

Universität zu Köln
Humanwissenschaftliche Fakultät
Lehrstuhl für Pädagogik und Didaktik hörgeschädigter Menschen

Masterarbeit im Studiengang
Rehabilitationswissenschaften 1-Fach M.A.

Aspekte der Arbeitszufriedenheit schwerhöriger Menschen

- eine quantitative Studie

Vorgelegt von:

Kathrin Johanna Schröder



Erstprüferin: Nele Büchler

Zweitprüfer: Prof. Dr. Thomas Kaul

Köln, den 05.06.2021

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	1
2	Einleitung.....	2
3	Ausgangslage und Relevanz der Arbeit	3
4	Hörschädigung	6
4.1	Schwerhörigkeit	6
4.2	Die Bedeutung des Hörens.....	8
4.2.1	Primäre Auswirkungen einer Hörbeeinträchtigung	9
4.2.2	Sekundäre Auswirkungen einer Hörbeeinträchtigung	11
5	Arbeitszufriedenheit und arbeitszufriedenheitsrelevante Aspekte	12
5.1	Begriffsbestimmung	12
5.2	Aspekte der Arbeitszufriedenheit	14
5.3	Bedeutung von Arbeit	15
5.4	Modelle und Messinstrumente	17
5.4.1	Überblick	17
5.4.2	Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)	18
6	Schwerhörigkeit und Berufstätigkeit	19
6.1	Eintritt der Hörschädigung und beruflich Situation	19
6.2	Barrieren und Unterstützung im Arbeitskontext.....	20
6.3	Kommunikationsstrategien und persönliche Anpassung im Arbeitskontext ...	23
6.4	Chancengleichheit im Beruf	25
7	Herleitung der Fragestellungen und Hypothesen	26
8	Methodisches Vorgehen	31
8.1	Beschreibung der Zielgruppe	31
8.2	Forschungsdesign	32
8.3	Stichprobe	33
8.4	Operationalisierung.....	34
8.4.1	Kommunikationsbelastung.....	34
8.4.2	Kommunikationsstrategien.....	35
8.4.3	Persönliche Anpassung an die Schwerhörigkeit	35
8.4.4	Reaktionen des Umfeldes.....	36
8.4.5	Arbeitszufriedenheitsrelevante Aspekte	37
8.4.6	Kontrollvariablen.....	38
8.5	Planung der Auswertung.....	39

9	Ergebnisse.....	41
9.1	Stichprobe	41
9.2	Deskriptive Analyse	43
9.2.1	Kommunikationsbelastung.....	43
9.2.2	Kommunikationsstrategien.....	44
9.2.3	Persönliche Anpassung.....	45
9.2.4	Reaktion Umfeld	47
9.2.5	Aspekte der Arbeitszufriedenheit	47
9.3	Hypothesentestung.....	48
9.4	Diskussion der Ergebnisse	57
10	Fazit.....	63
	Literaturverzeichnis.....	66
	Abbildungsverzeichnis	73
	Tabellenverzeichnis	75
	Anhang A: Fragebogen.....	78
	Communication Performance At Work.....	92
	Anhang B: Stichprobe	96
	Geschlecht	96
	Alter	96
	Familienstand.....	97
	Bildung	97
	Bundesland	98
	Hörbeeinträchtigung.....	99
	Hörhilfen.....	100
	Nutzungsdauer Hörhilfen.....	101
	Grad der Behinderung.....	102
	Dauer der Hörbeeinträchtigung	102
	Erwerbstätigkeit.....	103
	Anzahl Anstellungen.....	103
	Anstellungsart	103
	Arbeitsumfang	104
	Arbeitsverhältnis.....	104
	Erläuterung Arbeitslos	104
	Tätigkeitsbeschreibung	105
	Erlernte Tätigkeit	107

Arbeitsmarktplatz	108
Einsatzort	109
Betriebsgröße.....	109
Häufigkeiten „Unterstützung am Arbeitsplatz“.....	110
Angaben „Sonstiges“ zur Unterstützung am Arbeitsplatz.....	111
Häufigkeiten „Hilfsmittel“.....	112
Bedeutung Kommunikation	113
Anmerkungen zur Arbeitssituation.....	105
Feedback zum Fragebogen.....	109
Anhang C: Deskriptive Statistik.....	112
Kommunikationsbelastung	112
Kommunikationsstrategien	114
Persönliche Anpassung.....	114
Resignation.....	115
Akzeptanz Hörverlust.....	116
Übertreibung der Verantwortung.....	116
Ärger.....	117
Selbstakzeptanz	117
Stress	119
Abgabe der Verantwortung	120
Reaktion Umfeld.....	121
Arbeitszufriedenheitsrelevante Aspekte.....	123
Anhang D: Tests auf Normalverteilung	124
Zufriedenheit arbeitsrelevante Aspekte (ZAA)	124
Kolleg*innen	124
Vorgesetzte.....	125
Arbeitsbedingungen	125
Entwicklung.....	125
Bezahlung	126
Kontrollvariablen Mehrfaktorielle Varianzanalyse	126
Anhang E: Prüfung Voraussetzungen Lineare Regressionsanalyse.....	130
Hypothese 2.....	130
Hypothese 3.1	130
Hypothese 4.1	131
Hypothese 4.2.....	131
Hypothese 5.....	132

Hypothese 6.1	132
Hypothese 6.2	133
Hypothese 6.3	134
Hypothese 7.1	134
Hypothese 7.2	135
Anhang F: Lineare Regressionsanalyse.....	136
Anhang G: T-Tests	139
Anhang H: Prüfungen Voraussetzungen Multiple Regressionsanalyse	142
Hypothese 4.1	142
Hypothese 5.....	142
Kontrollvariablen	143
Anhang I: Multiple Regressionsanalyse	148
Anhang J: Kontrollvariablen: Multiple Regressionsanalyse	151
Anhang K: Kontrollvariablen Mehrfaktorielle Varianzanalyse	156
Anhang L: Teststärke.....	158
Eidesstattliche Erklärung	160

