgende Ausstattungs- und Gestaltungshilfen? (Frage 56) (Mehrfachnennungen möglich)

Gruppe der Betriebswirte

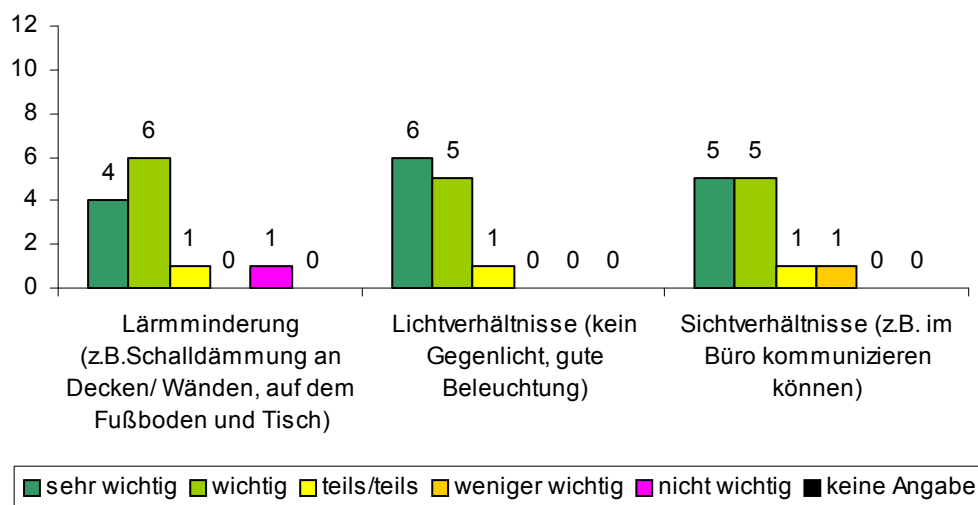


Abb. 68a: Ausstattungs- und Gestaltungshilfen am Arbeitsplatz (Betriebswirte N=12)

Allen drei Ausstattungs- und Gestaltungshilfen wird von den Betriebswirten, die alle lautsprachlich orientiert und vom Mundbild entsprechend abhängig sind (vgl. 5.16.2.), jeweils hohe Bedeutung eingeräumt. Durch „Lärminderung“ soll lautsprachliche Kommunikation Missverstehens-Spielräume reduzieren und minimieren, daher ist diesbezüglich ein hoher Erwartungshorizont angelegt:

So überrascht der Anteil der Betriebswirte (10 von 12 / 83,4%) nicht, der Lärminderung mit ´sehr wichtig´ (N=4) und ´wichtig´ (N=6) einschätzt.

Gleiche Nennungshäufigkeiten im Blick auf die Bedeutungsausprägungen ´sehr wichtig´ und ´wichtig´ erreicht „Sichtverhältnisse“ mit ebenfalls 10 von 12 Nennungen (83,4%); eine Nennung mehr erreicht das Item „Lichtverhältnisse“ mit 11 von 12 möglichen Nennungen.

Die hohe Bedeutung aller drei Ausstattungs- und Gestaltungshilfen wird auch dadurch deutlich, dass die Ausprägungen ´weniger wichtig´ und ´nicht wichtig´ nur jeweils einmal genannt werden.

Gruppe der Automatisierungstechniker

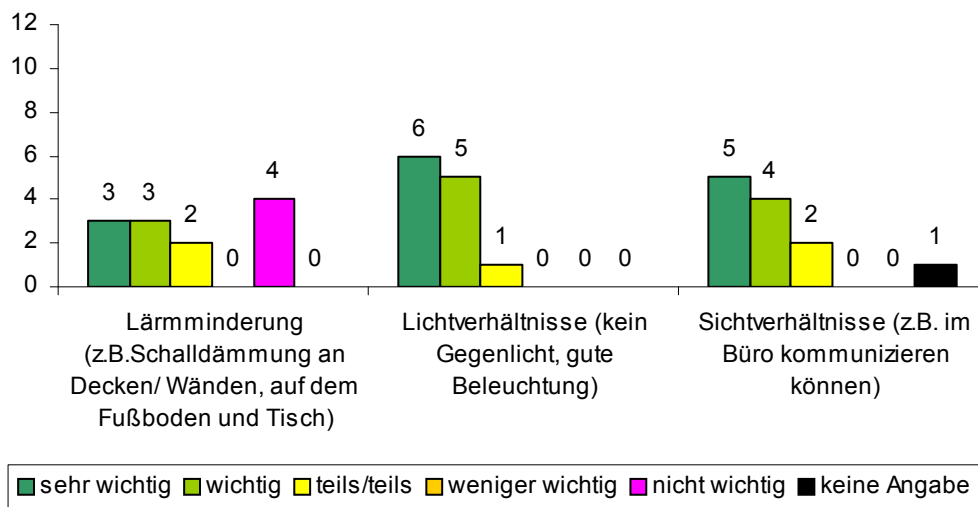


Abb. 68b: Ausstattungs- und Gestaltungshilfen am Arbeitsplatz (Automatisierungstechniker N=12)

Bedingt durch die gemischte Zusammensetzung der Gruppe der Automatisierungstechniker (Schwerhörige & Gehörlose) ergibt sich beim Item „Lärminderung“ ein geringerer Bedarf: 4 Automatisierungstechniker mit einer Gehörlosigkeit bedürfen keiner Lärminderungsmaßnahmen am Arbeitsplatz. 6 von 12 Automatisierungstechnikern bewerten eine Lärminderung mit ‘sehr wichtig’ (N=3 / 25%) und ‘wichtig’ (N=3 / 25%). 2 Automatisierungstechniker schätzen diese Hilfe als bedingt wichtig mit ‘teils/teils’ ein. Bedarfslogisch dürften die 4 Nennungen ‘nicht wichtig’ auf den Personenkreis der gehörlosen Automatisierungstechniker entfallen.

Auf die zwei weiteren Ausstattungs- und Gestaltungshilfen entfallen viele Nennungen. Diese bestätigen die hohe Bedeutung der „Licht- und Sichtverhältnisse“ sowohl als Gegenstand der Absenkung kommunikativer Barrieren als auch als Ausgestaltungsfaktor gelingender gebärden- bzw. lautsprachlicher Kommunikation am Arbeitsplatz:

In Bezug auf die Ausgestaltungshilfe „Lichtverhältnisse“ verteilen sich 11 von 12 möglichen Nennungen auf ‘sehr wichtig’ (N=6) und ‘wichtig’ (N=5); selbst die Nennung ‘teils/teils’ (N=1) impliziert in Teilen Bedeutung.

Bezüglich der Ausgestaltungshilfe „Sichtverhältnisse“ stellt sich ein vergleichbare Nennungsverteilung dar: Niemand der antwortenden 11 Automatisierungstechniker streitet eine gewisse Wichtigkeit guter „Sichtverhältnisse“ am Arbeitsplatz ab. 2

Nennungen entfallen auf 'teils/teils', 5 von 11 möglichen Nennungen auf 'sehr wichtig' und 4 von 11 Nennungen auf 'wichtig'.

Zusammenfassung:

Im Vergleich der beiden Befragtengruppen fällt der unterschiedliche Bedarf in Bezug auf die Lärminderungshilfen auf. Während der Nutzen im Blick auf die drei Ausstattungs- und Gestaltungshilfen bei den durchweg schwerhörigen Befragten relativ gleichmäßig ausfällt, bedarf die gemischte Gruppe der Automatisierungstechniker aus schwerhörigen und 4 gehörlosen Kollegen weniger Lärminderungshilfen am Arbeitsplatz, dafür aber mehr Kommunikationshilfen, wie sie das nachfolgende Kapitel deutlich werden lässt.

5.15.5 Wichtigkeit bestimmter unterstützender Maßnahmen in Sitzungen und Besprechungen

Damit berufliche Teilhabe von Menschen mit Schwerhörigkeit bzw. Gehörlosigkeit in Sitzungen und Besprechungen barrierefrei umgesetzt werden kann, sind unterstützende Maßnahmen im Kommunikationsprozess notwendig, zumindest jedoch hilfreich. Unterschieden wird hier in

- Kommunikationsprozess steuernde Maßnahmen (Abb. 69a1 / 69a2) und
- betriebsinterne oder/und -externe Kommunikationshilfen³⁰ (Abb. 69b1 / 69b2).

Beide unterstützende Maßnahmen können in Sitzungen oder Besprechungen erfolgreich eingesetzt werden und zu selbstverständlichen und geregelten unterstützenden Maßnahmen führen.

³⁰ Sehr wahrscheinlich haben besonders die Befragten mit Gehörlosigkeit (Automatisierungstechniker) das Item "Gebärdendolmetscher" vermisst, da dieses Itemangebot bei der Frage 57 (vgl. Fragebogen im Anhang) nicht explizit angeboten wurde. Deshalb haben sie unter "Anderes" im Fließtext in vier Fällen die Anmerkung "DGS – Dolmetscher" gemacht.

Gruppe der Betriebswirte

Kommunikation in Sitzungen/Besprechungen. Wie wichtig sind für Sie folgende unterstützende Maßnahmen? (Frage 57) (Mehrfachnennungen möglich)

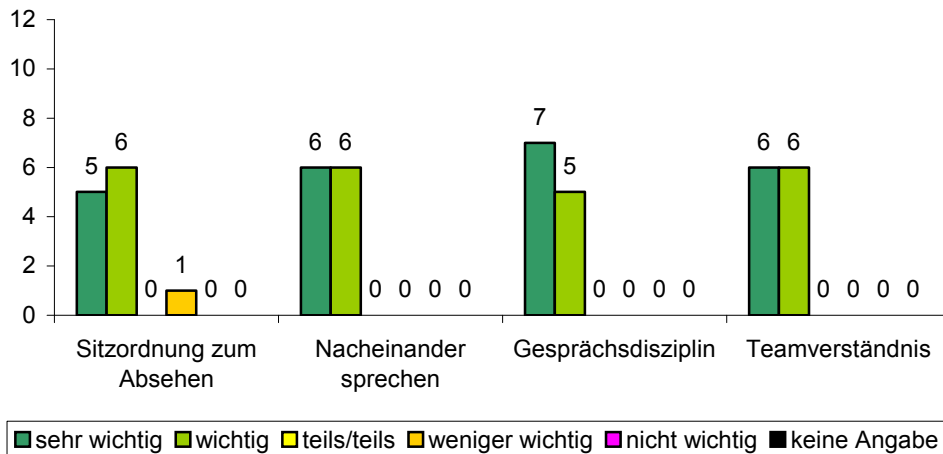


Abb. 69a1: Kommunikationsprozess steuernde Maßnahmen (Betriebswirte N=12)

Die Abbildung 69a1 zeigt für alle 4 Items eine sehr vergleichbare Verteilung, besonders der 'wichtig' bzw. 'sehr wichtig'- Nennungen der sechsstufigen Ausprägungsskala mit teilweise identischen Anteilen für diese positive Einschätzung. Jeweils etwa die Hälfte der Befragten bewerten die Bedeutung der Items mit 'sehr wichtig' und 'wichtig'. Nur 1 von 48 Nennungen entfällt auf ein 'weniger wichtig' bei Item „Sitzordnung zum Absehen“.

Kommunikation in Sitzungen/Besprechungen. Wie wichtig sind für Sie folgende unterstützende Maßnahmen? (Frage 57) (Mehrfachnennungen möglich)

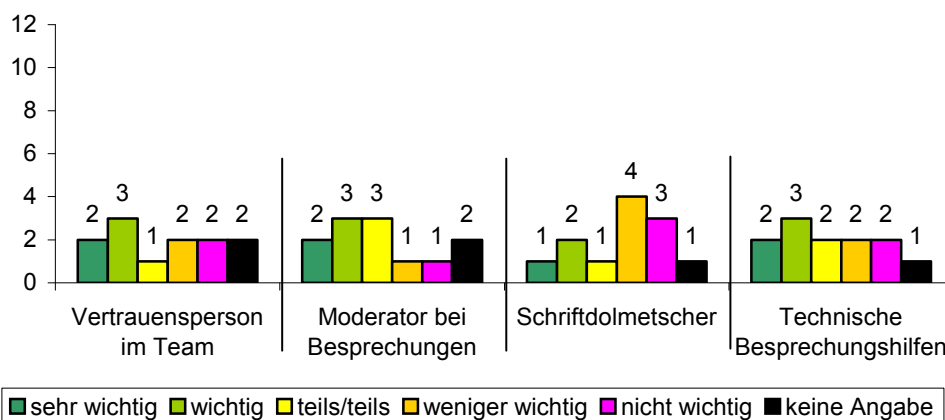


Abb. 69a2: Betriebsinterne und -externe personale und technische Kommunikationshilfen (Betriebswirte N=12)

Abbildung 69a2 belegt im Vergleich der vier Kommunikationshilfen ähnliche Antwortverteilungen in der sechsstufigen Ausprägungsskala. Grundsätzlich bleibt die Zustimmung zur Thematik über alle Items mit N=7 'sehr wichtig' und N=11 'wichtig'-Entscheidungen (von 48 möglichen Nennungen) bei 7 'teils/teils'-Zustimmungen bzw. Enthaltungen eher zurückhaltend: Die Hälfte findet die „betriebsinternen“ wie – externen Kommunikationshilfen“ 'weniger wichtig' (N=9) bzw. 'nicht wichtig' (N=8) oder uninteressant/unentscheidbar mit keiner Angabe' (N=6), was jeweils ein oder zweimal bei jedem Item der Fall war.

Im Detail:

Der „Moderator bei Besprechungen“ erhält von den Betriebswirten mit 5 von 10 'sehr wichtig'/'wichtig'- Nennungen und drei 'teils/teils'-Aussagen die höchste Zustimmung im Bereich der Antwortskala bei nur 2 Negativ-Reaktionen und zwei Null-Angaben.

Danach folgt das Item „Technische Besprechungshilfen“ (z.B. Richtmikrofon, Mikroportanlage u.a.) mit 5 von 12 Nennungen und 2 'teils/teils'-Entscheidungen, gefolgt vom Item „Vertrauensperson im Team“ mit 5 von 12 'wichtig'/'sehr wichtig'- Nennungen bei 2 Enthaltungen und 4 'weniger'/'nicht wichtig'- Nennungen.

Die niedrigste Zustimmung mit immerhin noch 3 von 12 Nennungen im positiven Einschätzungsbereich erhält der Schriftdolmetscher als Kommunikationsmittler, vielleicht erklärbar mit dem Tatbestand, dass erst seit wenigen Jahren die ehemalige Schriftmittler als Schriftdolmetscher auf Kongressen und Tagungen aufgetreten sind und nur selten in schulischen oder weiterbildenden Lernbereichen.

Gruppe der Automatisierungstechniker

Kommunikation in Sitzungen/Besprechungen. Wie wichtig sind für Sie folgende unterstützende Maßnahmen? (Frage 57) (Mehrfachnennungen möglich)

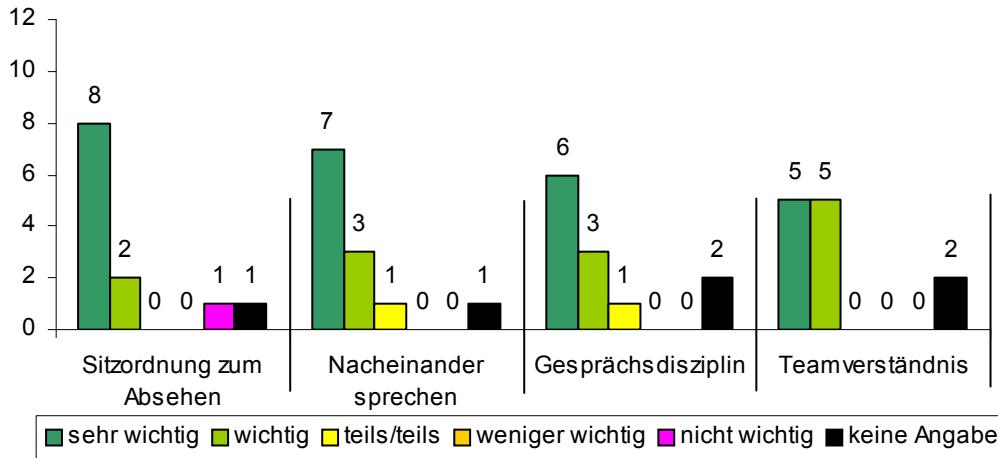


Abb. 69b1: Kommunikationsprozess steuernde Maßnahmen (Automatisierungstechniker N= 12)

Die Abbildung 69 b 1 zeigt für die Automatisierungstechniker eine fast identische Verteilung von bei 12 Befragten zur Bedeutung von den Kommunikationsprozess steuernden Maßnahmen. Das zusätzliche Item 'keine Angaben' wurde als Konstatierung dieses Zustandes zusätzlich hineingenommen, da das unterschiedliche Nichtvorkommen einer Fragebeantwortung als Hinweis auf eventuelle Nachdenkens-Notwendigkeiten zu eventuellen Gründen der Verteilung bei den jeweiligen Items von Bedeutung sein könnte. Dabei dominieren (bei insgesamt N=42 von möglichen 48 konkreten Zuordnungen) in der Verteilung bei hier N=6 'ohne Angaben' über alle 4 Items die Meinungswiedergaben 'sehr wichtig' mit N=26 und 'wichtig' mit N=13 Nennungen und dokumentieren die hohe Bedeutung der den Kommunikationsprozess steuernden Maßnahmen, die durch die Gruppe der Automatisierungstechniker eingeräumt wird.