1 Zusammenfassung

Arbeit kann neben der Existenzsicherung vornehmlich psychosoziale Funktionen, wie die Möglichkeiten zur erlebten Handlungskompetenz, Bewältigungserleben, Struktur und Orientierung, einnehmen. Gleichzeitig fördert der Kontakt zu anderen Menschen die kommunikativen und kooperativen Fähigkeiten und bietet Möglichkeit zur sozialen Interaktion. Es wurde mehrfach empirisch belegt, dass schwerhörige Menschen durch Beeinträchtigungen auf kommunikativer, informativer, emotionaler und auch mobiler Ebene hinsichtlich dieser Funktionen beeinträchtigt sein können. Inwieweit diese Beeinträchtigungen relevant sein können, macht die Bedeutung von Arbeitszufriedenheit deutlich, welche die genannten Funktionen abbildet. Diese Arbeit verfolgt das Ziel, mit Blick auf die Zielgruppe, relevante Einflussgrößen hinsichtlich einzelner Aspekte der Arbeitszufriedenheit zu untersuchen. Die Ergebnisse legen nahe, dass vor allem eine hohe Kommunikationsbelastung, förderliche Kommunikationsstrategien, die persönliche Anpassung an die Schwerhörigkeit und vor allem negativ wahrgenommenen Reaktionen aus dem Umfeld die Zufriedenheit in Bezug auf einzelne Aspekte oder die durchschnittliche Zufriedenheit über alle Aspekte hinweg beeinflussen.

2 Einleitung

Ein Mensch ohne Beeinträchtigungen verfügt über den Seh-, Tast-, Hör-, Geruchs- und Geschmackssinn. Der Hörsinn, einer der sogenannten Fernsinne, stellt einen elementaren Sinn des Menschen dar. Durch diesen Fernsinn können wir miteinander kommunizieren, uns Informationen beschaffen sowie in der Umwelt orientieren und fortbewegen. Ist einer dieser oben genannten Sinne beeinträchtigt oder fällt vollständig aus, ist zwar eine Kompensation in einem begrenzten Umfang durch die übrigen Sinne möglich, diese geht jedoch mit Anstrengungen und über die Zeit mit einer Dauerbelastung einher. Außerdem können solche Einschränkung der Betroffenen auf mobilitäts-, kommunikativer, informativer und auch emotionaler Ebene zur Isolation führen (Eitner, 2008). Neben der Bedeutung für den Alltag sind diese Ebenen auch im Arbeitsalltag von großer Relevanz. Die Kommunikation mit Kolleg*innen und Kunden ist je nach Ausprägung erschwert und kann eine erhebliche Beeinträchtigung darstellen. Aber warum ist das für die Arbeit von Bedeutung? Neben der Existenzsicherung durch die Erwerbstätigkeit, ist jedoch die psychosoziale Funktion von Arbeit von hoher Wichtigkeit (Semmer & Meier, 2019). Die Bewältigung von Arbeitsaufgaben formt neue Fähigkeiten, führt zur erlebten Handlungskompetenz und bietet Struktur und Orientierung (Semmer & Meier, 2019). Ferner fördert der Kontakt zu anderen Menschen während der Arbeitszeit kooperativen und kommunikativen Fähigkeiten und bietet die Möglichkeit zur sozialen Interaktion (Promberger, 2008) und vermittelt das Gefühl, einen Beitrag zur Gesellschaft beizutragen (Semmer & Meier, 2019). Da eine Schwerhörigkeit auch als soziale Behinderung bezeichnet wird, haben die genannten Punkte eine große Bedeutung für die Betroffenen (Richtberg, 1989). Arbeit bietet hier einen wertvollen Ansatz. Aus der Literatur geht hervor, dass Menschen mit einer Schwerhörigkeit hier jedoch Beeinträchtigungen erfahren (Popescu-Willigmann, 2014; Lempka, 2019). Um gesprochenen Inhalten folgen zu können, wird eine strukturierte Gesprächsatmosphäre benötigt. Dazu gehören abwechselndes Sprechen, freie Sicht auf den Sprecher sowie Lichtverhältnisse und Entfernungen, die ein Absehen des Mundbildes ermöglichen. Menschen mit einer Schwerhörigkeit sind daher auf die Rücksichtnahme von Kolleg/innen angewiesen (Popescu-Willigmann, 2014). Für Scherich (1996 zitiert nach Lempka, 2019) sind Wissenslücken bei hörenden Kollegen die Basis sowohl für stereotypisiertes Denken als auch für Verständnis- und Kommunikationsbarrieren. Neben diesen Umweltbarrieren sind auch materielle Barrieren nicht zu unterschätzen. Zeigt sich der Arbeitgeber nicht eigeninitiativ hinsichtlich schwerhörig spezifischer Techniken, wie z.B. spezielle Konferenztechnik oder induktive Höranlage, bleibt dies in der Verantwortung des Arbeitnehmers. Laut Popescu-Willigmann (2014) kam es bei höher gestellten schwerhörigen Personen vereinzelt zu einer Bereitstellung

von Arbeitgeberseite, kann aber demnach nicht als Regelfall betrachtet werden. Dies zeigt sich auch in der Nutzung entsprechender Hilfen. Schroedel et al. (2004 zitiert nach Punch, Hyde, & Power, 2007) berichteten von einer geringen Nutzung arbeitsunterstützender Maßnahmen von Angestellten. Punch (2016) stellt aber auch Diskrepanzen zwischen den Berichten Betroffener heraus. Einige berichten von hilfsbereiten Kollegen, andere wiederum von fehlendem Verständnis und Unterstützung.

Ziel dieser Masterarbeit ist es, Aspekte der Arbeitszufriedenheit von schwerhörigen Erwerbstätigen zu betrachten. Die Untersuchung erweitert das Bild der Arbeitszufriedenheit und einzelner Aspekte, gibt einen Überblick über die Tätigkeitsfelder, soziodemografische Daten und arbeitet relevante Faktoren für einen zufriedenstellenden Arbeitsplatz aus Sicht von schwerhörigen Menschen heraus. Darunter fallen unter anderem Belastungen in der Kommunikation, Kommunikationsstrategien, die Reaktionen des Umfeldes auf die Schwerhörigkeit und die persönliche Anpassung an die Beeinträchtigung. Unter Berücksichtigung dieser Faktoren wird angestrebt, die Aspekte der Arbeitszufriedenheit nach Neuberger und Allerbeck (1978) erhoben werden. Diese umfassen die Zufriedenheit mit Kolleg*innen, Vorgesetzte, der Tätigkeit, den Arbeitsbedingungen, der Organisation und Leitung, den Entwicklungsmöglichkeiten und der Bezahlung. Zielgruppe der Untersuchung sind alle berufstätigen schwerhörigen Personen im Alter zwischen 18 und 65 Jahren. Als standardisiertes Erhebungsinstrument wird der Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB) (Neuberger & Allerbeck, 1978) verwendet. Dieser erhebt mehrfach erhobene Teilaspekte von Arbeitszufriedenheit, die in der vorliegenden Arbeit von Interesse sind.

3 Ausgangslage und Relevanz der Arbeit

Derzeit leben 83,2 Millionen Menschen in Deutschland (Statistisches Bundesamt, 2019). Konkrete Angaben über die aktuelle Anzahl schwerhöriger Personen im erwerbstätigen Alter innerhalb Deutschlands liegen jedoch nicht vor. Nach dem Deutschen Grünen Kreuz (DGK) waren 1999 ca. 15 Millionen Menschen in Deutschland von einer Hörminderung betroffen, von denen 78% ihre Schwerhörigkeit im Erwachsenenalter erlitten (Schuntermann, 2002). Zusammen mit dem Robert-Koch-Institut (RKI) hat das Statistische Bundesamt für das Jahr 2019 94477 schwerbehinderte Personen mit einer Sprach- oder Sprechstörung, Taubheit, Schwerhörigkeit oder Gleichgewichtsstörung in der Gruppe der deutschen 18- bis 65-jährigen ermittelt. Diese Zahlen sind jedoch nicht nach den einzelnen Untergruppen dieser Gruppe differenziert, dadurch lässt sich keine

genaue Aussage zur Prävalenz Schwerhöriger machen. Zudem tauchen in diesen Zahlen nur die Betroffenen mit einem Schwerbehindertenausweis auf. Differenziertere Zahlen konnte hingegen die Universität Witten/Herdecke aufführen. Gemeinsam mit der Firma Siemens führte diese im Jahre 2000 eine Prävalenzstudie durch, die eine Schwerhörigen-Rate von 19% ab 14 Jahren ermittelte. In der Altersspanne von 20 – 69 Jahren sind laut dem Deutschen Schwerhörigenverband 15% zu verzeichnen (Eitner, 2008, Deutscher Schwerhörigenbund e.V., 2019). Eine Zusammenlegung der Studien HÖRS-TAT und „Wie hört Deutschland?“ von Gablenz, Hoffman und Holube (2017) im Nordwesten Deutschlands ergab eine Hochrechnung der schwerhörigen Erwachsenen in Deutschland von 16,2% nach dem WHO-Kriterium. Das entspricht 11,1 Millionen Menschen (Gablenz, Hoffmann, & Holube, 2017). Hier muss jedoch die Repräsentativität für ganz Deutschland hinterfragt werden. Nichtsdestotrotz zeigt der angegebene Prävalenzanstieg der Autoren um 1% alle fünf Jahre (150.000–160.000 Erwachsene jährlich) die wachsende Relevanz von Hörschädigung in der Gesellschaft auf (Gablenz, Hoffmann, & Holube, 2017). Zu einer Einschätzung über die Anzahl der schwerhörigen Menschen im Arbeitskontext, kann die Studie von Sohn (2001 zitiert nach Erdmann, Schmidt, & Böttges, 2018) verhelfen. Danach weisen etwa 5% der Erwerbstätigen eine Hörschädigung auf. Bei ca. 39 Millionen Erwerbstätigen (im Jahr 1999), entspräche dies einer Anzahl von 1,95 Millionen. Aktuell gerechnet (ca. 45 Millionen Erwerbstätige) wären dies 2,25 Millionen schwerhörige erwerbstätige Menschen (Statistisches Bundesamt (Destatis), 2021). Die Zielgruppe stellt demnach zwar im Vergleich zur Gesamtbevölkerung einen kleinen Teil dar, der jedoch zunehmend an Bedeutung gewinnt. Innerhalb der Zielgruppe hat das Thema ‚Arbeit‘ und ‚Arbeitszufriedenheit‘ einen hohen Stellenwert. Für eine Teilnahme am gesellschaftlichen Leben benötigen schwerhörige Menschen individuelle Kompensationsleistungen, Unterstützung aus ihrem sozialen Umfeld und technische Hilfsmittel. Besonders bei einem plötzlich eintretenden Hörschaden besteht ein großer Einschnitt in die psychosoziale Situation, da die Veränderung bisheriger Kommunikationsmuster oft mit (starken) psychischen Belastungen einhergeht (Leonhardt, 2019). Dies trifft sowohl auf das Alltagsleben als auch auf den Arbeitskontext zu. Die Mehrheit der schwerhörigen Menschen sind aufgrund ihrer Behinderung auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Durch eine gestiegene Anzahl der Beschäftigten im kommunikativen Bereich liegt im Arbeitskontext ein Wandel zur Kommunikationsgesellschaft vor (Jürgens, 2000 zitiert nach Schuntermann, 2002). Da ein Anstieg der schwerhörigen Erwerbstätigen zu erwarten ist, (Gablenz, Hoffmann, & Holube, 2017) gewinnt das Thema Berufstätigkeit für Menschen mit einer Schwerhörigkeit, neben der inhaltlichen Thematik, auch prävalenzbedingt zunehmend an Relevanz. Kommunikationsorientierte Arbeitsplätze, Betriebsversammlungen oder Meetings können oft nicht ohne weitere technische