Kommunikation in Sitzungen/Besprechungen. Wie wichtig sind für Sie folgende unterstützende Maßnahmen? (Frage 57) (Mehrfachnennungen möglich)

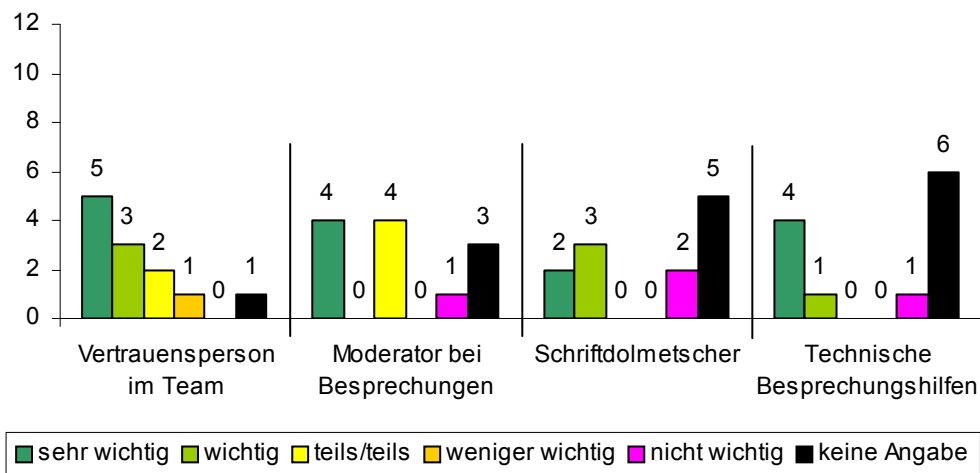


Abb. 69b2 : Betriebsinterne und -externe personale und technische Kommunikationshilfen (Automatisierungstechniker N=12)

Betrachtet man die 4 Unterstützungsmaßnahmen, repräsentiert durch die Items in Abb. 69 b 2, so erhält das Item "Vertrauensperson im Team"(da von der Höreinschränkung unabhängig) mit 8 von 12 Nennungen 'sehr wichtig'/'wichtig' bei zwei Dritteln der Gruppe hohen Zuspruch. Dies entspricht einer annähernd hohen Wichtigkeit bei den vorgenannten 4 den Kommunikationsprozess steuernden Items (vgl. Abb. 69b1).

Mit Ausnahme des Items "Vertrauensperson im Team" spiegelt das Ergebnisbild in Abb. 69 b 2 insgesamt deutlich den Einfluss der Gruppenzusammensetzung bei den Automatisierungstechnikern (4 Gehörlose / 8 Schwerhörige):

So scheinen die positiven Einschätzungen zu den drei Unterstützungsmaßnahmen „Moderator“, „Schriftdolmetscher“, „Technische Besprechungshilfen“ etwa den (8) Automatisierungstechnikern mit Schwerhörigkeit zu entsprechen, weniger den (4) Automatisierungstechnikern mit Gehörlosigkeit.

Vor dem Hintergrund der genannten Gruppenzusammensetzung der Automatisierungstechniker (4 gehörlos/8 schwerhörig) nimmt in diesem Itemspektrum der Nennungsanteil der Befragten zu, die sich nicht angesprochenen fühlen und mit 'nicht wichtig' oder 'keine Angabe' antworten (vgl. Abb. 69b2):

Die Anzahl der Nennungen mit 'nicht wichtig' und 'keine Angabe' steigt von einer Drittelung der Meinungen mit jeweils 4 Zuordnungen zu 'sehr wichtig' versus 'teils/teils' versus 'nicht wichtig' zum Item „Moderatoren bei Besprechungen“ zu einer verstärkten Verneinung bzw. Angabenverweigerung bei den Kommunikationshilfen „Schriftdolmetscher“ auf der personalen Ebene und den Kommunikationshilfen „Technische Besprechungshilfen“ auf der Technikebene bei jeweils 7 von 12 = mehr als 50% der Befragten.

Analog dazu wird von 4 Automatisierungstechnikern alternativ die unterstützende Maßnahme „DGS-Dolmetscher“ angemerkt. Sie erhält 3 Nennungen sehr wichtig' und 1 Nennung 'wichtig' und stimmen mit der Zahl der gehörlosen Automatisierungstechniker überein und verweisen auf unterschiedliche Kommunikationsbedarfe gehörloser gegenüber schwerhörigen Automatisierungstechnikern.

Zusammenfassung:

- Die „unterstützenden Maßnahmen für den Kommunikationsprozess“ (Items 1 bis 4 bzw. 1 bis 5) stoßen bei beiden verschiedenen Berufsgruppen auf ähnliche Resonanz. Die Ergebnisse spiegeln – bis auf eine gewisse Differenz bei den Ausprägungen 'sehr wichtig' und 'wichtig' – eine insgesamt ähnliche Erwartungshaltung wider, obwohl beide Berufsgruppen hörbehinderungsspezifisch deutlich verschieden zusammengesetzt sind.
- Die unterstützende Maßnahme „Vertrauensperson im Team“ zieht möglicherweise ihre vergleichbar hohe Bedeutung aus der personalen Absicherung gelingender Kommunikation besonders in Sitzungen und Besprechungen. Für gehörlose Menschen spielt dabei der Gehörlosendolmetscher eine besonders wichtige Rolle.

- Die drei Unterstützungsmaßnahmen „Moderator“, „Schriftdolmetscher“, „Technische Besprechungshilfen“ dienen besonders den 8 Automatisierungstechnikern mit Schwerhörigkeit, weniger den 4 Automatisierungstechnikern mit Gehörlosigkeit.
- Menschen mit Gehörlosigkeit dient die unterstützende Maßnahme „DGS-Dolmetscher“ – besonders bei Dienstversammlungen u.ä. – während der „Moderator bei Besprechungen“ gleichsam als Instrument für Menschen mit Schwerhörigkeit gesehen werden muss.

Diskussion:

Erfolgreiche Umsetzung von den Gesprächsprozess steuernden Maßnahmen in Sitzungen und Besprechungen schließt ein, dass behinderte und nichtbehinderte Kollegen gemeinsam gelingende Kommunikation verantworten und aktiv umsetzen. Dieser Lernprozess trägt dann Früchte, wenn bei allen einbezogenen Kollegen nach dem Schritt der Bewusstmachung notwendiger unterstützender Maßnahmen die Schritte der Selbststeuerungskompetenz und aktiven Bewusstheit folgen. Dies erst garantiert die selbstverständliche Umsetzung durch die einbezogenen Betroffenen.

5.16 Optimierung und Kontrolle betrieblicher Kommunikationsprozesse

Aktuell informiert sein über betriebliche Vorgänge, allgemeine Absprachen und Veränderungen von Abläufen im Arbeitsprozess, dient der Teilhabe. Voraussetzung dafür ist der Zugang zu allen für den Arbeitsplatz wichtigen Informationen mittels laut- und schriftsprachlicher Möglichkeiten. Es setzt aktive Teilnahme (z. B. den Gesprächspartner auf die eigene Hörbehinderung hinweisen) und den selbstverständlichen Einbezug durch Kollegen gleichermaßen voraus.

Die passive und die selbstaktive Informationsgewinnung, d.h. Informationsaufnahme und Informationssuche, aber auch die „Gesprächabsicherung“ ist im beruflichen Kontext für hörbehinderte Menschen eine unentbehrliche Anforderung, da Informationsausschluss oder Missverstehen in der Kommunikation unbedingt vermieden werden müssen.

In den folgenden zwei Abschnitten wird aus Sicht der Befragten die Wichtigkeit von bestimmten Informationsgepflogenheiten und spezieller Hilfen abgebildet, die im engeren Rahmen gegenseitiger Hilfe und Abstimmung, über die betrieblichen Abläufe im Team bzw. mit den unmittelbaren Kollegen, erfolgt.

5.16.1 Informationsfluss

Wie wichtig sind für Ihre Kommunikation bei der Arbeit ... (Frage 58)

(Mehrfachnennungen möglich)

Gruppe der Betriebswirte

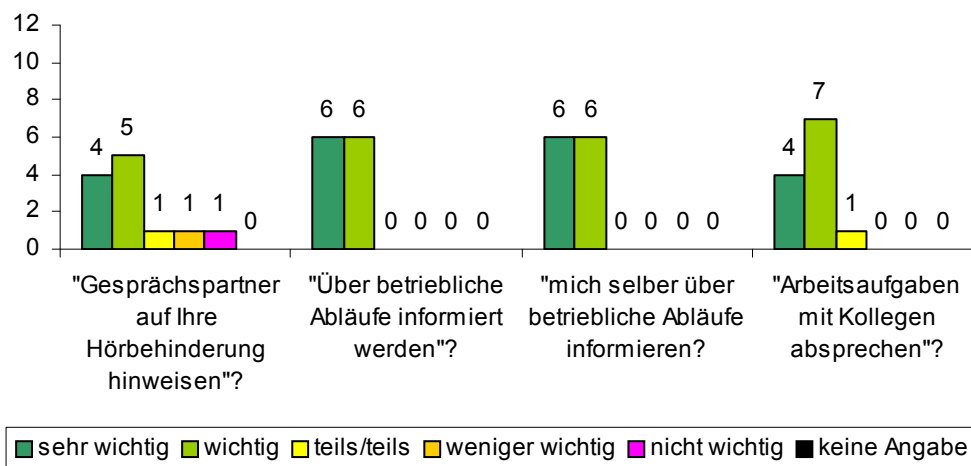


Abb. 70a: Betrieblicher Informationsfluss (Betriebswirte N=12)

Den höchsten Stellenwert bekommt bei den Betriebswirten (vgl. Abbildung 70 a) sowohl die Informationsgewinnung in der passiven Form, d.h. „über betriebliche Abläufe informiert werden“ als auch in der selbstaktiven Form „mich selber über betriebliche Abläufe informieren“. Dabei entfallen jeweils 12 Nennungen (100%) auf die Ausprägungen 'sehr wichtig' (N=6) und 'wichtig' (N=6).

Danach folgt in der Reihenfolge der Bedeutung das Item „Arbeitsaufgaben mit Kollegen absprechen“, bei dem sich 11 von 12 Nennungen auf die Ausprägungen 'sehr wichtig' (N=4) und 'wichtig' (N=7) verteilen. Immerhin noch 9 von 12 Nennungen (75%) in den Ausprägungen 'sehr wichtig' (N=4) und 'wichtig' (N=5) erhält das Item „Gesprächspartner auf ihre Hörbehinderung hinweisen“. Nur 4 von 48 möglichen Nennungen schränken eine hohe Bedeutung der Items zum „betrieblichen Informationsfluss“ ein; aber zu allen 4 „Informationsfluss“-Items wurden von allen Befragten Nennungen abgegeben, was die Bedeutung dieser 4 Fragestellungen betont.

Wie wichtig sind für Ihre Kommunikation bei der Arbeit ... (Frage 58)

(Mehrfachnennungen möglich)

Gruppe der Automatisierungstechniker

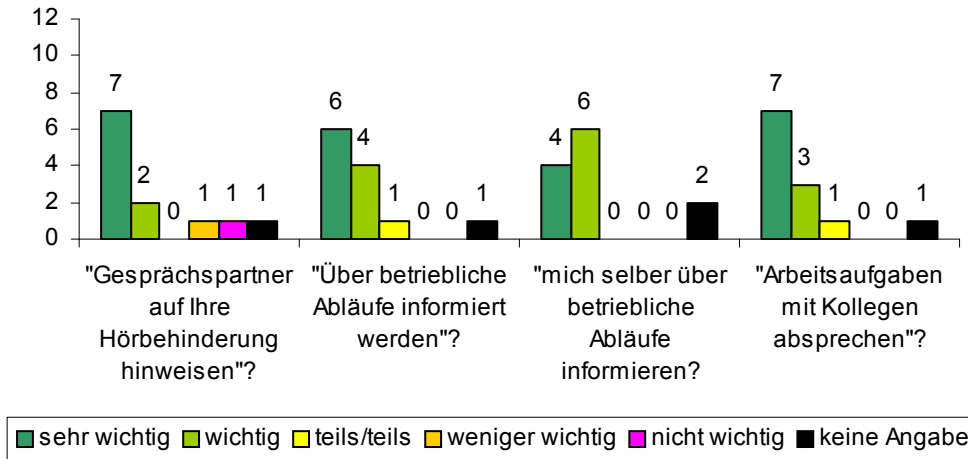


Abb. 70b: Betrieblicher Informationsfluss (Automatisierungstechniker N=12)

Bei der Optimierung und Kontrolle betrieblicher Informationsabläufe ist besonders die Informationsabsicherung bedeutsam.

Gesamtsicht: Die Hälfte bei 48 möglichen Nennungen zu 4 Informationsfluss-Items entfällt auf die Beurteilung 'sehr wichtig' (N=24); 'wichtig' betonen insgesamt N=15

Nennungen: Mehr als 80% der Nennungen halten grundsätzlich die Informationsabsicherung für 'sehr wichtig'/'wichtig'. 5 der möglichen Nennungen (=10%) erfolgen nicht: Das bedeutet, dass bei jedem Item jeweils mindestens 1 Befragter keine Angabe gemacht hat.

Nur beim „Gesprächspartner auf ihre Hörbehinderung hinweisen“ halten 2 der Befragten diese Art von Informationsabsicherung für 'weniger wichtig' bzw. 'nicht wichtig'.

Im Detail fällt bei Abb. 70b auf, dass sich bei den Automatisierungstechnikern und den Items „über betriebliche Abläufe informiert werden“ (Bringschuld anderer) und „mich selber über betriebliche Abläufe informieren“ (eigene Bringschuld) auf den Antwortskalen 'sehr wichtig' und 'wichtig' prozentual und in der Tendenz umgekehrte Nennungsverhältnisse ergeben:

- In Bezug auf die passive Form der Informationsgewinnung (Bringschuld anderer) „über betriebliche Abläufe informiert werden“ entfallen N=6 von 11 Nennungen (54,5%) auf 'sehr wichtig' und N=4 von 11 Nennungen (36,4%)

auf 'wichtig', d.h. insgesamt 10 von 11 Nennungen (90,9%) bei den Ausprägungen 'sehr wichtig' und 'wichtig'.

- In Bezug auf die aktive Form der Informationsgewinnung (eigene Bringschuld) „mich selber über betriebliche Abläufe informieren“ entfallen auf 'sehr wichtig' N=4 von 10 Nennungen (40%) und auf 'wichtig' N=6 von 10 Nennungen (60%).

Mit leicht stärkerer Gewichtung auf 'sehr wichtig' (N=7 von 11 Nennungen / 63,6%) gegenüber geringeren Nennungen bei 'wichtig' (N=3 von 11 Nennungen / 27,3%), aber mit insgesamt 10 von 11 Nennungen bei den Ausprägungen 'sehr wichtig' und 'wichtig' (90,9%) bekommt das Item „Arbeitsaufgaben mit Kollegen absprechen“ eine ebenfalls hohe Wichtigkeit.

Auch für das Item „Gesprächspartner auf ihre Hörbehinderung hinweisen“ gilt eine hohe Gewichtung: 9 von 11 Nennungen (81,8%) entfallen auf 'sehr wichtig' (N=7) und 'wichtig' (N=2).

Zusammenfassung:

Im Vergleich beider Befragtengruppen ergeben sich kaum Unterschiede bei den Nennungshäufigkeiten, dafür aber bei den Nennungsgewichtungen:

- Bei Item „Gesprächspartner auf ihre Hörbehinderung hinweisen“ und bei Item „Arbeitsaufgaben mit Kollegen absprechen“, überwiegt bei den Automatisierungstechnikern die Gewichtung 'sehr wichtig', bei den Betriebswirten dagegen die Ausprägung 'wichtig' und dies bei gleichen Nennungshäufigkeiten beider Befragtengruppen.
- Bei den Betriebswirten erhält die aktive Kommunikationsrolle „mich selber über betriebliche Abläufe informieren“ im Vergleich zu den Automatisierungstechnikern ein leichtes Übergewicht.
- Der Hauptunterschied zwischen den beiden Befragtengruppen Automatisierungstechniker versus Betriebswirte besteht darin, dass mindestens 1 Automatisierungstechniker pro Item keine Angabe gemacht hat gegenüber 100%-Angaben bei den Betriebswirten.

5.16.2 Spezielle Hilfen

Bei der Frage „spezielle Hilfen im Betrieb“ geht es um gegenseitige Hilfe und Abstimmung bei betrieblichen Abläufen, im Team bzw. mit den unmittelbaren Kollegen. Hier ist der Grad der Hörschädigung nachrangig. Die Abb. 71 stellt wieder beide Befragtengruppen in einer Abbildung gemeinsam dar.

Durch Mehrfachnennungen für einzelne Items lassen sich Rangfolgen und ein Vergleich beider Befragtengruppen vornehmen.

Bekommen Sie spezielle Hilfen im Betrieb? (Frage 59) (Mehrfachnennungen möglich)

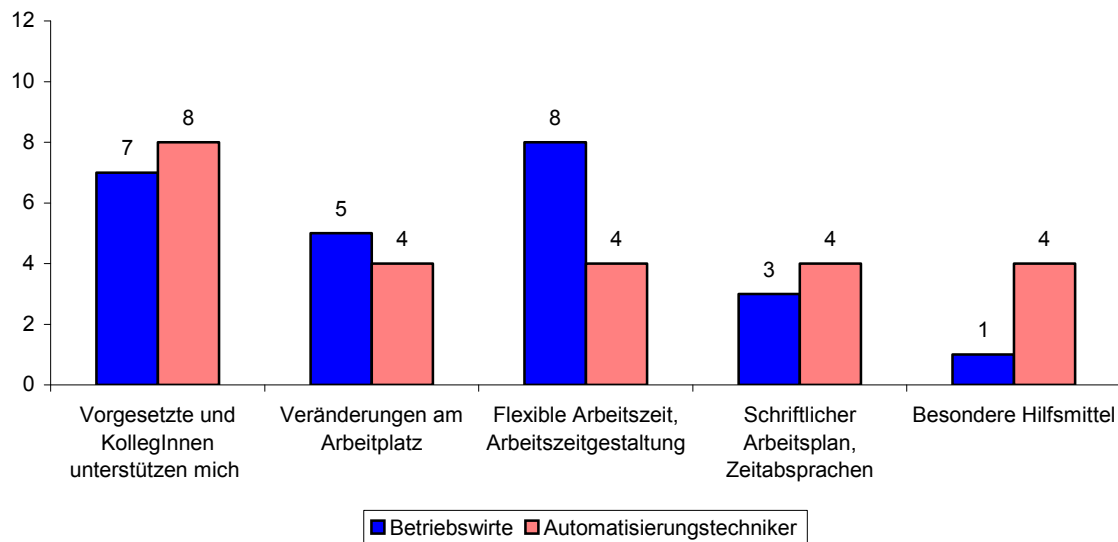


Abb. 71: Spezielle Hilfen im Betrieb (Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=10)

Item 1: „Vorgesetzte und Kollegen unterstützen mich“

→ Als Beispiel ist im Fragebogen die „Absicherung der Kommunikation in Gruppengesprächen“ genannt worden.

Die Wichtigkeit kommunikativer Absicherung ist bereits mehrfach von beiden Befragtengruppen als wichtig eingeschätzt worden.

Auf Item 1 entfallen 15 von 22 möglichen Nennungen (68,2%) und damit die höchste Anzahl. Dabei haben beide Befragtengruppen hohe Nennungsanteile. Bei Bezug auf die zahlenmäßig unterschiedliche Beteiligung fällt jedoch auf, dass der prozentuale Unterstützungsbedarf bei den Automatisierungstechnikern mit N=8 von 10 (80%) gegenüber 7 von 12 (58,4%) Nennungen bei den Betriebswirten im Vergleich höher ausfällt.

Item 3: „Flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitgestaltung“

→Die spezielle Hilfe „Flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitgestaltung“ kann Arbeitsstress durch mehr selbstbestimmter Arbeitseinteilung abfedern.

Dieses Item hat mit 12 von 22 möglichen Nennungen (54,5%) zweithöchstes Gewicht, wozu besonders die Gruppe der Betriebswirte doppelt beiträgt:

Die Gruppe der Betriebswirte nimmt mit 8 von 12 / 66,7% im Vergleich zu 4 von 10 / 40% Nennungen bei den Automatisierungstechnikern diese Hilfe stärker in Anspruch.

Item 2: „Veränderungen am Arbeitsplatz“

→Als Beispiel ist im Fragebogen „Lichtverhältnisse bei Teambesprechungen berücksichtigen etc.“ genannt worden.

Dies gehört zu Strategien, wie z. B. Hörtaktik bei Schwerhörigen, die für viele Hörbehinderte selbstverständlich geworden ist, so dass hier bei den Befragten kein gesteigerter Hilfebedarf besteht. Mit N=9 von 22 möglichen Nennungen (40,9%) folgt Item 2 „Veränderungen am Arbeitsplatz“ mit einigem Abstand. Beide Befragtengruppen messen diesem Item mit 41,7% (Betriebswirte N=5 von 12) und 40% (Automatisierungstechniker N=4 von 10) vergleichbar wenig Gewicht bei.

Item 4: „Schriftlicher Arbeitsplan, Zeitabsprachen“

Item 4 „Schriftlicher Arbeitsplan, Zeitabsprachen“ bekommt mit N=7 von 22 möglichen Nennungen (31,8%) insgesamt in seiner Bedeutung nur Rang 4 der genannten Items. Etwas stärkere Bedeutung geben diesem Item die Automatisierungstechniker mit 4 von 10= 40% der Nennungen gegenüber den Betriebswirten mit 3 von 12= 25% der Nennungen.

Item 5:

Unter **Item 5** „besondere Hilfsmittel“ ist den Befragten der Hinweis auf Ergänzungen spezieller Hilfsmittel ermöglicht worden. In allen N=5 von 22 möglichen Nennungen (22,7%) ist dies mit konkreten Angaben, wie folgt, konkretisiert worden:

- „Schwerhörigentelefon mit Hörverstärker“ (1 Betriebswirt)
- "Pieper" (1Automatisierungstechniker)
- "Mikrophon, Hörverstärker (Telefon)" (1Automatisierungstechniker)

- "Mikroport, spezielles Telefon, FSA im Auto für das handy"
(1Automatisierungstechniker)
- Bildtelefon (1Automatisierungstechniker)

Zusammenfassung :

- 'Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen' (Item 1) wird mit 8 von 10 Nennungen von den Automatisierungstechnikern doppelt so häufig genannt wie jedes andere der 5 Items. Es verdeutlicht die Dominanz der direkt personalen gegenüber den strukturell erzielbaren speziellen Hilfen.
- Bei der Gruppe der Betriebswirte ergeben sich graduell abgestufte Bedeutungsgewichtungen. Dabei wird individuell gestaltbaren speziellen Hilfen ('Flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitgestaltung' (Item 3) und 'Vorgesetzte und KollegInnen unterstützen mich' (Item1)) mehr Gewicht beigemessen, als möglichen strukturellen oder materiellen Hilfen, die im Betrieb arbeitsplatzbezogen mit Kolleginnen und Verantwortlichen systematisch geplant und realisiert werden müssen.

5.17 Personale Unterstützung bei beruflichen Problemen

Mit Rechtswirksamkeit des SGB IX sind eine Reihe von staatlichen Leistungen möglich geworden (Behindertenbeauftragter, Externe Beratung u.a.), die Menschen mit Behinderungen mit Status der festgestellten Schwerbehinderteneigenschaft³¹ am Arbeitsplatz in Anspruch nehmen können. Für eine nachhaltig gelingende Teilhabe am Arbeitsleben ist jedoch - über diese Möglichkeiten am Arbeitsplatz hinausgehend - die Einbettung in das jeweilige individuelle soziale Netz (Kollegenkreis, Familie, Freunde u. a.) maßgeblich bedeutsam.

³¹ Da wegen unzulänglicher finanzieller Projektausstattung keine Arbeitgeberbefragungen durchgeführt werden konnten, liegen keine Angaben über Betriebsgröße, Umfang der Beschäftigung Schwerbehinderter insgesamt und praktizierte Unterstützungs- und Beratungsstrukturen in den vertretenen Betrieben vor. Über diesen Weg könnten die folgenden Angaben relativiert und inhaltsgerechter interpretiert werden. Gegenzulesen wären zum Beispiel Ergebnisse folgende Fragen: Wie gehen Arbeitgeber mit Problemen um, die durch die Beschäftigung von schwerbehinderten Kolleginnen im Berufsalltag entstehen? Wer unterstützt die Arbeitgeber bei Problemen mit beschäftigten Schwerbehinderten u.a.?

Im folgendem Abschnitt wird daher nach personellen Unterstützungsleistungen bei Problemen am Arbeitsplatz, zu Hause und in der Freizeit gefragt, die von den Befragten in Anspruch genommen werden. Hier interessiert insbesondere, woher und in welchem Umfang Unterstützung in Anspruch genommen wird.

Die Abschnitte 5.17.1 bis 5.17.3 verteilen sich auf die Lebensbereiche „Arbeitsplatz“, „zu Haus“ und „Freizeit“.

5.17.1 Personale Unterstützung bei beruflichen Problemen am Arbeitsplatz

Wer unterstützt Sie bei beruflichen Problemen am Arbeitsplatz? (Frage 74 Teil1)

Gruppe der Betriebswirte

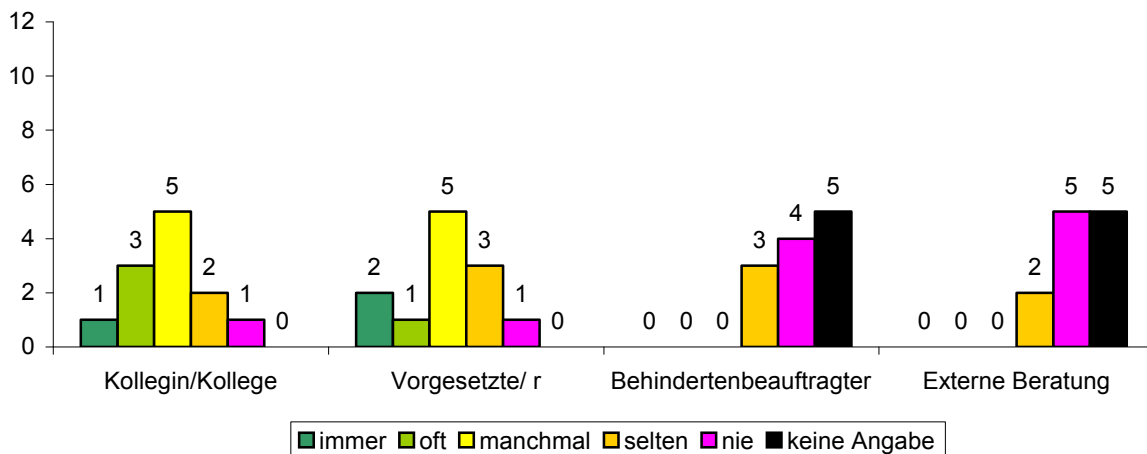


Abb. 72a: Unterstützung bei beruflichen Problemen am Arbeitsplatz (Betriebswirte N=12)

Die Betriebswirte (vgl. Abb. 72a) vertrauen offenbar grundsätzlich eher betriebsinternen Unterstützungsmöglichkeiten durch Kollegen und Vorgesetzte als betriebsfremden Beratungen. Dabei unterscheidet sich die angegebene Inanspruchnahme von "Kollegen" und "Vorgesetzten" nur unwesentlich.

Deutlich verschieden davon ist die Nutzung der Unterstützungsmöglichkeit in Gestalt von "Behindertenbeauftragten" oder einer "Externen Beratung" (Integrationsamt, Fachdienste).

Die nur geringfügige Nutzung des "Behindertenbeauftragten"³² hängt nicht unwesentlich von der Größe des Betriebs bzw. vom Vorhandensein einer solchen gewählten Person ab und entzieht sich daher etwas einem Vergleich mit den anderen Unterstützungsmöglichkeiten. Insgesamt jedoch zeigt sich eine seltene Nutzung. Während 1 Betriebswirt selbst "Behindertenbeauftragter" ist, geben 3 von 7 (42,9%) Betriebswirte an, dass sie den "Behindertenbeauftragten" 'selten' und 4 von 7 (57,1%) 'nie' in Anspruch nehmen, was den Schluss nahe legen könnte, dass lediglich 7 von 12 (58,4%) Betriebswirte über eine solche Institution im Betrieb verfügen.

Zu einem fast identischen Ergebnis kommt es im Bezug auf die Nutzung einer "Externen Beratung". Lediglich 2 von 12 Betriebswirte (16,7%) greifen auf eine "Externe Beratung" zurück, während 5 von 12 (41,7%) ihre Nichtnutzung konkret angeben und weitere 5 keine Angaben machen.

Gruppe der Automatisierungstechniker

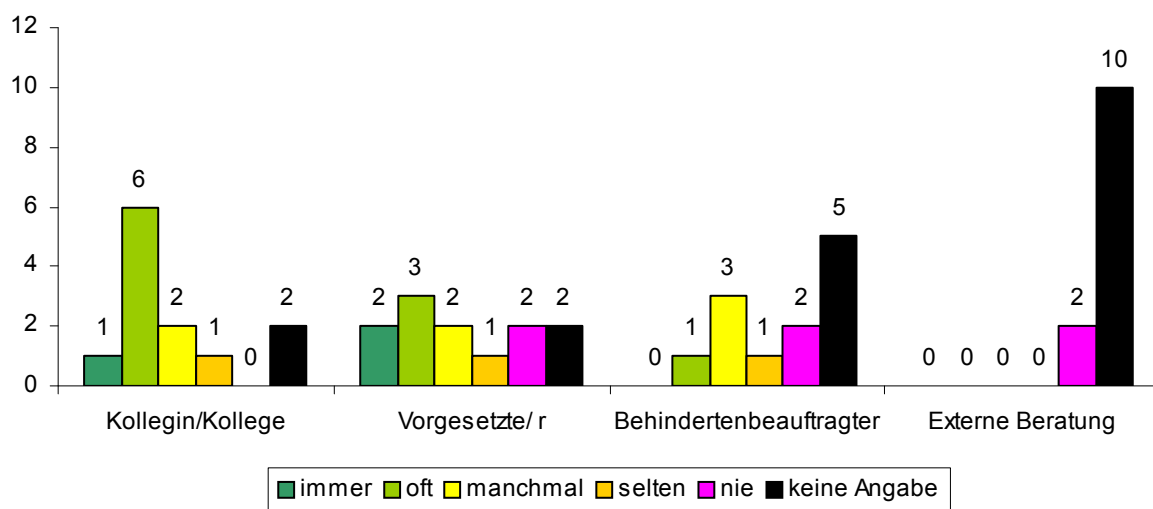


Abb. 72b: Unterstützung bei beruflichen Problemen am Arbeitsplatz (Automatisierungstechniker N=10)

³² Die Bezeichnung Behindertenbeauftragter steht in der vorliegenden Untersuchung auch stellvertretend für eine Schwerbehindertenvertretung oder den Vertrauensmann der Schwerbehindertenvertretung. Entscheidend ist allein die Realisierung der inhaltlichen Seite, d.h. die Beratung und Vertretung der Belange der Schwerbehinderten des Betriebes bzw. der Beschäftigungseinrichtung. Nach Rechtslage ist die Voraussetzung für die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung gegeben, wenn es in einem Betrieb mindestens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigte schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer gibt. Die Arbeitnehmervertretungen (Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung) sollen auf die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung hinwirken. Eine Wahl kann aber auch in Betrieben stattfinden, in denen es sonst keine Organe betrieblicher Mitbestimmung gibt. Mehrere Betriebe können zusammengefasst werden und es kann auch eine Konzernschwerbehindertenvertretung eingerichtet werden (vgl. §§ 93 ff. im 9. Buch des Sozialgesetzbuches (SGB IX)).

Bei Nichtberücksichtigung der 2 Befragten, die aufgrund ihrer Arbeitslosigkeit keine Angaben gemacht haben (N=10), nutzt die Gruppe der Automatisierungstechniker (vgl. Abb. 72b) ausschließlich die betriebsinternen Beratungs- und Unterstützungssysteme. Dabei erfolgt die Unterstützung vor allem durch "Kollegen", im geringeren Maße durch "Vorgesetzte" und schließlich mit noch geringeren Anteilen durch den "Behindertenbeauftragten". Externe Angebote und Möglichkeiten stoßen auf keinerlei Resonanz:

Die Inanspruchnahme der Unterstützung durch "Kollegen" findet bei den Automatisierungstechnikern ausnahmslos Resonanz (100%) und zwar von N=1 (10%) 'immer', N=6 (60%) 'oft', N=2 (20%) 'manchmal' und von N=1 (10%) 'selten'. Dagegen werden Unterstützungsmöglichkeiten durch "Vorgesetzte" und "Behindertenbeauftragte" jeweils von N=2 (16,7%) Automatisierungstechniker ausgeschlossen. Somit wird die Unterstützung durch Vorgesetzte von N=2 (20%) 'immer', N=3 (30%) 'oft', N=2 (20%) 'manchmal' und von N=1 (10%) 'selten' in Anspruch genommen.