Hilfsmittel und unter Anstrengung wahrgenommen werden. Auch die innerbetriebliche Kommunikation ist meist mit Barrieren verbunden (Roder, 2020). Das eine Hörschädigung in diesem Sinne sowohl soziale als auch psychische Auswirkungen nach sich zieht, belegen viele Studien (Eitner, 2008; Roder, 2020; Leonhardt, 2019). Da kommunikative Barrieren auch im Arbeitskontext auftreten, haben diese ebenso einen großen Einfluss auf den Arbeitsalltag. Untersucht wurde dieser bereits in diversen Studien: Backenroth-Ohsako, Wennberg, & Klinteberg (2003) haben anhand diverser Studien zusammengetragen, dass der Beginn einer Hörschädigung während der Berufstätigkeit die Identität, das Selbstkonzept, die Kommunikation, soziale Interaktion und Gesundheit beeinflusst. Punch (2016) befasste sich in einer integrativen Untersuchung mehrere Studien aus den Jahren 2004 bis 2016 mit der Arbeitssituation gehörloser und schwerhöriger Arbeiter, fokussiert auf die Barrieren, Vorgesetzten und das Stresslevel. Hier setzen auch Haynes und Linden mit ihrer Studie zu Arbeitsbedingungen und speziellen Bedürfnissen sowie Arbeitszufriedenheit Hörgeschädigter aus dem Jahr 2012 an. Neben den Arbeitsbedingungen und speziellen Bedürfnissen wird nach der Arbeitszufriedenheit gefragt. Doch ebenso wie bei Punch (2016) ist Arbeitszufriedenheit ein Teil der Untersuchung und wird nicht durch einen speziellen Fragebogen zur Arbeitszufriedenheit erhoben. Sachsenhauser (2009) beschäftigt sich in ihrer qualitativen Studie explizit mit der Arbeitszufriedenheit von hörgeschädigten Menschen. Lussier, Say und Corman (2000) gehen ebenfalls auf hörgeschädigte Beschäftigte ein, beziehen sich in ihrer Untersuchung jedoch eher auf gehörlose und hochgradig schwerhörige Erwerbstätige. Geyer und Schroedel präsentierten 1998 die Ergebnisse einer quantitativen Studie zur Arbeitszufriedenheit von gehörlosen und schwerhörigen Alumni einer Hochschule (Geyer & Schroedel, 1998). Fachberater*innen Integrationsfachdienstes schätzten 2002 die Arbeitszufriedenheit ihrer Klienten innerhalb des Projekts ‚Integrationsfachdienste zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Deutschland. Wissenschaftliche Untersuchung zur Arbeit der Modellprojekte in 16 Bundesländern‘ ein (Kastl & Trost, 2002). Eine Befragung der Klient*innen selbst fand jedoch nicht statt. McAfee und McNaughton untersuchten in den USA die Arbeitszufriedenheit von Arbeitern mit Behinderung mithilfe des Job Descriptive Index (JDI; ein Erhebungsmodell zur Erhebung der Arbeitszufriedenheit) die auch eine kleine Gruppe Hörgeschädigter einschließt (McAfee & McNaughton, 1997). Dong und Guerette (2013) befassten sich mit den Arbeitsplatzbedingungen und der Arbeitszufriedenheit von Personen mit einer sensorischen Behinderung (visuell und auditiv) in den USA, die Rehabilitation und begleitende Hilfen erhalten. Zudem wurde der Vergleich von nicht-hörgeschädigten und hörgeschädigten Menschen in Bezug auf die Arbeitssituation untersucht (Rydberg, Coniavitis Gellerstedt, & Danermark, 2010, 2011; Rydberg, Gellerstedt, & Danermark, 2009 z. n. Punch, 2016). Eine Metaanalyse in Kanada aus dem

Jahr 2005 kam zu dem Ergebnis, dass Menschen ohne eine Behinderung mit hoher Wahrscheinlichkeit zufriedener im Arbeitskontext sind als Menschen mit einer Behinderung. Inhaltliche Relevanz zeigt sich darin, dass die zentralen Bedürfnisse wie Motivation, Zufriedenheit und bessere Gesundheit durch Arbeit, spezifischer durch bewältigbare und interessante Aufgaben, soziale Kontakte, Autonomie und Anerkennung bedient werden können. Vor allem für Menschen mit einer Schwerhörigkeit bietet Arbeit eine Möglichkeit zur gesellschaftlichen Teilhabe und Persönlichkeitsentwicklung und somit auch zu einer Steigerung der Lebensqualität (Sachsenhauser, 2009). Gleichzeitig kann Arbeit aber auch als Stressor, unter anderem durch Überlastung, das allgemeine Wohlbefinden beeinträchtigen (Semmer & Meier, 2019).

Mit Blick auf die genannte Literatur zeigt sich ein breites Aufgebot, dass sich mit den Themen ‚Arbeit‘ und ‚Hörschädigung‘ befasst. Diese basieren jedoch größtenteils auf externen Einschätzungen oder internationalen Daten, bei denen die Arbeitszufriedenheit nur einen Teil der Erhebung darstellt. Zudem wird vermehrt auf Gehörlose und weniger auf die Gruppe der Schwerhörigen eingegangen. Diese Arbeit soll einen weiteren empirischen Beitrag zum Forschungsstand der Arbeitszufriedenheit und deren Aspekte bei schwerhörigen Erwerbstätigen in Deutschland leisten.

4 Hörschädigung

Bevor im Folgenden auf die Bedeutung des Hörens und die Auswirkungen einer Hörschädigung eingegangen wird, soll zunächst grundlegend an das Thema der Hörschädigung herangetreten werden. Im Folgenden wird der Begriff ‚Schwerhörigkeit‘ aus sozialmedizinischer, versorgungsrechtlicher und pädagogischer Sicht betrachtet. Der Fall des ‚Tinnitus‘ findet hier ebenfalls Beachtung, da er unter anderem in Folge eines Hörsturzes, neben einer Hörminderung, auftreten kann (Herzog, Kurse, & Wöller, Hörsturz, 2016).

4.1 Schwerhörigkeit

Allgemein wird unter einer Schwerhörigkeit (Hypakusis) Verminderungen der Hörfähigkeit verstanden. Diese reichen von subjektiv irrelevanten Hörstörungen bis zur Gehörlosigkeit (Zahnert, 2011). Im Gegensatz zu einer Ertaubung und Gehörlosigkeit ist eine Schwerhörigkeit nicht an einen Eintrittszeitpunkt gebunden. Ein Auftreten in jedem Lebensabschnitt ist möglich und auch die Ausprägung dieser Hörschädigung ist schwer zu spezifizieren. Ein großes Schwankungsspektrum an auditiver Perzeptionsleistung und

Sprachentwicklungen verhindern eine allgemeine Charakterisierung. Einzelfallerscheinungen sollten demnach immer das Beschreibungsbild komplettieren (Leonhardt, 2019).