5 von 7 Automatisierungstechnikern (71,4%) geben an, dass sie 'oft' (N=1 / 14,3%), 'manchmal' (N=3 / 42,9%) und 'selten' (N=1 / 14,3%) den Behindertenbeauftragten in ihre Anliegen einbeziehen. Aufgrund der Angaben ist – wie bei den Betriebswirten – nur bei 7 Automatisierungstechnikern davon auszugehen, dass die Institution eines "Behindertenbeauftragten" überhaupt verfügbar ist.

5.17.2 Personale Unterstützung bei beruflichen Problemen zu Hause

Wer unterstützt Sie bei beruflichen Problemen zu Hause? (Frage 74 Teil2)

Gruppe der Betriebswirte

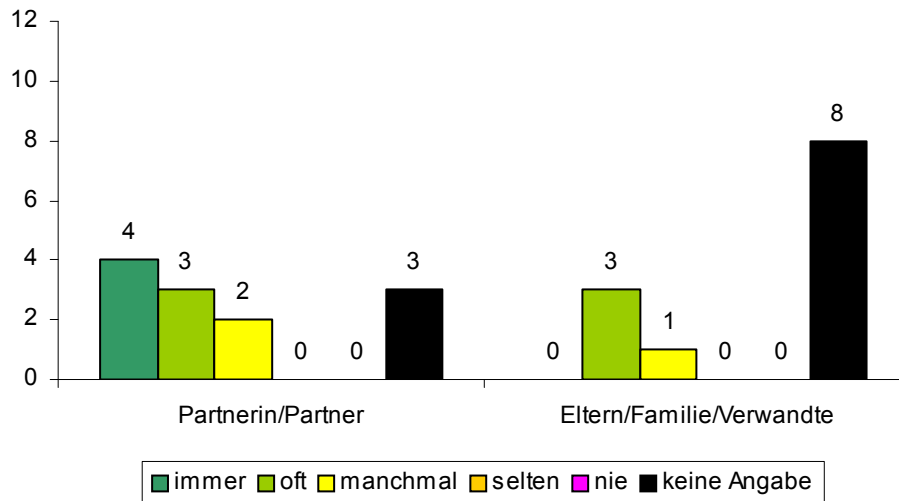


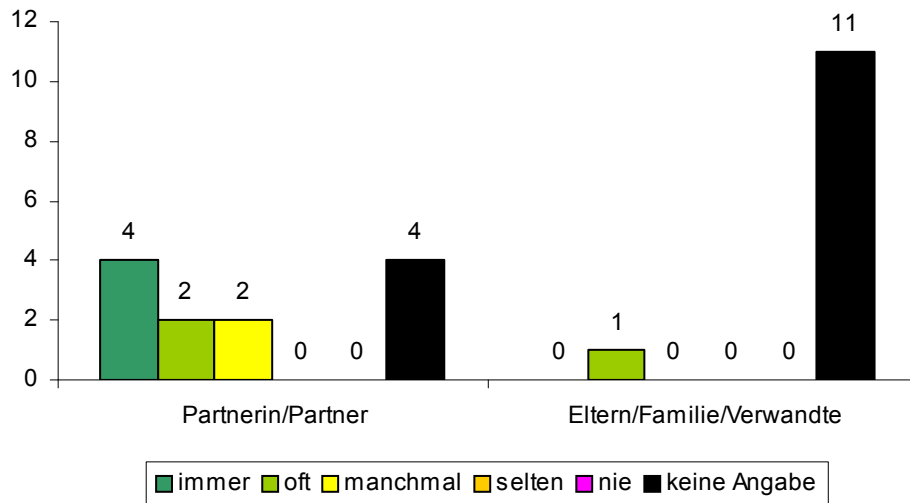
Abb. 73a: Unterstützung bei beruflichen Problemen zu Hause (Betriebswirte N=12)

Die Unterstützung durch den Partner bei beruflichen Problemen erhält bei den antwortenden Betriebswirten eine hohe Bedeutung (vgl. Abb. 73a). Nicht hoch aber ebenfalls bedeutsam ist die Unterstützungsleistung, die durch Eltern/Familie oder Verwandte erfolgt:

Unterstützung durch den Partner oder die Partnerin findet bei 4 von 9 (44,4%) Betriebswirten 'immer', 3 von 9 (33,3%) 'oft' und bei 2 von 9 (22,2%) 'manchmal' statt. Unterstützung durch Personen im erweiterten Kreis der Verwandtschaft der Betriebswirte werden von N=3 von 4 (75%) 'oft' und von N=1 von 4 (25%) 'manchmal' genutzt³³.

³³ Der hohe Anteil derjenigen, die keine Angabe gemacht haben, lässt auf eine Nichtnutzung der erfragten personalen Unterstützungsmöglichkeiten schließen.

Gruppe der Automatisierungstechniker



**Abb. 73b: Unterstützung bei beruflichen Problemen zu Hause
(Automatisierungstechniker N=12)**

Die „Unterstützung bei beruflichen Problemen“ durch den ‚Partner‘ oder die ‚Partnerin‘ erfährt bei den Automatisierungstechnikern (vgl. Abb.73b) eine vergleichbare Verteilung wie bei den Betriebswirten.

4 von 8 (50%) der antwortenden Automatisierungstechniker beanspruchen die Unterstützung des Partners oder der Partnerin bei beruflichen Problemen 'immer' und jeweils 2 von 8 (25%) 'oft' und 'manchmal'.

Unterstützung durch Eltern/Familie oder Verwandte wird nur von 1 Automatisierungstechniker 'oft' beansprucht. Familienmitglieder stellen für diese Gruppe keine wesentliche Stütze im beruflichen Feld dar.

5.17.3 Personale Unterstützung bei beruflichen Problemen in der Freizeit

Wer unterstützt Sie bei beruflichen Problemen in der Freizeit? (Frage 74 Teil3)

Gruppe der Betriebswirte

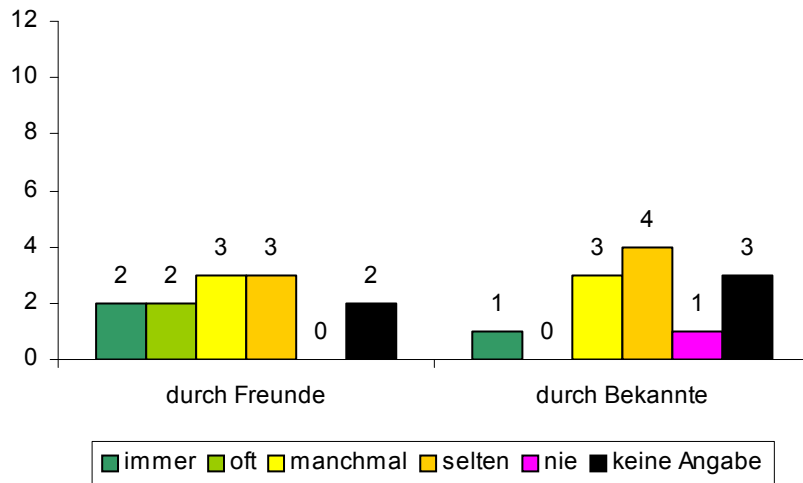


Abb. 74a: Unterstützung bei beruflichen Problemen in der Freizeit (Betriebswirte N=12)

Wie die Abb. 74a zeigt, beanspruchen jeweils 2 Betriebswirte (20%) 'immer' und 'oft' und jeweils 3 Betriebswirte (30%) 'manchmal' und 'selten' ihre „Freunde“ zur Unterstützung bei beruflichen Problemen.

Im Bezug auf „Bekannte“ ergibt sich eine Verteilung der Nennungen, bei der 1 Betriebswirt von 9 (11,1%) 'immer', 3 von 9 (33,3%) 'manchmal' und 4 von 9 (44,4%) 'selten' auf die Unterstützung durch „Bekannte“ zurückgreifen.

Gruppe der Automatisierungstechniker

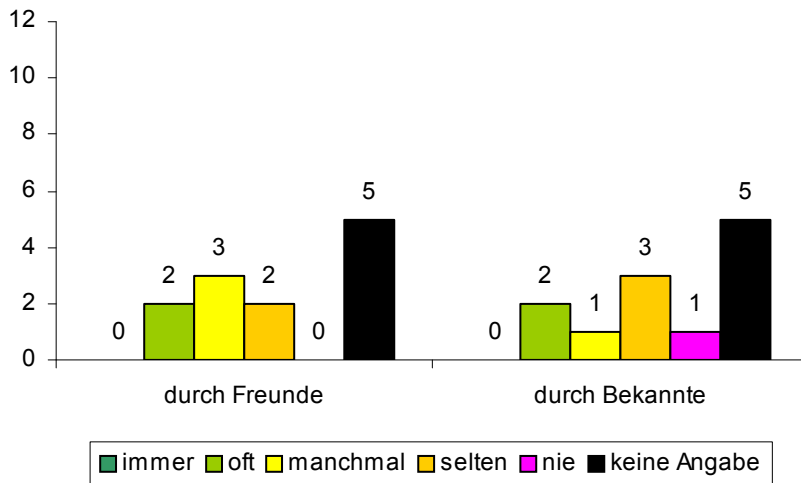


Abb. 74b: Unterstützung bei beruflichen Problemen in der Freizeit (Automatisierungstechniker N=12)

In Abb. 74b ergibt sich bei jeweils 7 Nennungen (100%) im Bezug auf Freundes- und Bekanntenkreis eine Verteilung, die zugunsten einer leicht stärkeren Unterstützung durch den Freundeskreises ausfällt:

Danach beanspruchen 2 von 7 Automatisierungstechnikern (28,6%) 'oft', 3 von 7 (42,9%) 'manchmal' und 2 von 7 (28,6%) Automatisierungstechniker 'selten' ihre Freunde bei der Unterstützung beruflicher Probleme.

Im Bezug auf Bekannte liegt der Anteil bei der Ausprägung 'oft' bei 2 von 7 (28,6%), bei der Ausprägung 'manchmal' bei 1 Automatisierungstechniker von 7 (14,3%) und bei der Ausprägung 'selten' bei 3 von 7 (42,9%).

1 Automatisierungstechniker (14,3%) erfragt keine Unterstützung bei beruflichen Problemen.

Insgesamt dominiert bei 5 von 12 möglichen Nennungen (41,7%) ein höheres Maß Von Unsicherheit in der Beurteilung einer Unterstützung bei beruflichen Problemen durch „Freunde“ und „Bekannte“ im Vergleich mit den Betriebswirten.

Zusammenfassung:

Betrachtet man die von den beiden Befragtengruppen eingeschätzten personellen Unterstützungsleistungen bei beruflichen Problemen und bezieht sich dabei lediglich auf die Ausprägungen 'immer' und 'oft', so ergeben sich im folgenden Überblick in Tab. 25 folgende Verteilungen:

Verteilung der dominanten Unterstützungsleistungen und –orte bei beiden Befragtengruppen

Unterstützungsorte	Betriebswirte			Automatisierungstechniker		
	immer	oft	gesamt	immer	oft	Gesamt
Am Arbeitsplatz	1	3	4	1	6	7
Zu Hause	4	3	7	4	2	6
In der Freizeit	2	2	4	0	2	2

**Tabelle 25: Unterstützungsleistungen und -orte
(Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=12)**

Bei den Betriebswirten dominieren die Unterstützungsleistungen "zu Hause" gegenüber denen "am Arbeitsplatz" bzw. "in der Freizeit" deutlich.

Bei den Automatisierungstechnikern besitzen - auch angesichts der Häufigkeiten - die Unterstützungsleistungen "zu Hause" ein leichten Vorsprung vor denen "am Arbeitsplatz". Dagegen fallen die Unterstützungsleistungen "in der Freizeit" deutlich ab.

5.18 Arbeitskontexte – Kommunikation und Kooperation

In diesem Gesamtabschnitt 5.18 werden die Arbeitskontexte der beiden Befragtengruppen danach untersucht, wie darin Kommunikation und Kooperation stattfinden. Weiterhin bleibt unberücksichtigt, wie viele Arbeitskollegen oder Kommunikationspartner im Hinblick auf die Antworten in den Abschnitten (vgl. 5.18.1 – 5.18.7) jeweils von den Befragten gedanklich einbezogen worden sind.

Für alle Gliederungspunkte (5.18.1 – 5.18.7) einschließlich der Abbildungen der Automatisierungstechniker sind N=10 Befragte zugrundegelegt, da zwei Automatisierungstechniker, aufgrund ihrer Arbeitslosigkeit, keine Angaben machen.

Speziell in den Abschnitten 5.18.1 - 5.18.3 werden 'aktive' und 'passive' Gesprächsanteile einander gegenübergestellt. Es wird davon ausgegangen, dass die Integration in den betrieblichen Arbeitsprozess um so besser realisiert ist, je gleichmäßiger Kommunikation zwischen Menschen mit und ohne Behinderung verteilt ist. Dabei werden darüber hinaus weitgehend hierarchieunbelastete Kommunikationsvoraussetzungen unterstellt, die als Indikatoren für gelebte soziale Integration in die Betriebe gewertet werden können.

Einseitige Kommunikation mit deutlichem Übergewicht der 'Gesprächsanteile' entweder bei den Befragten oder bei den Kollegen wäre demnach – nicht in Einzelfällen aber in der Tendenz – Indikator ausgrenzender Beziehungen und belastender Befindlichkeiten am Arbeitsplatz.

5.18.1 Gesprächsaustausch mit KollegInnen über die Arbeit

Sprechen³⁴ Ihre KollegInnen mit Ihnen über die Arbeit?

– Ich spreche mit KollegInnen über die Arbeit? (Frage 61)

Gruppe der Betriebswirte

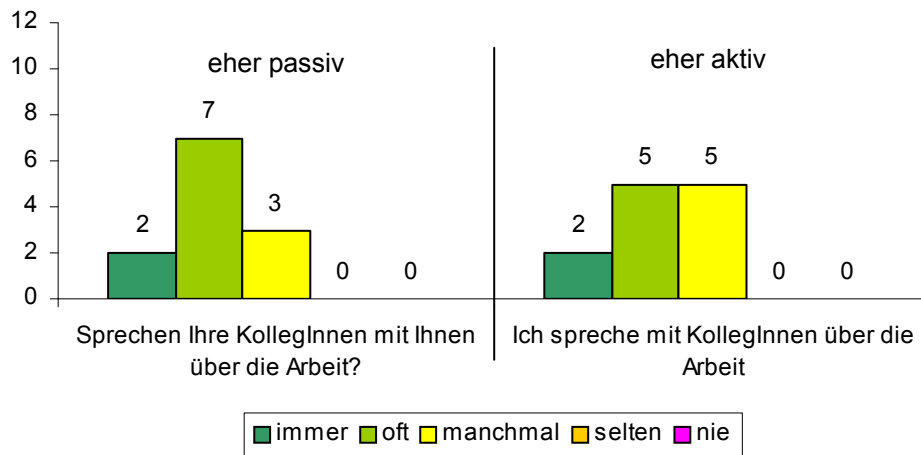


Abb. 75a: Gespräche mit KollegInnen über Arbeit (Betriebswirte N=12)

Gruppe der Automatisierungstechniker

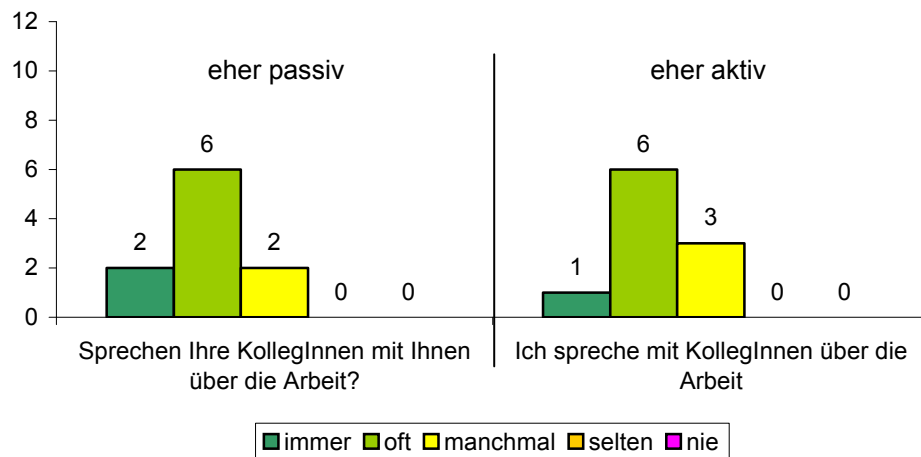


Abb. 75b: Gespräche mit KollegInnen über Arbeit (Automatisierungstechniker N=10)

Die Gesprächshäufigkeiten im Gesamtbild der Nennungen beider Befragtengruppen befinden sich im Bereich mit Schwerpunkt bei Ausprägung 'oft'. Die Ausprägungen 'selten' und 'nie' erhalten bei beiden Befragtengruppen keine Nennungen.

³⁴ Hier wird selbstverständlich davon ausgegangen das "Gespräche" mündlich, schriftlich und mit Gebärdensprache geführt werden (können).

Das Ausgleichverhältnis der ‚oft‘-, manchmal‘ - ‚Aktiv‘-nennungen bei den nur schwerhörigen Betriebswirten um 58% : 25% versus 42% : 42% gegenüber einem 60% : 20% versus 60% : 30% bei den als stärker hörgeschädigt einzuschätzenden Gruppe der Automatisierungstechniker wirft die Frage auf nach beruflich unterschiedlich notwendigen kommunikativen Eigeninitiativen bei den Automatisierungstechnikern.

Passive und aktive Gesprächsanteile ergeben insgesamt keine nennenswerten Verteilungsunterschiede. Die leicht aktiveren Gesprächsanteile realisieren die nicht hörbehinderten Kollegen.

Insgesamt verweist das Ergebnis annähernd gleicher Kommunikationsanteile auf gelingende Integration durch dienstliche Kommunikation am Arbeitsplatz.

5.18.2 Gesprächsaustausch mit KollegInnen in Arbeitspausen

Pausengespräche sind - im Vergleich zu Arbeitsgesprächen - stärker privater Natur, was mehr Vertrauen voraussetzt. Die Abbildungen 76a/b belegen, dass Vertrautheit bei beiden Befragtengruppen in der Tendenz vorhanden ist.

Sprechen Ihre KollegInnen in der Pause mit Ihnen?

- Ich spreche mit KollegInnen in der Pause? (Frage 62)

Gruppe der Betriebswirte

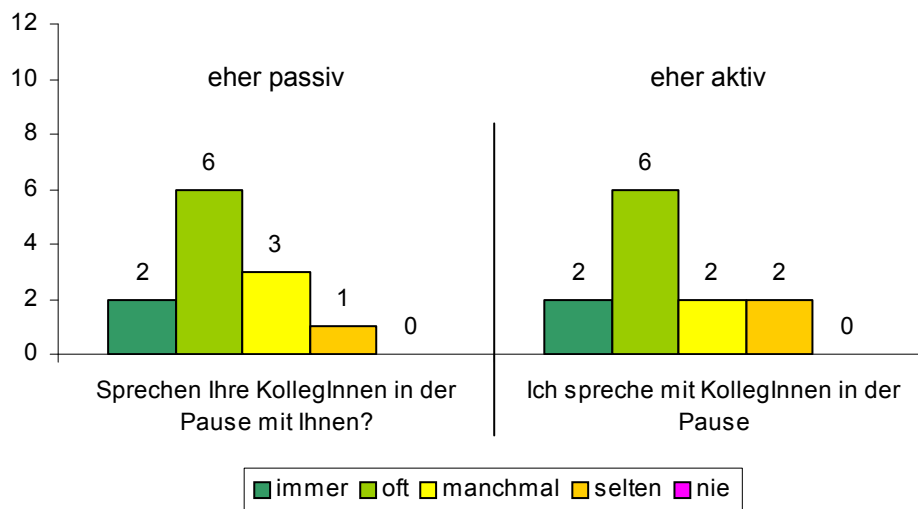


Abb. 76a: Gespräche mit KollegInnen in Arbeitspausen (Betriebswirte N=12)

Die Gesprächshäufigkeiten im Gesamtbild der Nennungen der Betriebswirte befinden sich mit Schwerpunkt bei Ausprägung 'oft' mit N=6 (50%) Nennungen und 'immer' (20%), also bei Zweidrittel der Befragten.

'Passive' und 'aktive' Gesprächsanteile erweisen sich als nahezu identisch.

Im Vergleich zur dienstlichen Kommunikation (vgl. Abb. 75a) zeigt sich in der Pausensituation ein geringfügiges Minus in der Kommunikation durch Hinzukommen von 'selten'- Beurteilungen bei gleichzeitiger Abnahme vom 'manchmal' - Einschätzungen im bezug auf die 'aktiv' - Rolle.

Gruppe der Automatisierungstechniker

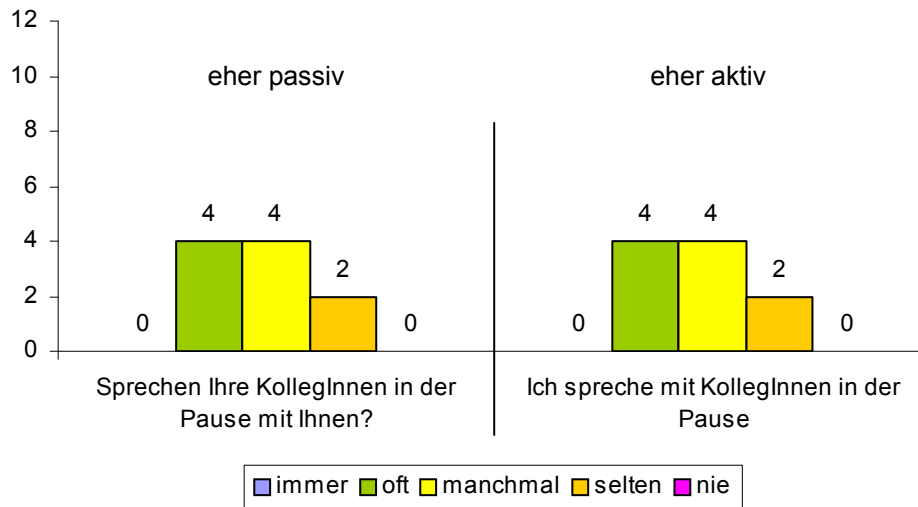


Abb. 76b: Gespräche mit KollegInnen in Arbeitspausen (Automatisierungstechniker N=10)

Abb. 76b zeigt auch bei den Automatisierungstechnikern für die Arbeitspausen im Vergleich zur dienstlichen Kommunikation (vgl. Abb. 75b) im Hinblick auf Eigenaktivität des kommunikativen Zugangs ein leicht verändertes Kommunikationsverhalten:

- keine 'immer'- und keine 'nie'-Beurteilungen
- 'oft'- Kommunikationseinschätzungen bei 40%
- 'manchmal' - Einschätzungen bei 40% sowie
- erstmals auftretende 'selten' - Feststellungen bei 20%

Die Pausensituation bedeutet eine Ausdehnung kommunikativer Begegnungen und erweitert den Kollegenbegriff auch auf diejenigen, die zwar im Betrieb, aber nicht in der gleichen Abteilung des Betriebs arbeiten, jedoch sich in der Pause begegnen und kommunizieren können. Ein Automatisierungstechniker hat auf diesen bedeutenden Unterschied hingewiesen, und unterschieden:

Mit den hörenden Kollegen aus seiner Abteilung spricht er 'selten' in der Pause, währenddessen er in Pausen mit dem hörbehinderten Kollegen der anderen Abteilung 'oft' kommuniziert. Dieser Einzelfall ist in Abbildung 76b aufgenommen.

Die Gesprächshäufigkeiten im Gesamtbild der Nennungen der Automatisierungstechniker befinden sich mit Schwerpunkt bei Ausprägung 'oft' und 'manchmal': Passive und aktive Gesprächsanteile sind identisch.

5.18.3 Gesprächsaustausch mit KollegInnen über private Dinge

Sprechen Ihre KollegInnen mit Ihnen über private Dinge (z.B. Hobby, Familie)?- Ich spreche mit KollegInnen über private Dinge (z.B. Hobby, Familie)? (Frage 63)

Gruppe der Betriebswirte

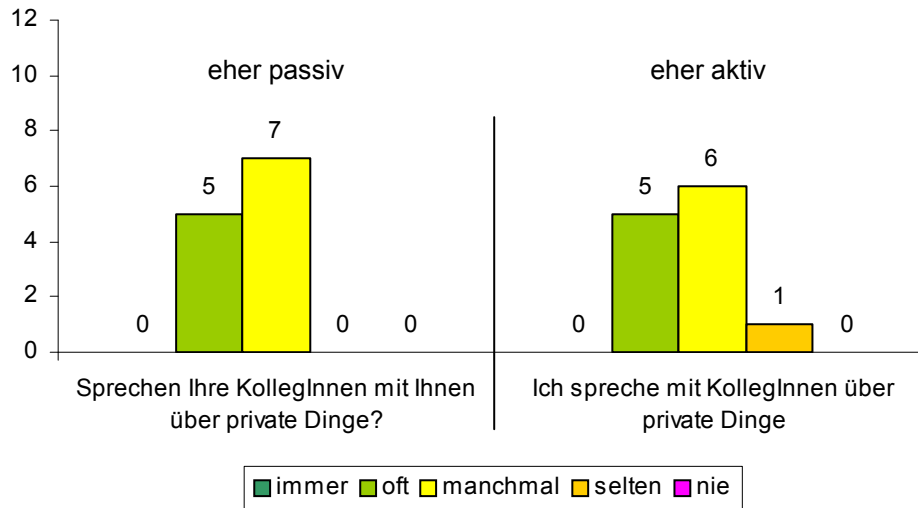


Abb. 77a: Gespräche mit KollegInnen über private Dinge (Betriebswirte N=12)

Der Schwerpunkt der Gesprächshäufigkeiten im Gesamtbild der Nennungen der Betriebswirte (Abb. 77a) verteilt sich fast ausschließlich auf den Bereich der Ausprägungen 'oft' und 'manchmal' mit einem 'selten' im aktiven Bereich der Gespräche.

Die Verteilung der 'passiv' - und 'aktiv' -Gesprächsanteile weicht lediglich um N=1 bei den Ausprägungen 'selten' und 'manchmal' ab (wie auch schon im vorhergehenden Kapitel) und ist nahezu identisch.

Gruppe der Automatisierungstechniker

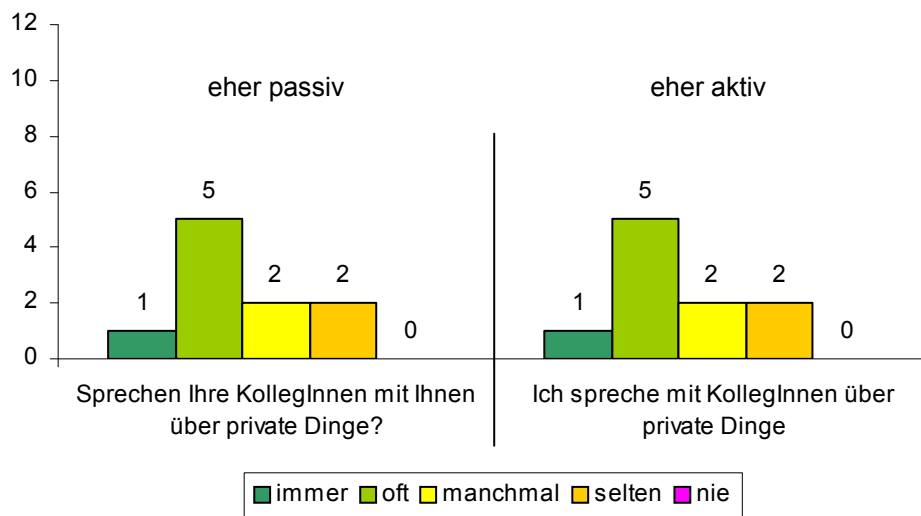


Abb. 77b: Gespräche mit KollegInnen über private Dinge (Automatisierungstechniker N=10)

Der Schwerpunkt der Gesprächshäufigkeiten im Gesamtbild der Nennungen der Automatisierungstechniker (Abb. 77b) verteilt sich um den Schwerpunkt der Ausprägungen 'oft' (N=5 / 50%) auf vier Ausprägungen.

Die Verteilung der 'passiv'- und 'aktiv' -Gesprächsanteile sind identisch.

Zusammenfassung (zu 5.18.1 bis 5.18.3):

- Bei allen drei kommunikativen Anlässen ist eine hohe Eingebundenheit in die Kommunikation am Arbeitsplatz festzustellen. Es ist davon auszugehen, dass individuelle Charaktermerkmale die Ergebnisse bei beiden Befragtengruppen mitbeeinflusst haben.
- Die vergleichsweise geringen Ergebnisabweichungen bei 'passiver' versus 'aktiver' Kommunikationsrolle im Bezug auf die drei kommunikativen Anlässe verweisen auf ein hohes Maß sozialer Integration der Befragten in den Betrieb.
- Bei beiden Befragtengruppen findet ein „Gesprächsaustausch über die Arbeit“ mit Kolleginnen und Kollegen statt (vgl. 5.18.1).
- Der "Gesprächsaustausch mit KollegInnen in Arbeitspausen" (vgl. 5.18.2) ist bei der Gruppe der Betriebswirte mit zwei Drittel 'immer'/'oft'-Nennungen stärker ausgeprägt als bei der Gruppe der Automatisierungstechniker mit nur 40% 'oft'-Beurteilungen, was auch durch berufsbedingte Arbeit als Einzelner bedingt sein kann gegenüber stärker gruppenbetonter Büroarbeit bei Betriebswirten.
- Der Gesprächsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen über private Dinge (5.18.3) erfährt im Ergebnis eine breitere Streuung der Ausprägungen bei den Automatisierungstechnikern mit höheren Anteilen (60%) von 'oft'/'immer'-Zuordnungen und weniger (jeweils 20%) 'manchmal'/'selten'-Nennungen gegenüber einer engeren Streuung bei den Betriebswirten mit nur 42% 'oft', aber 58 % 'manchmal'/'selten'-Nennungen.

5.18.4 Lachen mit KollegInnen

Die Art der Arbeit ist mit entscheidend, inwieweit "Lachen mit KollegInnen" stattfindet, da Anlässe und Anlasshäufigkeit sehr verschieden sein können. Miteinander Lachen ist ein weiterer Indikator für das Ausmaß betrieblicher Integration. (vgl. 5.18.1 - 5.18.3).

Wie oft lachen sie mit Ihren KollegInnen bei der Arbeit? (Frage 64)

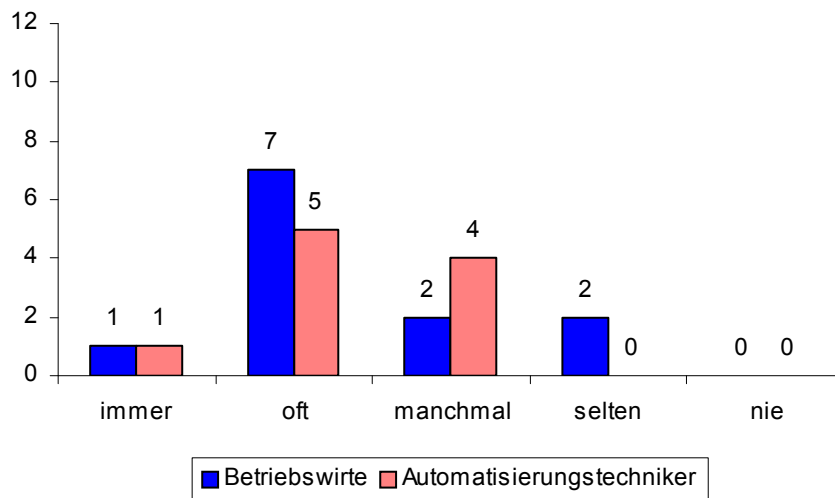


Abb. 78: Lachen mit KollegInnen (Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=10)

Das Ergebnis in Abb. 78 bildet weitgehend Normalität ab, die wiederum verschiedene Art der Arbeit, Arbeitszufriedenheit, Unterstützung durch Kollegen (vgl. 5.18.5), Arbeitsstress (vgl. 5.18.6) und anderen Faktoren impliziert.

Insgesamt zeigt sich die Eingebettetheit beider Befragtengruppen in die internen Beziehungswelten am Arbeitsplatz. Bei Rücksicht auf die leicht verschiedene Anzahl der Befragten (N=12 Betriebswirte/10 Automatisierungstechniker) ergibt sich eine ähnliche Verteilung:

Das Gros der 'immer'/'oft'-Nennungen beider Befragtengruppen liegt bei 66% / 60% und bei den 'manchmal'/'selten'-Beurteilungen, bei 40%, zeigt also keine signifikanten Unterschiede zwischen den beiden Berufsgruppen.

5.18.5 Unterstützung durch KollegInnen

Position und Art einer Arbeit bestimmen maßgeblich das Ausmaß der Selbständigkeit, Entscheidungskompetenz, Anweisungsbefugnis und damit - noch unabhängig vom personenbezogenen - auch den tätigkeitsbedingten Unterstützungsbedarf.

Allerdings lassen sich betriebs- bzw. aufgabenbedingte versus personengebundene Unterstützungsleistungen hier nicht voneinander abgrenzen bzw. unterscheiden, so dass sich das in Abb. 79 dargestellte Unterstützungsausmaß nicht voneinander trennbar aus dem Bedarf im persönlichen - und Beschäftigungsbereich zusammensetzt.