Die Feststellung einer Schwerhörigkeit gelingt aus sozialmedizinischer und versorgungsrechtlicher Sicht über eine graduelle Einstufung der bestehenden Hörfähigkeit. Hierbei wird die Hörweite normallauter Umgangssprache für die Einstufung gemessen. Die vorgenommene Stufeneinteilung beschreibt die sechs Stufen: Normalhörig, geringfügige Schwerhörigkeit, mittelgradige Schwerhörigkeit, hochgradige Schwerhörigkeit, an Taubheit grenzende Schwerhörigkeit und Taubheit (Eitner, 2008). Nach der WHO wird ab einem Hörverlust von 26-40 dB von einer geringfügigen Schwerhörigkeit gesprochen (Zahnert, 2011). Hier kann Umgangssprache, bei einem Abstand bis zu einem Meter vor dem Ohr, noch gut verstanden werden (Zahnert, 2011). Zischlaute und stimmlose Konsonanten werden jedoch undeutlich wahrgenommen (Leonhardt, 2019). Ein Hörverlust von 41-60 dB und eine mittelgradige Schwerhörigkeit bedeuten ein Hörverständnis bei lautem Sprechen einen Meter vor dem Ohr (Zahnert, 2011) und die Mehrzahl der Sprachlaute wird überhört (Leonhardt, 2019). Bei einer hochgradigen Schwerhörigkeit (ab einem Hörverlust von 61-80 dB) werden einige Worte bei sehr lautem Sprechen auf dem weniger beeinträchtigten Ohr wahrgenommen (Zahnert, 2011). Wird auch eine laute Stimme nicht verstanden (Hörverlust bei 81 dB und mehr) ist die Indikation einer an Taubheit grenzende Schwerhörigkeit gegeben (Deutscher Schwerhörigenverband e.V., n.d.). Basierend auf dieser Einstufung wird der Grad der Behinderung (GdB) bewertet. Der GdB beschreibt das Beeinträchtigungsmaß der individuellen Integrität (Ullrich, 2004). Neben dem Grad des Hörverlustes spielt auch die Verortung des Organschadens eine Rolle. Dieser wird an dieser Stelle der Arbeit jedoch nicht vertieft. Aus pädagogischer Sicht liegt eine Hörschädigung vor, wenn technische Hilfsmittel, unter anderem Hörgeräte, zur Wahrnehmung von akustischen Reizen und Lautsprache notwendig sind und die Betroffenen ihr eigenes Sprechen nur bedingt durch die auditive Rückkopplung wahrnehmen können (Leonhardt, 2019). Wie die Entwicklung eines Menschen mit Hörschädigung verläuft, hängt von dem Eintreten, dem Ausmaß, der Art und den Kompensationsmöglichkeiten der Hörschädigung ab. Je höher der Schädigungsgrad, desto größer die auditive Perzeptionsbeeinträchtigung und benötigte Kompensationsleistungen (Leonhardt, 2019). Ein großer Einschnitt in die psychosoziale Situation besteht oft durch einen plötzlich eintretenden Hörschaden, der die bisherige Kommunikation verändert und oft mit (starken) psychischen Belastungen einhergeht (Leonhardt, 2019). Neben dem Hörverlust, dem Eintrittszeitpunkt und individuellen Kompensationsmöglichkeiten nimmt auch das soziale Umfeld eine wichtige Rolle ein. Auf der personellen Seite fließen die Begabung, die Sprachfähigkeit, das Sozialverhalten und eventuell

erworbene Konfliktbewältigungsstrategien mit ein. Aber auch das soziale Umfeld nimmt mit jeweiligen Reaktionen, Einstellungen und Verhalten einen Einfluss auf die Auswirkungen der Beeinträchtigung (Eitner, 2008). Bei aller Individualität betreffen doch viele psychosoziale Folgen die Mehrheit der Betroffenen. Sprachlich- kommunikative Einschränkungen erschweren und beeinträchtigen meist den Aufbau und die Aufrechterhaltung zwischenmenschlicher Beziehungen (Eitner, 2008). Eitner (2008) betont ebenso, dass der Begriff ‚Hörschädigung‘ als Oberbegriff dient und das Vorliegen einer Organschädigung beschreibt. Diese schließt nicht zwangsläufig eine Behinderung mit ein, wenn eine Kompensation durch Hörhilfen erfolgt (Eitner, 2008). In den meisten Fällen entsteht jedoch aus der Ohr-Organschädigung eine Behinderung auf der Wahrnehmungsebene, die sich in einer Kommunikationsbehinderung widerspiegelt (Eitner, 2008). Die psychosozialen Folgen dieser Behinderung werden in Kapitel 4.2.2 genauer erörtert.

Als besonderer Fall der Hörschädigung kann ein Tinnitus durch eine Hörminderung oder durch Stress ausgelöst werden (Herzog, Kurse, & Wöller, Hörsturz, 2016). Ein Tinnitus bezeichnet Geräuschwahrnehmung im Ohr und/oder Kopf, welche vorübergehend oder permanent auftreten. Hervorgerufen wird dieser durch ein simultanes mechano-akustisches oder -elektrisches Signal. Die Entstehung einer Hörminderung können auch somatische Beschwerden, Hals-Wirbel-Säule- oder Kiefergelenkbeschwerden beeinflussen (Herzog, Kurse, & Wöller, 2016).

4.2 Die Bedeutung des Hörens

Nach der Erläuterung des Schwerhörigkeitsbegriffs aus sozialmedizinischer, versorgungsrechtlicher und pädagogischer Sicht, folgt nun die Beschreibung der Bedeutung des Hörens für den Einzelnen.