Wie oft werden Sie von Ihren KollegInnen bei der Arbeit unterstützt? (Fragen 65)

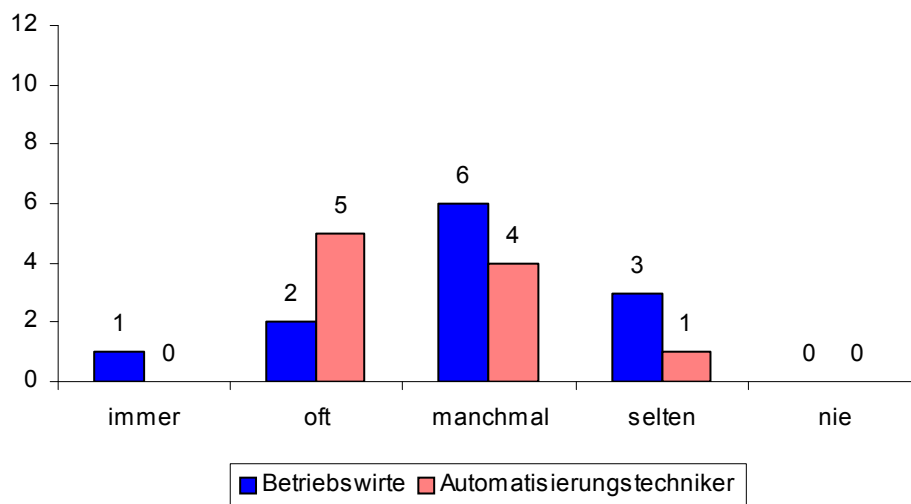


Abb. 79: Häufigkeit der Unterstützung durch KollegInnen (Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=10)

Die Betriebswirte üben ihre Tätigkeiten in Verwaltungen von Städten und Gemeinden aus. Das Anforderungsprofil ist in Gestalt von Sachbearbeitungen eher homogen (vgl. Abschnitt II / 5.5) und bedarf nur bedingt aufgabenorientierter Unterstützung.

Die Beschäftigungsbereiche der Automatisierungstechniker hingegen befinden sich überwiegend in der Industrie. Das eher breiter gefächerte kommunikative Anforderungsprofil (vgl. Abschnitt II / 5.5) hat zur Folge, dass Automatisierungstechniker in betrieblichen Arbeitszusammenhängen in unterschiedlichem und sich gelegentlich veränderndem Umfang (zum Teil abhängig

vom Arbeitsfluss in anderen Abteilungen, Zeitdruck, u.a.) auch aufgabenbezogen von Kollegen abhängig sind. Daher sind Automatisierungstechniker – im Vergleich zu den Betriebswirten – auch auf mehr gegenseitige Unterstützung angewiesen.

Beim Blick auf Abb.79 verwundert deshalb nicht, dass 9 von 12 (75%) Betriebswirten 'manchmal' bzw. 'selten' Unterstützung durch ihre Kollegen erleben, was gering erscheint, jedoch dem Anforderungsprofil dieser Arbeit entspricht.

Bei den Automatisierungstechnikern liegt der Nennungsanteil im Ausprägungsbereich 'manchmal' und 'selten' bei N=5 (50%), bei 'oft' aber ebenfalls bei 50%.

Das Unterstützungsausmaß hat bei den Betriebswirten den Schwerpunkt bei der Ausprägung 'manchmal' und bei den Automatisierungstechnikern bei der Ausprägung 'oft'.

5.18.6 Stress am Arbeitsplatz

Gleich im Anschluss an den vorgenannten Aspekt "Unterstützung durch Kollegen" ist der Faktor "Arbeitsstress" sehr eng verknüpft mit der Frage nach persönlicher Eingebundenheit in betriebliche Arbeitsabläufe und den Unterstützungsleistungen durch Kollegen (vgl. 5.18.5).

Der Faktor "Arbeitsstress" bedient und belastet daher zwangsläufig die betrieblichen Kooperations- und Kommunikationsstrukturen. In diesem Zusammenhang dürften auch mögliche Verlustängste bestehender Arbeitsverhältnisse einen gewissen Einfluss auf den Umgang mit Stress nehmen.

Zu berücksichtigen ist daher, dass die befragten Betriebswirte ihre Tätigkeiten in relativ sicheren Angestelltenverhältnissen ausüben, während die ausschließlich industriellen Beschäftigungsbereiche der Automatisierungstechniker mit entsprechenden Beschäftigungsrisiken einhergehen. Die Ergebnisse in Abb. 80 bestätigen diese Voraussetzungen.

Haben Sie Stress am Arbeitsplatz (Frage 66)

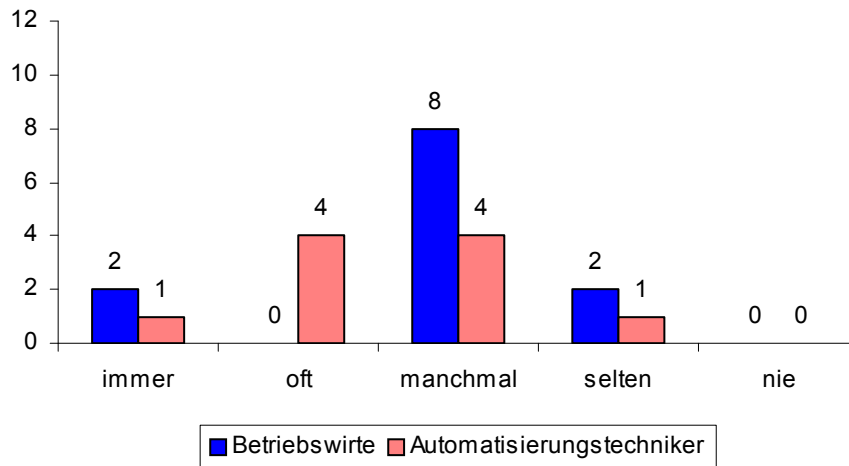


Abb. 80: Stress am Arbeitsplatz (Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=10)

Gruppe der Betriebswirte

Zwei Drittel (N= 8 / 66,7%) der Betriebswirte gibt an 'manchmal' mit "Stress am Arbeitsplatz" zu tun zu haben (Abb. 80).

N=2 von 12 Betriebswirten erleben „Stress am Arbeitsplatz“ als ständigen Begleiter. Wenn jemand am Arbeitsplatz 'immer' "Stress" erlebt und das zur Normalität erklärt, müsste präzisiert werden, ob es sich hierbei um einen Stress durch (zu-)viel Arbeitsvolumen oder personalen Stress bei Arbeitsabläufen handelt:

Einer der beiden Betriebswirte begründet das 'immer' mit dem sehr hohen Arbeitsaufkommen: *"sehr hohe Arbeitsflut"*.

Ebenfalls 2 von 12 Betriebswirte geben an, sie haben 'selten' "Stress am Arbeitsplatz".

Insgesamt kann als gutes Ergebnis gewertet werden, dass 10 von 12 (83,4%) Betriebswirte lediglich 'manchmal' (N=8) und 'selten' (N=2) "Stress am Arbeitsplatz" haben.

3 von 8 Betriebswirten beschreiben ihr 'manchmal' mit Angaben von Gründen:

- *"hoher Arbeitsanfall, Personalsituation hat sich verschärft."*
- *"Speziell zum Jahresabschluss hin oder wenn alles auf einmal kommt"*

- *„weil Kollegen nicht an meine vorgegebene Termine halten. Betrifft nicht nur mich.“*

Gruppe der Automatisierungstechniker

Bei den Automatisierungstechnikern zeigt sich „Stress am Arbeitsplatz“ in einer Normalverteilung der Items:

8 von 10 Automatisierungstechnikern (80%) erleben 'oft' (N=4) oder 'manchmal' (N=4) "Stress am Arbeitsplatz" (Abb. 80).

1 Automatisierungstechniker gibt an 'immer' mit "Stress am Arbeitsplatz" umgehen zu müssen. Er begründet es mit der Mischung aus Arbeitsgeschwindigkeit und dem Zeitproblem aktiv Gesprächssicherung zu realisieren (vgl. Abschnitt II / 5.14.3):

"hohes Arbeitstempo, manchmal Einiges, trotz Nachfragen nicht verstanden".

1 weiterer Automatisierungstechniker erlebt 'selten' "Stress am Arbeitsplatz".

Insgesamt liegt das Gros der Nennungen bei den Automatisierungstechnikern zwischen den Ausprägungen 'oft' und 'manchmal', mit jeweils 4 von 10 Nennungen.

2 von 4 Automatisierungstechnikern begründen ihr 'oft' durch Ursachen, die in schlechter Arbeitsorganisation oder durch gestörte Arbeitsabläufe begründet sind:

- *"Arbeitsaufteilung, Auftrags-Abläufe, Termindruck"*
- *"Stückarbeit nicht voll erreicht, da die Maschine stören, unterbrechen oder lange umbauen waren"*

1 von 4 Automatisierungstechnikern begründet sein 'manchmal' mit wohl häufiger vorkommendem und als relativ normal aufgefasstem "Zeitdruck".

5.18.7 Arbeitsatmosphäre im Bezug auf Vorgesetzte und KollegInnen

Wie verstehen Sie sich mit Ihren Vorgesetzten? – Wie verstehen Sie sich mit Ihren KollegInnen? (Fragen 67 und 68)

Gruppe der Betriebswirte

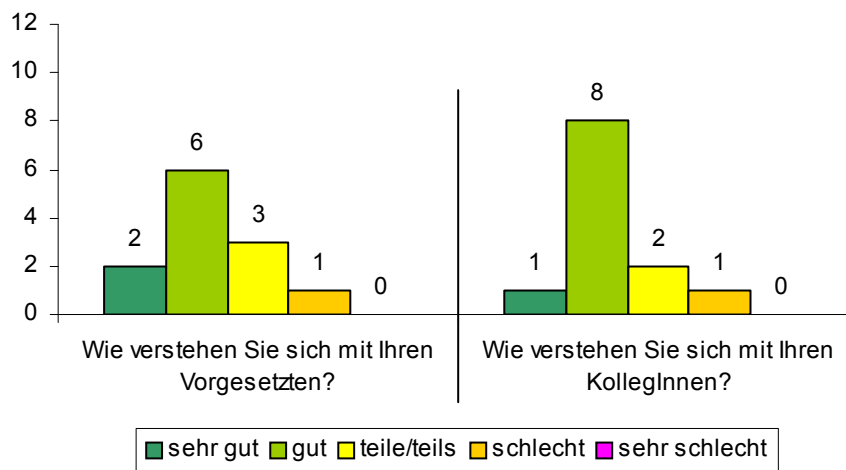


Abb. 81a: Arbeitsbeziehungen mit Vorgesetzten und KollegInnen (Betriebswirte N=12)

Abbildung 81a macht deutlich, dass sich das Ergebnis im Bezug auf Vorgesetzte und Kollegen im Gesamtbild nicht stark und lediglich durch ein paar Gewichtungen unterscheidet.

Setzt man voraus, dass der Arbeitsprozess unter Kollegen in der Regel häufige Kontakte beansprucht, zeigt das Ergebnis auch, dass die Häufigkeit der Kontakte nicht zwangsläufig ein gutes Verhältnis garantiert.

Insgesamt besteht bei zwei Drittel gegenüber den Vorgesetzten und bei drei Viertel gegenüber den Kollegen eine gute bis sehr gute Arbeitsbeziehung.

Bezug Vorgesetzte:

Zwei Drittel der Betriebswirte erleben eine Arbeitsatmosphäre, in der sie sich mit Ihren Vorgesetzten 'sehr gut' (N=2 / 16,7%) oder 'gut' (N=6 / 50%) verstehen. 3 von 12 Betriebswirten (N=3 / 25%) antworten mit einem 'teils/teils'. Nur 1 Betriebswirt versteht sich mit seinen Vorgesetzten 'schlecht' (N=1 / 8,3%).

Bezug Kollegen:

Drei Viertel der Betriebswirte verstehen sich mit ihren Kollegen 'sehr gut' (N=1 / 8,3%) oder 'gut' (N=8 / 66,7%). 2 von 12 Betriebswirten (16,7%) bleiben in ihrer Einschätzung bei einem 'teils/teils', und nur ein Betriebswirt (N=1 / 8,3%) versteht sich mit seinen Kollegen 'schlecht'.

Gruppe der Automatisierungstechniker

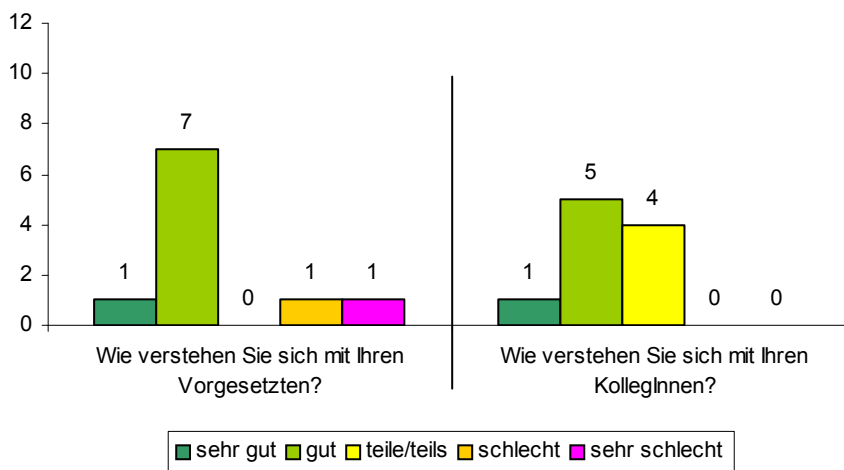


Abb. 81b: Arbeitsbeziehungen mit Vorgesetzten und KollegInnen (Automatisierungstechniker N=10)

Bezug Vorgesetzte und Kollegen:

Bei den Automatisierungstechnikern gestalten sich die Arbeitsverhältnisse im Bezug auf Vorgesetzte und Kollegen verschieden (Abb. 81b), wobei das Verhältnis zu den Vorgesetzten für 8 von 10 Automatisierungstechnikern (80%) mit 'gut' (N=7 / 70%) und 'sehr gut' (N=1 / 10%) insgesamt besser abschneidet, als gegenüber ihren Kollegen. Hier ist das Verhältnis nur für 6 von 10 Automatisierungstechnikern (60%) mit 'gut' (N=5 / 50%) oder 'sehr gut' (N=1 / 10%) beantwortet worden.

Abb. 81b beschreibt – aber nur in Einzelfällen gegenüber den Vorgesetzten - ein angespanntes Verhältnis der Automatisierungstechniker. Dabei bezeichnet jeweils 1 Automatisierungstechniker sein Verhältnis zu den Vorgesetzten als 'schlecht' oder sogar 'sehr schlecht'.

Dagegen gibt es für 4 von 10 (40%) der Automatisierungstechniker keine klare Positionierung: Dieser Personenkreis zieht sich bei seiner Einschätzung des Verhältnisses zu seinen Kollegen auf ein 'teils/teils' zurück.

5.19 Arbeitssituation und Ausblick

In diesem Abschnitt wird die zum Zeitpunkt der Befragung gegenwärtige und künftig gewünschte Arbeitssituation in den Blick genommen. Das heißt, im Mittelpunkt stehen nicht die schon realisierten Veränderungen der Arbeitssituation, wie sie in Abschnitt II / 5.4 dargestellt wurden, sondern die aktuell wägbaren Arbeitszufriedenheiten, Aufstiegsbestrebungen, Wechselabsichten der Befragten sowie abschließend deren Reflektionen zu "generellen Arbeitsperspektiven".

Dabei ist zunächst zu berücksichtigen, dass es sich gerade in den folgenden Abschnitten (5.19.1 – 5.19.3) um bisherige, d.h. vorläufige Ergebnisse handelt, welche die Befragten ein bis zwei Jahre nach Abschluss ihrer Höherqualifikation angegeben haben. So schließt ein bisheriges Fehlen zählbarer Ergebnisse nicht aus, dass diese künftig eintreten werden.

Maßgebende Entfaltungsbarrieren, die dafür verantwortlich sind, liegen zum einen an strukturellen Gründen, die außerhalb der Einflussmöglichkeiten der Befragten liegen, zum anderen an zwar gegebenen Entwicklungsbestrebungen und subjektiven Erwartungen der Beteiligten, die jedoch noch nicht mit Leben gefüllt werden konnten (vgl. 5.19.2).

Schließlich ist der Versuch zur Verbesserung der Berufslage, Berufsaussichten und Einkommensverhältnisse immens von externen Faktoren abhängig, die auf die Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage zurückzuführen sind.

Darüber hinaus sind auf der Mikroebene Betrieb potentielle Aufstiegsmöglichkeiten immer auch auf betriebliche Weiterentwicklungen angewiesen und unter gegebenen Strukturveränderungen der Arbeitsgesellschaften nicht oder eben noch nicht sichtbar.

Weiterhin bleibt zu berücksichtigen, dass möglich gewordene Passungsprozesse, im Bezug auf Qualifikationsangebot und -nachfrage für bestimmte Arbeitsplätze in den Betrieben der Befragtengruppen, von Seiten der Betriebe nicht gleich als willkommener Veränderungsimpuls gesehen wird. Vielmehr sind mögliche Aufstiegswünsche und Arbeitsplatzwechsel schon deshalb in den Bereich der

Hoffnung verbannt, da betriebliche Bedarfe und erworbene Höherqualifikationen zeitgleich meist eher zufällig stattfinden, besonders dann, wenn sie nicht bewusst geplant sind.

Schließlich sind ebenso auch andere veränderungshemmende Impulse wirksam, die durch eine feste und über Jahrzehnte gewachsene Verbundenheit mit ein und demselben Betrieb (Betrieb als soziales Gefüge) begründet werden können (vgl. Abschnitt "Wunsch nach Wechsel des Arbeitsplatzes" (5.20.2)).

Vor diesem Hintergrund muss bereits eine Stabilisierung der vorliegenden Beschäftigungsverhältnisse als anerkanntes Ziel betrachtet werden.

"Wunsch nach (einem d. Verf.) Wechsel des Arbeitsplatzes", wenn nach der Höherqualifizierung innerhalb des gegenwärtigen Betriebes auch auf längere Sicht keine berufliche Aufstiegs- bzw. Weiterentwicklung in Aussicht gestellt werden kann.

Ein ähnlicher Effekt – bzw. eine ähnliche Voraussetzung - dürfte auch für diejenigen Befragten gelten bzw. als Voraussetzung gegolten haben, welche die Höherqualifikation vorrangig oder ausschließlich aus persönlichen Motiven bestritten haben (Erhöhung des Selbstbewusstseins, Persönlichkeitsentwicklung, Wissensdrang u.ä.).

Der Wechsel des Arbeitsplatzes (Arbeitsplatzwechsel) kann mehrere Ebenen der Veränderung bedeuten, je nach dem ob der Wechsel im bisherigen oder einem neuen Betrieb, im gleichen oder neuen Arbeitsbereich stattfindet:

- Beruflicher Aufstieg mit mehr Gehalt.
- Gleicher Arbeitsplatz mit Zusatzaufgaben und mehr betriebliche Verantwortung mit oder ohne höherem Gehalt.
- neuer Arbeitsplatz innerhalb des bisherigen Betriebs in einem neuen Arbeitsgebiet mit neuen Aufgaben mit oder ohne höherem Gehalt.
- neuer Arbeitsplatz innerhalb des bisherigen Betriebes mit Wechsel in Zweig- oder Tochterbetriebe im In- und Ausland, ohne und mit Umzug.

- Wechsel des Arbeitgebers, neuer Arbeitsplatz im bisherigen Arbeitsprofil oder einem Verändertem.

Letztendlich ist ein Wechsel des Arbeitsplatzes erst dann realistisch, wenn immaterielle und/oder materielle Besserstellungen nötig sind oder in Aussicht gestellt werden können.

Ist ein Arbeitsplatzwechsel zudem mit einem Ortswechsel verbundenen, dann gehen damit in der Regel Kosten und Einschnitte für das gewohnte soziale Arbeits- und Privatumfeld einher. Solche Zusatzbelastungen stellen Motivationsbarrieren dar, die erst überwunden werden müssen.

5.19.1 Arbeitszufriedenheit im Betrieb seit Abschluss der Höherqualifikation

In Abb. 82 wird Frage 71 "Arbeitszufriedenheit heute" dargestellt. Viele Befragten haben die Einschätzung ihrer Arbeitszufriedenheit durch Bemerkungen veranschaulicht, die in den folgenden Fließtext aufgenommen worden sind.

Ihre Arbeitszufriedenheit im Betrieb hat sich seit Abschluss der Virtuellen Fachschule (Frage 71)

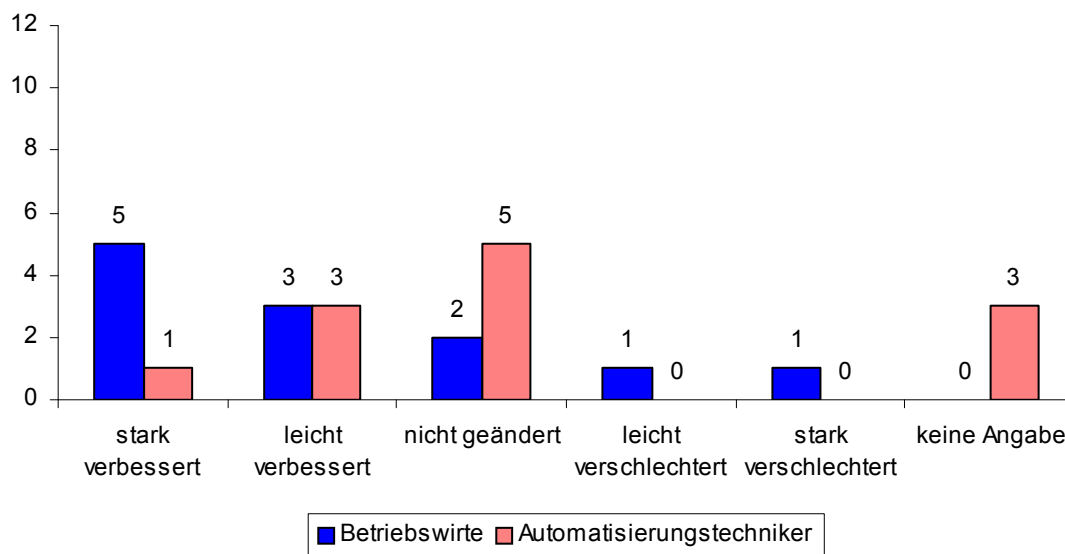


Abb. 82: Arbeitszufriedenheit seit Abschluss der Virtuellen Fachschule (Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=12)

Gruppe der Betriebswirte

Die 12 Befragten haben alle ihre Einschätzung zur Arbeitszufriedenheit abgegeben (Abb. 82). Zwei Drittel der Betriebswirte (8 von 12 / 66,6%) geben eine Verbesserung an. Demgegenüber sind es nur 2 Betriebswirte, die mit einer Verschlechterung leben müssen, während weitere 2 Betriebswirte angeben, dass sich ihre Arbeitszufriedenheit nicht geändert hat.

11 von 12 Betriebswirte begründen ihre Einschätzung, während 1 Betriebswirt, bei dem sich keine Veränderung seiner Arbeitszufriedenheit eingestellt hat, auf eine Begründung verzichtet.

Stark verbessert

Ein Betriebswirt gehört seit seiner Ausbildung dem gleichen Betrieb an und verweist auf einen kontinuierlichen Aufstieg innerhalb der Firma. So ist neben der Arbeitsplatzsicherheit Arbeitszufriedenheit durch weitere Verantwortungsbereiche bestätigt und stark verbessert worden:

“ich bin seit der Ausbildung bei der selben Firma beschäftigt, kenne die Kollegen und Vorgesetzten also seit 18 Jahren und bin zufrieden mit meinem beruflichen Umfeld. Außerdem ist mein Arbeitsplatz sicher, warum soll ich das Risiko eingehen anderweilig einen Arbeitsplatz zu suchen? Ich habe in meiner Firma bisher 4 verschiedene Stellungen gehabt:

- *Sachbearbeiter Finanzbuchhaltung nach Ausbildungsende;*
- *nach 4 Jahren: zusätzlich Postwesen, mit Azubi-Verantwortung;*
- *nach weiteren 3 Jahren: Wechsel von Finanzbuchhaltung zu Personalabteilung mit allem drum und dran, was zu einem Personalsachbearbeiter gehört (Lohn+Gehalt, Vertragswesen, Führen der Personalakten, Bescheinigungswesen etc.);*
- *zusätzlich seit 2004: Datenschutzbeauftragter der Firmengruppe;“*
(vgl. Antwort wurde im Wortlaut auch in Frage 47 gegeben)

Wie individuell die Einschätzungen im Bezug auf Arbeitszufriedenheit sein können, belegt ein Betriebswirt, der allein durch den Wegfall seines jahrelangen Lernstresses und seine ganzheitliche Prozesssicht zu dem Schluss kommt, dass nunmehr Lebensqualität und folglich die Arbeitszufriedenheit stark verbessert ist, weil *“der Lernstress vorbei ist, die Anspannung damit auch vorbei ist. Die freie Zeit nutze ich für meine Gesundheit, dies wirkt auch nachhaltig positiv auf mein Berufsleben aus.“*

Aber auch bereits die Stärkung oder Verbesserung des Selbstbewusstseins allein, spricht bei zwei Betriebswirten für die Einschätzung „stark verbessert“, weil

“damit auch das Selbstbewusstsein stieg“ bzw. “ich selbstbewusst bin“.

Ein Betriebswirt sieht seine Arbeitszufriedenheit ebenfalls stark verbessert, weil
"ich die Abteilung gewechselt habe."

Leicht verbessert

3 Betriebswirte verzeichnen eine Arbeitszufriedenheit, die sich „leicht verbessert“ hat.
Ein Betriebswirt ist auf einen behindertengerechten Arbeitsplatz gewechselt und
verzeichnet nunmehr ein

"besseres Arbeitsumfeld, mehr Platz und besseres Licht nach Umzug in neue Büros."

Einem anderen Betriebswirt ist inzwischen „mehr Verantwortung“ übertragen worden,
und schließlich sieht ein weiterer Betriebswirt seine Arbeitszufriedenheit „leicht
verbessert“, weil er inzwischen „mehr Gehalt“ bezieht.

Nicht geändert

Aus der Bemerkung eines Betriebswirtes spricht sowohl Geduld und Gelassenheit,
die subsistenzuelle Notwendigkeit seiner bisher unveränderten beruflichen Lage
hinzunehmen, als auch die Überzeugung, zu gegebener Zeit einen die
Höherqualifikation angemesseneren Arbeitsplatz zu bekommen:

*"Es bleibt mir nichts anderes übrig, diese Arbeitsstelle zu nehmen.. Man sollte heute
froh sein, eine Arbeit zu haben, egal ob die Arbeit gut oder schlecht ist..*

*Natürlich möchte ich bessere Arbeitsstelle haben, aber die Arbeitsmarktsituation
zeigt negativ an... Ich muss einfach Geduld haben...Ich bin fest überzeugt, dass es
eines Tages gelingt, eine bessere Arbeitsstelle zu bekommen... Aber momentan bin
ich noch nicht so weit, denn ich habe immer noch Belastungen von virtuelle
Fachschule, obwohl es schon lange her ist ...Wichtig ist, dass ich mich wohl fühle
und das Leben genießen.. wenn es soweit wäre, ist natürlich klar, dass ich mich um
eine bessere Arbeitsplatz bemühe..." (Antwort im Wortlaut der Frage 47)*

Leicht verschlechtert

Gefühle der Arbeitszufriedenheit sind – wie schon eingangs bemerkt - abhängig von
der Erfüllung eigener Erwartungen, die - angesichts beträchtlicher persönlicher

Anstrengungen für die Höherqualifikation - belohnt werden müssten aber auch enttäuscht werden können. So kommt ein Betriebswirt zur Einschätzung, dass sich seine Arbeitszufriedenheit „leicht verschlechtert“ hat, weil *„ich keine Aufstiegsmöglichkeit habe, aber mein Wissen von der virtuellen Fachschule einbringe.“*

Stark verschlechtert

Eine Verschlechterung der Arbeitszufriedenheit kann vielfältige Gründe haben, die auch jenseits der durch Höherqualifikation erwartbaren Motive liegen können. In dem Fall eines Betriebswirtes beruht die Einschätzung einer starken Verschlechterung der Arbeitszufriedenheit auf der Veränderung eines wichtigen personellen Bezugs durch einen *„Vorgesetztenwechsel / hat nichts mit der Fachschule zu tun.“*

Gruppe der Automatisierungstechniker

Wie Abb. 82 anzeigt, haben zwei Automatisierungstechniker mit Status "arbeitslos" und eine weiterer Automatisierungstechniker keine Angaben gemacht, so dass 9 von 12 Befragten Einschätzungen zu ihrer Arbeitszufriedenheit abgegeben haben.

4 von 9 Befragten geben Verbesserungen ihrer Arbeitszufriedenheit an.

Nach Einschätzung von etwas mehr als der Hälfte der antwortenden Automatisierungstechniker (5 von 9) hat die Arbeitszufriedenheit nach Abschluss der Höherqualifizierung keine Änderung erfahren.

Sieht man von den 2 Befragten ab, deren Arbeitszufriedenheit sich mit dem Status „arbeitslos“ auch objektiv verschlechtert hat, gibt es niemanden unter den Automatisierungstechnikern, der eine Verschlechterung angibt.

4 von 10 Automatisierungstechniker begründen ihre Entscheidung wie folgt:

Stark verbessert

Ein Automatisierungstechniker verbindet seine Arbeitszufriedenheit mit seinem persönlichen Zugewinn aus der Höherqualifizierung. So beschreibt er, dass sich seine Arbeitszufriedenheit „stark verbessert“ hat, weil er "selbstbewusster und offener" geworden ist.

Leicht verbessert

Von den 3 Automatisierungstechnikern, die eine leichte Verbesserung ihrer Arbeitszufriedenheit konstatieren, ist nur 1 Befragter bereit, seine Einschätzung zu begründen. Die Gründe für die leicht verbesserte Arbeitszufriedenheit liegen für diesen in veränderten Aufgabenstellungen, verbunden mit einer materiellen Besserstellung: "*Mehr Gehalt + etwas mehr Verantwortung*".

Nicht geändert

Aus Sicht von 5 Automatisierungstechnikern hat sich die Arbeitszufriedenheit nicht geändert. 2 Befragte sahen sich veranlasst, dies zu begründen.

Die Erläuterungen der zwei antwortenden Automatisierungstechniker zeugen von nüchternem Alltagsrealismus. Ihre Arbeitszufriedenheit hat sich in dem einen Fall

„nicht geändert“, weil "keine Stelle für st. an. Tech. (staatl. Anerkannten Techniker, der Verf.)"

verfügbar ist, und im anderen Fall wird selbst eine Verschärfung des Arbeitsdrucks als normal hingenommen:

"es jetzt mehr Arbeitstempo gibt + Vorgesetzter ist sehr streng"

Die Beurteilungskategorien „leicht verschlechtert“ und „stark verschlechtert“ sind von den Befragten nicht gewählt worden.

5.19.2 Wunsch nach Wechsel des Arbeitsplatzes

Die Ausführungen im vorgenanntem Abschnitt ("Arbeitszufriedenheit" / Frage 71) sind auch für die Ergebnisse der Frage 72 ("Arbeitsplatz wechseln" / Abb. 83) relevant, da zwischen Arbeitszufriedenheit und Wechselabsichten ein enger Zusammenhang angenommen werden kann.

Nicht zweifelsfrei bestimmt werden kann die Motivation für eine Wechselabsicht (vgl. Abschnitt 5.19.1).

Befragte, die eine 'stark verbesserte' oder 'leicht verbesserte' Arbeitszufriedenheit angegeben haben dürften für sich geringere Wechselansprüche reklamieren als Befragte mit stagnierender oder gesunkener Arbeitszufriedenheit.

Fraglos nachvollziehbar bleibt der Wunsch nach baldiger Arbeitsaufnahme beider Automatisierungstechniker, die durch Insolvenz ihrer früheren Betriebe derzeit arbeitslos sind.

Die Items in Abbildung 83 können folgenden graduellen Wechselabsichten zugeordnet werden:

- Item 1 ('Nein, meine Arbeit gefällt mir sehr gut') keine Wechselabsichten.
- Item 2 ('Noch nicht, vielleicht in einigen Jahren') und Item 3 ('Ja, aber nur, wenn ich etwas besseres finde') mit bedingter Wechselabsicht
- Item 4 ('Ja, ich würde gerne einen anderen Arbeitsplatz haben') mit zweifelloser Wechselabsicht
- Item 5 ('Muss ich, da ich vielleicht bald den Arbeitsplatz verliere') mit dringender Wechselabsicht
- und Item 6 ('keine Angabe' wegen Arbeitslosigkeit) kein Wechsel, sondern erneute Arbeitsaufnahme

Möchten Sie Ihren Arbeitsplatz wechseln? (Frage 72)

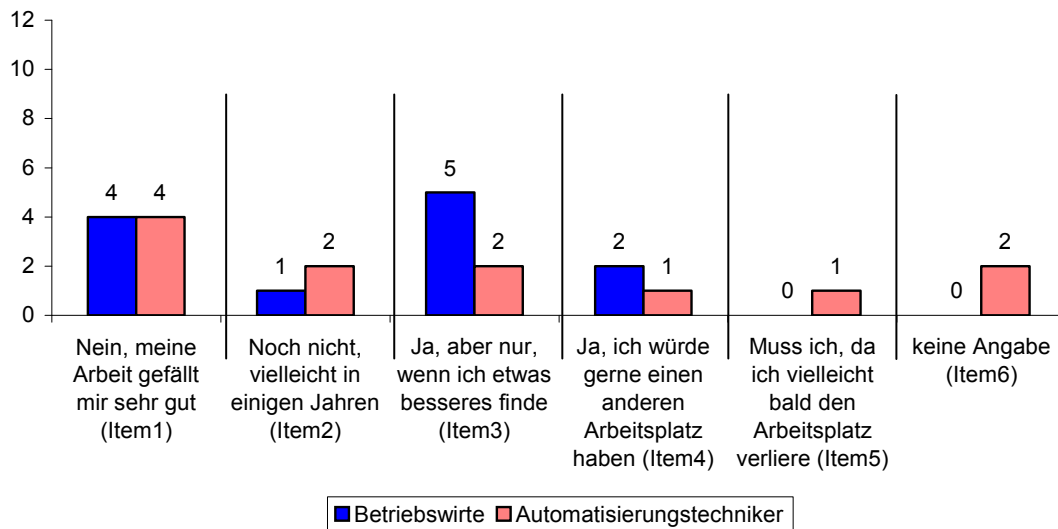


Abb. 83: Wechselabsichten (Betriebswirte N=12; Automatisierungstechniker N=12)

Gruppe der Betriebswirte

Ein Drittel der Betriebswirte (4 von 12 / 33,3%) äußert keine Wechselabsichten (Item 1, Abb. 83)). Ein Betriebswirt erkennt nur einen Grund zu wechseln, der jedoch unrealistisch zu sein scheint:

"ich würde höchstens noch etwas für die Fachschule tun wollen. Mein Traum wäre Lehrer, aber der Zug ist abgefahren."