„Was bedeutet die Störung des Gehörsinns als Regelgröße im komplexen Geschehen der Intaktheit eines Organismus als Basis für einen ungestörten Lebensvollzug?“ (Czermak, 1996, S. 27). Wird von der Bedeutung des Hörens gesprochen, muss zunächst geklärt werden welche Determinanten hierzu Aufschluss geben. Biologisch-medizinisch betrachtet kommt es mit einer Hörschädigung zu einer Schädigung am Ohr, die eine auditive Leistungsminderung mit sich bringt. Diese Schädigung zieht zudem eine Behinderung der Umwelt-Individuum Wechselbeziehung nach sich, da der Gehörsinn vielfältige Funktionen einnimmt. Diese Funktionen bedingen sich gegenseitig und gehen teilweise ineinander über (Eitner, 2008). Die Annahme des Organismus‘ als ein

vernetztes System mit psychischen, sozialen und biologischen Ebenen bietet weitere Orientierung (Egger, 2015). Daran anknüpfend wird das Gehörorgan auch oft als „sozialste unserer Organe“ bezeichnet (Czermak, 1996). Eine Störung auf der audiologischen Ebene kann personale und soziale Störungen kreieren, die über die reine physische Sinnesstörung hinausgehen (Richtberg, 1989). Denn „was den Menschen zu einem sozialen Wesen macht, das Gemeinschaften sucht und schafft, ist vor allem seine Fähigkeit und sein Bedürfnis zur Kommunikation“ (Richtberg, 1989, S. 16). Die wechselseitige Beeinflussung der sozialen und psychischen Ebene ist ein wichtiger Punkt, um die Bedeutung des Hörens zu verstehen. Kommt es zu einer Chronifizierung einer Störung, führt diese Veränderung des Regelsystems zu einem Zusammenbruch des Organismus‘ und kann einen Ausschluss der Umweltreize, ein Einschluss in sich selbst und eine Ausklammerung der sozialen Ebene hervorrufen. Um diesen Mechanismen entgegenzuwirken, kann der Mensch depressive Stimmungen und ausgeprägte vegetative Störungen als erlebtes ‚Kranksein‘ und Leistungseinschränkung erleben. Eine Reihe von Fehlschlägen kann zu einem Einschluss in sich selbst führen und sich in depressivem Verhalten, Angst, sozialem Rückzug, Lustlosigkeit oder Hoffnungslosigkeit äußern (Czermak, 1996).

4.2.1 Primäre Auswirkungen einer Hörbeeinträchtigung

Die Funktionen des Hörens sind vielfältig. Sie liefern Orientierung, Informationen, Warnungen und sorgen für eine Aktivierung unseres Gehirns (Richtberg, 1980, Eitner, 2008). Die Informationsfunktion beschreibt die Weitergabe des Umfeldes über jegliche akustischen Veränderungen. Das Hören deckt als Hintergrundsinne alle Richtungen ab und arbeitet - auch im Schlaf – unwillkürlich und ununterbrochen. Primäre Folgen einer Hörschädigung können hier vielschichtig auftreten. Zwar übernehmen die Augen eine große Kompensationsleistung, doch bleiben viele Informationen unbemerkt. Lautsprecheransagen an öffentlichen Orten (Bahnhöfe, Wartezimmer, etc.) werden unverständlich oder gar nicht wahrgenommen und Schritte einer sich nähernden Person, das Öffnen einer Tür oder ungewöhnliche Umgebungsgeräusche, die auf eine Gefahrenlage hinweisen bleiben unerkannt (Eitner, 2008).

Das menschliche Gehör wird stetig mit akustischen Informationen überflutet. Hier greift die Warnungs- und Alarmierungsfunktion. Mithilfe der sensorischen Einengung gelingt es, dieses Wahrnehmungsfeld willkürlich sowie unwillkürlich einzuengen und zu verändern. Dieser willkürliche sensorische Filtermechanismus lenkt das Erleben und Denken in einen normalen Fluss und ermöglicht zum einen geistige Fähigkeiten. Zum anderen

können akustische Reize auch eine Signalfunktion einnehmen, die bei Menschen mit Blick auf die Lebensanpassung unwillkürlich eine Einschätzung von Gefahrensituationen ermöglichen. Dies sind hauptsächlich an Vitalfunktionen gekoppelte Schreckreaktionen, können aber auch gelernte Reaktionsmuster sein, ausgelöst durch bestimmte akustische Signale wie eine Türklingel (Richtberg, 1980). Der Schreck, ein plötzlich auftretender, heftiger und schnell abklingender Erregungszustand, geht meist mit spezifischen Veränderungen vegetativer und zentralnervöser Funktionen einher. Durch einen Schreck wird die Aufmerksamkeit bis zur sensorischen Einengung gebunden und löst eine Alarmierung sowie Mobilisierung überlebenssichernder Verhaltensmuster aus (Richtberg, Täschner und Bochnik (1978/1979 zitiert nach Richtberg, 1980). Die menschliche Schreckreaktion auf ein Überraschungsereignis funktioniert sogar im Schlaf. Hier werden beträchtliche Differenzierungsleistungen erbracht. Beispielsweise verändert sich die Schlaftiefe bei einer Mutter bei Straßenlärm kaum, jedoch reagiert sie auf leises Weinen ihres Kindes (Richtberg, 1980).

Für die Denkfähigkeit und die Aktivierung des Gedächtnisses, ist eine Anregung der kortikalen Tätigkeit durch das Gehör notwendig. Die geschieht anhand von Stimuli, die durch Sinnesorgane, z.B. durch das Ohr, an die Hirnrinde geleitet werden. Dies führt zu Wachheit und Kreativität. Bei einer Schwerhörigkeit ist die Zahl der Reizumsetzungen im Corti'schen Organ und somit der vitalisierenden Impulse gemindert. Eine Ursache der schnellen Ermüdung bei Schwerhörigen liegt hier zugrunde (Manassi, 1987 zitiert nach Eitner, 2008).

Entfernungs- und auch das Richtungshören sind weitere wichtige Funktionen. Diese ermöglichen eine wichtige Orientierung im Zusammenhang mit der willkürlichen Aufmerksamkeitsbündelung. Die Relevanz der Orientierungsfunktion wird generell unterschätzt und eher dem Sehsinn zugeschrieben. Aber vor allem ertaubte Menschen, die gelernt haben mit akustischen Informationen ihren Alltag zu bestreiten, müssen sich auf eine visuelle Orientierung umstellen. Dieser Orientierungswandel bedeutet oft einen langwierigen und schwierigen Prozess (Eitner, 2008). Das Entfernungshören wird durch zwei Faktoren bestimmt: das Frequenzspektrum und die Lautstärke. Die Geräusche werden, je näher, desto lauter und je weiter entfernt, desto leiser wahrgenommen. Allerdings gibt es unterschiedliche Aussagen der Fachliteratur, bei welcher Frequenz eine Schallquelle als laut oder leise wahrgenommen wird (Eitner, 2008). Durch die Wahrnehmung und Verarbeitung von selbst minimalen zeitlichen Intensitäts- und Frequenzunterschieden in den Schallreizen gelingt das Richtungshören. Eine Lokalisierung der Schallqualitäten ist, bis auf sehr hohe Töne, mit Hilfe der Zeitdifferenzierungswahrnehmung möglich. Um

auch hohe Töne orten zu können, greift das Gehirn auf eine unterschiedliche Schallintensität auf beiden Ohren zurück (Aschoff, 1964 zitiert nach Richtberg, 1980).

4.2.2 Sekundäre Auswirkungen einer Hörbeeinträchtigung

Neben den primären Auswirkungen kommt es durch eine Hörschädigung ebenfalls zu mittelbaren Folgen auf sozialer und emotionaler Ebene.

Eine plötzlich eintretende Schwerhörigkeit wird oft als Schock erlebt und geht unter anderem mit Verwirrung, Verzweiflung, Hoffnungslosigkeit einher. Anders als bei einem schleichenden Entstehungsprozess der Schwerhörigkeit, der meist zuerst vom Umfeld wahrgenommen wird, verändert sich auf einen Schlag die gesamte Umweltwahrnehmung. Bis zu einer rationalen Konfrontation mit der Behinderung können mehrere Wochen vergehen (Richtberg, 1980). Aber auch bei einer langsam eintretenden Hörschädigung liegt das Problem der Unsichtbarkeit vor. Es paart sich mit dem immer weiter ausbreitenden Prinzip der Selbstbedienung, welche zwischenmenschliche Kommunikation verzichtbar macht. Betroffenen, die als hörbeeinträchtigt unerkant bleiben möchten, kommt diese reduzierte Kommunikation im alltäglichen Leben entgegen. Die Kehrseite ist, dass für das Umfeld kein Grund für eine rücksichtsvolle Kommunikation besteht. Schwierigkeiten in der Verständigung werden von Hörenden oft ungeduldig oder ärgerlich vernommen und eher als kognitive Beeinträchtigung oder bewusste Provokation eingeordnet. Neben der Gefahr in sozial unangenehme Situationen zu geraten, verwehrt diese Haltung auch das Einsetzen von konstruktiven Kompensationsstrategien (Richtberg, 1980) (siehe Kapitel 6.3). Anders als Gehörlose, die eine solche Umweltorientierung von Geburt an erlernt haben, sind Späthörgeschädigte hier in größerem Maße betroffen (Richtberg, 1980). Richtberg (1980) benennt in diesem Zusammenhang die „innere Nöte“ (S. 169). Gemeint ist der intraindividuelle Umgang mit der Situation, welcher durch eine zehnmal höhere Selbstmordversuchs-Rate bei Späthörgeschädigten deutlich wird. Am Arbeitsplatz wurden häufig vermeintliche Benachteiligungen bei Beförderungen oder mangelnde Rücksichtnahme angegeben. Der Verdacht, zum Objekt von Spott der Kolleg*innen zu werden, wurde besonders oft geäußert und ist oft die Hauptproblematik bei Schwerhörigkeit. Weniger der Fakt, schlechter zu hören als früher, vielmehr die somatisch-psychisch-sozialen Störungsfaktoren, die sich in vegetativen Beschwerden, seelischen Befindlichkeitsstörungen und psycho-sozialen Konflikten äußern, stellen meist den Kern des Leidensdrucks dar (Richtberg, 1980). Dass eine negative Selbsteinschätzung mit Konfliktbelastungen einhergeht, beschreibt Richtberg bereits im Jahr 1980.

Zusammenfassend ist Schwerhörigkeit mehr als eine reine Sinnesstörung. Die Folgererscheinungen und das Ausmaß einer solchen Störung werden jedoch oft nicht wahrgenommen. Kommunikation, Information, Orientierung, Alarm und Warnung sowie Aktivierung und Kreativität hängen mit dem Gehörsinn zusammen (Richtberg, 1980). Die Sinnesstörungen betreffen sowohl den akustisch sensorischen Bereich als auch die emotionalen, vegetativen, vitalen Befindlichkeiten und personale, soziale und kommunikative Qualitäten (Richtberg, 1989). Auch der Zusammenhang der sozialen und psychischen Komponenten ist nicht zu verkennen. Die erschwerte gesellschaftliche Teilhabe kann zu einem generellen Rückzug in sich selbst führen. Depressives Verhalten, Angst, sozialer Rückzug, Antriebslosigkeit und Lustlosigkeit, Hoffnungslosigkeit, bis hin zu suizidalen Gedanken können die Folgen eines solchen Rückzuges sein (Czermak, 1996).

Bevor im fünften Kapitel die Verbindung zwischen Schwerhörigkeit und Arbeit gesetzt wird, steht im folgenden Kapitel zunächst das Verständnis von Arbeitszufriedenheit und arbeitszufriedenheitsrelevanter Aspekte im Fokus.

5 Arbeitszufriedenheit und arbeitszufriedenheitsrelevante Aspekte

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer streben nach Arbeitszufriedenheit. Einerseits um die Ziele des Unternehmens zu erreichen, andererseits um Gesundheit und Wohlbefinden im Arbeitsleben zu ermöglichen (Ferreira, 2020). Die vorliegende Arbeit nimmt hier die Arbeitnehmersicht in den Fokus. Dieses Kapitel liefert ein Verständnis von ‚Arbeitszufriedenheit‘ und relevanten Aspekten sowie der Bedeutung befriedigender Arbeit. In diesem Sinne werden verschiedene Modelle und Messinstrumente vorgestellt.