Die Hälfte der Betriebswirte (N=6 / 50%) trägt sich mit bedingten Wechselabsichten. In einem Fall ist ein zeitlicher Aufschub kein Problem (Item 2) und in 5 Fällen hängt der Wechsel stark von der Qualität des Angebots ab (Item 3).

Aus 2 Betriebswirten (N=2 / 16,7%) spricht ein zweifelloser Wechselwunsch, der eher heute als morgen stattfinden sollte.

Gruppe der Automatisierungstechniker

Zwei Automatisierungstechniker haben als zur Zeit Arbeitslose keine Angaben gemacht (vgl. Abb. 83), so dass 10 von 12 Befragten Einschätzungen zu ihrer Arbeitszufriedenheit abgegeben haben.

4 von 10 (40%) Automatisierungstechniker äußern keine Wechselabsichten (Item 1).

Ebenfalls 4 von 10 Automatisierungstechniker (40%) äußern bedingte Wechselabsichten. Je 2 Automatisierungstechniker (je 20%) bevorzugen dabei Item 2 ('Noch nicht, vielleicht in einigen Jahren') oder Item 3 ('Ja, aber nur, wenn ich etwas besseres finde').

1 Automatisierungstechniker (N=1 / 8,3%) hat zweifellose Wechselabsichten (Item 4: 'Ja, ich würde gerne einen anderen Arbeitsplatz haben').

1 weiterer Befragter (N=1 / 8,3%) äußert die dringende Wechselabsicht, da Arbeitslosigkeit droht Item5 ('Muss ich, da ich vielleicht bald den Arbeitsplatz verliere').

Insgesamt zeigt sich bei den Automatisierungstechnikern zum Thema „Arbeitsplatzwechsel“ die gesamte Bandbreite der Meinungen im Antwortspektrum, was als eine gewisse Unsicherheit zur Thematik bei mehr als der Hälfte der Befragten interpretierbar ist.

5.19.3 Aufstiegs- und generelle Arbeitsperspektiven

Die Frage nach den persönlichen Aufstiegsmöglichkeiten schließt den Fragenkanon zur Arbeitssituation ab, wobei zunächst auf den Abschnitt 5.4 "Berufliche Veränderung aufgrund des Fachschulabschlusses" zurückverwiesen werden muss. Im letzteren Abschnitt sind bereits realisierte Arbeitgeber- und Arbeitsplatzwechsel dargestellt worden.

Die vereinzelt bereits stattgefundenen Aufstiegsschritte der Befragten (vgl. 5.4) sind, in folgendem Abschnitt (5.19.3), nicht Gegenstand der Darstellung. Hier geht es vielmehr um Einschätzungen künftiger Aufstiegsmöglichkeiten.

In den Abbildungen 84a/b werden den "Aufstiegsmöglichkeiten" die begrifflich abstrakteren Gesamteinschätzungen der eigenen "Arbeitssituation" gegenübergestellt.

Die Einschätzung der Arbeitssituation ist von der konkreten betrieblichen Arbeitslage getrennt und enthält in der Gesamtaussicht auch die allgemeine Befindlichkeit der Betroffenen. Daher überrascht nicht, dass die Einschätzungen der "Arbeitssituation" bei beiden Befragtengruppen auch positivere Ergebnisse erzielen als die Einschätzungen der "Aufstiegsmöglichkeiten".

Gruppe der Betriebswirte

Wie sind Ihre Aufstiegsmöglichkeiten? – Wie finden Sie Ihre Arbeitssituation insgesamt? (Fragen 69 und 70)

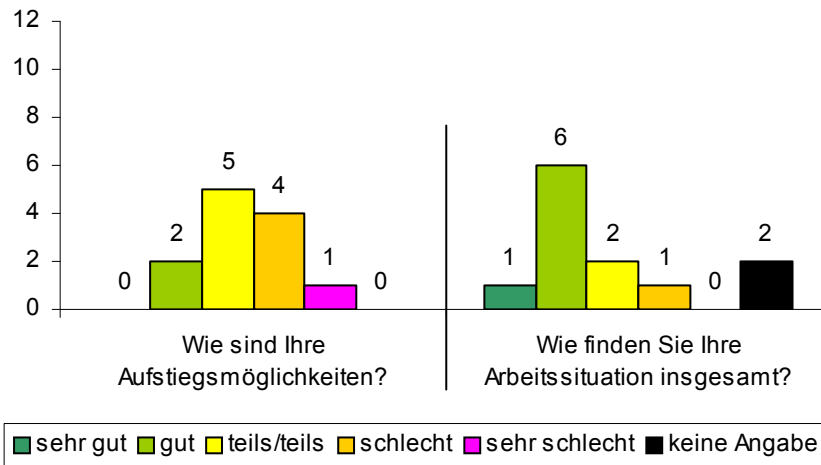


Abb. 84a: Aufstiegsmöglichkeiten und Arbeitssituation (Betriebswirte N=12)

Aufstiegsmöglichkeiten

Im Blick auf die Zukunft (Abb. 84a) bezeichnen 2 Betriebswirte (N=2 von 12 / 16,7%) ihre Aufstiegsmöglichkeiten als 'gut'.

Aufstiegsmöglichkeiten, aber auch gewisse Zweifel daran äußern 5 von 12 (41,7%) Betriebswirte, wobei ein Betriebswirt die Hoffnung auf die Realisierung seiner Aufstiegsabsichten nicht aufgibt:

"Zur Zeit sind Stellen belegt. Umstrukturierung ist möglich. Bleibt abzuwarten, was da kommt. Es kann nur besser werden."

Demgegenüber schätzt ein Drittel der Befragten seine Aufstiegsmöglichkeiten als 'schlecht' ein. Ein Betriebswirt hat dazu innerbetriebliche personale Hintergründe angeführt:

„nach einem Vorgesetztenwechsel hat sich die Situation insgesamt verschlechtert.“

Für einen Betriebswirt stellen sich die "Aufstiegsmöglichkeiten" sogar als 'sehr schlecht' dar.

Arbeitssituation

7 von 10 Betriebswirten betrachten ihre Arbeitssituation immerhin als sehr gut (N=1 / 10%) und 'gut' (N=6 / 60%).

2 Betriebswirte (N=2 / 20%) entscheiden sich uneindeutig für ein teils/teils, während 1 Betriebswirt seine "Arbeitssituation" als 'schlecht' bezeichnet.

2 Betriebswirte entziehen sich einer Beurteilung und machen 'keine Angabe'.

Gruppe der Automatisierungstechniker

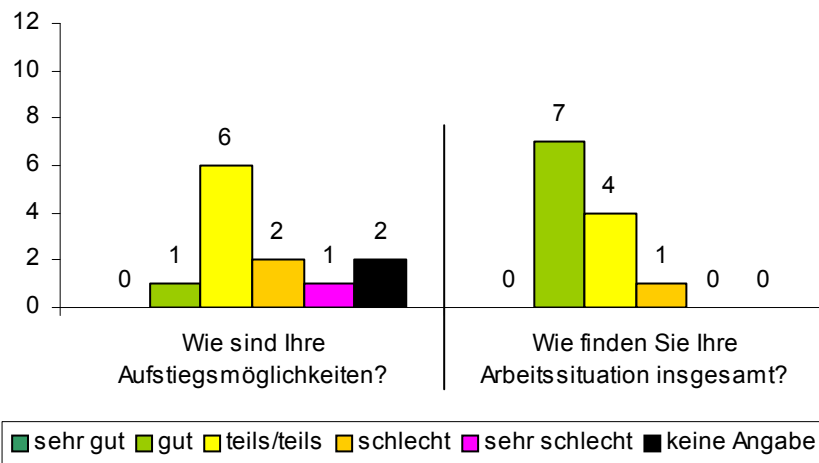


Abb. 84b: Aufstiegsmöglichkeiten und Arbeitssituation (Automatisierungstechniker N=12)

Aufstiegsmöglichkeiten

Zwei Automatisierungstechniker mit Status "arbeitslos" haben selbstverständlich zur Frage nach der "Aufstiegsmöglichkeiten" keine Angaben gemacht (Abb. 84b), so dass 10 von 12 Befragten Einschätzungen zu ihren Aufstiegsmöglichkeiten abgegeben haben.

Lediglich 1 Automatisierungstechniker (N=1 von 10 / 10%) erkennt für sich gute Aufstiegsmöglichkeiten.

Aufstiegsmöglichkeiten, ja aber auch gewisse Zweifel daran äußern 6 von 10 (60%) Automatisierungstechnikern.

2 Befragte schätzen ihre Aufstiegsmöglichkeiten als 'schlecht' und ein weiterer Befragte sogar als 'sehr schlecht' ein.

Arbeitssituation

Verständlich, dass bei der Frage nach der allgemeinen "Arbeitssituation" alle Automatisierungstechniker Antworten gegeben haben und in zwei Fällen auf ihren Status als Arbeitslose abgehoben haben.

So bezeichnen immerhin 7 von 12 Automatisierungstechnikern (58,4%) ihre Arbeitssituation als 'gut' ein. Das ist ein erstaunlich hoher Anteil, der hohe Zuversicht der Betroffenen ausweist.

Ein weiteres Drittel (N=4 / 33,3%) der Automatisierungstechniker stellt bei einigem Zweifel dennoch mit ihrem teils/teils auch positive Weiterentwicklungen in Aussicht.

Lediglich ein Befragter hat sich im Bezug auf seine "Arbeitssituation" auf ein 'schlecht' festgelegt.

5.20 Drei wichtigste Zukunftswünsche

Nach gedanklicher Fokussierung auf die Arbeitsbedingungen, Hörbehinderung im Alltag, kommunikative Barrieren u.ä. wird mit der Frage nach den drei wichtigsten Zukunftswünschen die ganze Breite der Lebenssituation der Befragten angesprochen.

Die Nennungen sind in Tabellenform (26a/b) wortgetreu und zum Teil in übergeordneten Kategorien, je nach Prioritätensetzung und in der Reihenfolge ihrer Häufigkeit, zusammengefasst.

Gruppe der Betriebswirte

Drei wichtigste Zukunftswünsche (Frage 75)					
Rang 1		Rang 2		Rang 3	
Gesundheit	N=4	Berufliche und materielle Belange (Finanzielle Absicherung; Aufstiegsmöglichkeit; Zufriedenheit am Arbeitsplatz; mehr Gehalt; neues Auto)	N=5	Berufliche und materielle Belange (Berufliches Weiterkommen (idealer Weise im Vertrieb); Berufsaufstieg; Weiterhin viel Spaß und Interesse bei der Arbeit inkl. Weiterbildung; finanzielle Unabhängigkeit; flexible Arbeitsmarktsituation; dass Kollegen + Vorgesetzter zufrieden sind mit mir)	N=6
Berufliche und materielle Belange (Berufliche Perspektiven; Sicherung des Lebensstandards)	N=3	Gesundheit	N=2	Weiterhin Teilhabe an der Kultur	N=1
Familie gründen	N=1	Sport (Mein Startplatz beim NYC-Marathon)	N=1	Zufriedenheit (Das Leben genießen können)	N=1
Zufriedenheit	N=1	Zufriedenheit	N=1	Toleranz	N=1
Keine Angabe	N=3	Keine Angabe	N=3	Keine Angabe	N=3

Tabelle 26a: Zukunftswünsche (Betriebswirte N=12)

Zusammenfassung der Zukunftswünsche im Hinblick auf die Gesamtnennungen (N=27):

- Berufliche und materielle Belange (N=14 / 51,9%)
- Gesundheit (N=6 / 22,2%)
- Zufriedenheit (N=3 / 11,1%)
- Familie gründen (N=1 / 3,7%)
- Teilhabe an der Kultur (N=1 / 3,7%)
- Sport (N=1 / 3,7%)
- Toleranz (N=1 / 3,7%)

In der Gunst der Betriebswirte (Tab. 26a) rangiert der Zukunftswunsch "Berufliche und materielle Belange" sehr hoch (51,9% aller Nennungen).

Zwar kommt bei den Betriebswirten der Zukunftswunsch "Gesundheit" in Priorität 1 mit N=4 die meisten Nennungen und innerhalb der Prioritäten 1-3 auf insgesamt 6 Nennungen (22,2% aller Nennungen). Das Thema "Gesundheit" befindet sich jedoch bei den Gesamtnennungen auf Platz 2, deutlich hinter dem Themenspektrum "Berufliche und materielle Belange " mit insgesamt 14 Nennungen (51,9%).

Der Wunsch nach "Zufriedenheit" rangiert mit insgesamt 3 Nennungen auf Platz 3, gefolgt von den Einzelnennungen "Familie gründen", "Toleranz", "Sport" und " Teilhabe an der Kultur".

Gruppe der Automatisierungstechniker

Drei wichtigste Zukunftswünsche (Frage 75)					
Rang 1		Rang 2		Rang 3	
Berufliche und materielle Belange (Arbeit; wichtigen Arbeitsplatz sichern; einen festen Arbeitsplatz / z. Zt. Befristung; bessere Position; Unternehmensstandort sichern / Globalisierung stabilisiert)	N=5	Berufliche und materielle Belange (Geld; sicheren Arbeitsplatz; Arbeit; gute verschiedene Arbeitsplatz (es gibt viele verschiedene Montage); optimale Arbeitsklima)	N=5	Berufliche und materielle Belange (Bald selbständig sein; gute Verdienst; Wohlstand; Abzogerei / Belastungen vermeiden (z.B. Steuer reduziert, etc.))	N=4
Gesundheit	N=3	Chancengleichheit – Barrierefreiheit (Gleichberechtigung für alle; mehr Förderung von Integrationsamt / Arbeitsagentur; mehr Untertitel in alle Programme! (Fernsehen d.Verf.))	N=3	Chancengleichheit – Barrierefreiheit (Gleichberechtigung; barrierefreie Arbeit)	N=2
Chancengleichheit – Barrierefreiheit (Mehr Möglichkeit für Behinderung; Rücksicht auf Hörgeschädigte die nachbeteiligen haben)	N=2	Gesundheit	N=1	Gesundheit	N=1
		Familie gründen	N=1	Freunde	N=1
				Mehr Verantwortung übernehmen	N=1
Keine Angabe	N=2	Keine Angabe	N=2	Keine Angabe	N=3

Tabelle 26b: Zukunftswünsche (Automatisierungstechniker N=12)

Zusammenfassung der Zukunftswünsche im Hinblick auf die Gesamtnennungen (N=29):

- Berufliche und materielle Belange (N=14 / 48,3%)
- Chancengleichheit – Barrierefreiheit (N=7 / 24,1%)
- Gesundheit (N=5 / 17,2%)
- Familie gründen (N=1 / 3,5%)
- Freunde (N=1 / 3,5%)
- mehr Verantwortung (N=1 / 3,5%)

Der Zukunftswunsch nach Realisierung "Beruflicher und materieller Belange" (N=14 / 48,3%) dominiert die Ergebnisse der Automatisierungstechniker (Tab.26b).

Angesichts der hohen Bedeutung dieses Zukunftswunsches, wie er sich auch bei der Gruppe der Betriebswirte niederschlägt, ist das Ergebnis bei den Automatisierungstechnikern, mit Arbeitsplätzen in der Industrie, einschließlich zweier arbeitsloser Befragter, nachvollziehbar.

Die gesellschaftlich opportunen Forderungen nach beruflicher Teilhabe in Gestalt der Forderungen nach Chancengleichheit und Barrierefreiheit verbinden sich bei der Gruppe der Automatisierungstechniker gleichsam mit den Zukunftswünschen nach Erfüllung beruflicher und materieller Wünsche.

So entfällt ein knappes Viertel der Gesamtnennungen der Automatisierungstechniker (N=7 / 24,1%) auf das Thema "Chancengleichheit – Barrierefreiheit".

Danach folgt der Zukunftswunsch "Gesundheit" mit insgesamt 5 Nennungen (17,2% aller Nennungen).

Es folgen mit jeweils einer Nennung (je 3,5% aller Nennungen) die Zukunftswünsche "Familie gründen" "Freunde" sowie "mehr Verantwortung übernehmen".

6 Anhang

Fragebogen