5.1 Begriffsbestimmung

Das Konzept der Arbeitszufriedenheit ist immer wieder Gegenstand von diversen Untersuchungen und Berichten (Hackman & Oldham, 1975; Büssing, 1982, Neuberger & Allerbeck, 1978). Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller & Hulin (2017) eruierten 80% der einstellungsbezogenen Studien, die sich ab 1950 mit Arbeitszufriedenheit befassen, und trafen unter anderem die folgende Aussage: „Within this universe of related constructs, job satisfaction clearly has been the most studied construct“ (Judge et al., 2017, S. 357). Diese Aussage erzeugt den Anschein, dass ein Konstrukt, das so gut untersucht worden ist, dementsprechend definiert wurde. Dieser Schein trügt jedoch. Neben und zusammen mit dem Begriff ‚Arbeitszufriedenheit‘ werden oft Begriffe wie

‚Berufszufriedenheit‘, ‚Arbeitsmotivation‘ oder ‚Zufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit‘ verwendet. Diese sind jedoch von der Arbeitszufriedenheit abzugrenzen (Ferreira, 2020). ‚Berufszufriedenheit‘ oder auch ‚Zufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit‘ beinhalten die Zufriedenheit mit der eigenen Erwerbstätigkeit über einen längeren Zeitraum hinweg (Crites et al. zitiert nach Bruggemann, Groskurth, & Ulich, 1975). Somit können sich diese Begriffe auf unterschiedliche Erwerbsverhältnisse beziehen. Die Arbeitszufriedenheit bezieht sich hingegen immer auf die spezifischen Unternehmensbedingungen und das aktuelle Arbeitsverhältnis (Ferreira, 2020). Weitere Konzepte wie ‚Berufszufriedenheit‘, ‚job attitude‘ oder ‚job morale‘ finden sich immer wieder in der Literatur, sind aber dennoch differenziert zu betrachten (Ferreira, 2020). An dieser Stelle soll jedoch keine vertiefende Beschreibung vorgenommen werden. Nach Ferreira (2020) kann jedoch über die Abgrenzung zu anderen Konzepten ein Verständnis von Arbeitszufriedenheit erlangt werden. Eine weitere Problematik stellt sich jedoch durch mangelnde unabhängige Konstrukte dar (Ferreira, 2020). Die Schwierigkeit liegt hierbei auf der inhaltlichen Ebene. Die arbeitenden Menschen bilden den Angelpunkt von Konstrukten, wie Lebenszufriedenheit, subjektives Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit. Eine klare Trennung der Einstellungen und Werte, Erfahrungen und soziale Vergleiche ist aber kaum möglich (Ferreira, 2020). Unabhängig von diesen Schwierigkeiten wurden im Laufe der Zeit diverse Definitionen von „Arbeitszufriedenheit“ basierend auf verschiedenen Ansätzen benannt. Diese werden in den folgenden Punkten aufgezählt.

- Cranny, Smith & Stone (1992 z. n. Brief, 1998) sehen unter anderem eine affektive Reaktion auf eine Tätigkeit als Kern der Arbeitszufriedenheit an.
- Nach Locke ist die Arbeitszufriedenheit die Bewertung der eigenen Arbeit und Feststellung von Erreichen der eigenen Arbeitswerte, die sich in einem angenehmen emotionalen Zustand äußert (1969).
- Brief (1998) hingegen spricht allgemein von einer Einstellung gegenüber der Arbeitstätigkeit.
- Weitergehend wird Arbeitszufriedenheit auch
 - als arbeitsrelevante Bedürfnisbefriedigung (u.a. Wolf, 1970; Gordon, 1955 zitiert nach Neuberger & Allerbeck, 1978),
 - als (aufgehobene) Soll-Ist-Differenz mit dem Blick auf die Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit (u.a. Morse, 1953; v. Rosenstiel, 1975 zitiert nach Neuberger & Allerbeck, 1978),
 - als Gleichgewichtszustand und Stimmigkeit der Kognitionen (Auffassungen, Meinungen, Erkenntnisse) (u.a. Korman, 1970 zitiert nach Neuberger & Allerbeck, 1978),

- als erfüllte Erwartungshaltung bezüglich Belohnungen der Umwelt (Gellermann, 1972 zitiert nach Neuberger & Allerbeck, 1978) oder
- als Einstellung zu Aspekten einer Arbeitssituation, basierend auf anreiztheoretischen Auffassungen (Neuberger & Allerbeck, 1978) beschrieben.

Eine weitere Schwierigkeit liegt in widersprüchlichen Ergebnissen der verschiedenen Ansätze hinsichtlich Korrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit und diverser Aspekte wie z.B. Leistung (Ferreira, 2020). Judge und Bono (2001 zitiert nach Ferreira, 2020) sehen diese Widersprüchlichkeiten jedoch nicht (nur) in nichtbestehenden Zusammenhängen, sondern in unterschiedlichen Messungen der Arbeitszufriedenheit verankert. Es liegen meist immer noch bedingt geeignete Arbeitszufriedenheitsmodelle vor. Dies erschwert eine gesamtheitliche Interpretation der jeweiligen Ergebnisse (Ferreira, 2020). Da der Arbeitsbeschreibungsbogen, das hier verwendete Messinstrument basierend auf diesem Ansatz operationalisiert ist, liegt dieser Arbeit der anreiztheoretische Ansatz zugrunde. Der anreiztheoretische Ansatz ist von einer kognitiv-evaluativen Einstellung zur Arbeitssituation geprägt, verdeutlicht den Gegenstandsbezug von Arbeitszufriedenheit und bietet Ansätze für Veränderungsmöglichkeiten (Neuberger & Allerbeck, 1978). Der Anreiztheoretische Ansatz registriert die individuumsbezogene Bewertung bestimmter Erfahrungen aus der Arbeitswelt auf einer Dimension von „gut“ bis „schlecht“. Ist eine Bewertung vorgenommen, so zieht sie Beeinflussungen im Deutungs-, Zuwendungs- und Meidungsverhalten nach sich (Neuberger & Allerbeck, 1978). In diesem Ansatz nimmt die Person einen aktiven Part in der selektiven und evaluierenden Rolle der eigenen Lage innerhalb des Arbeitskontextes ein (Neuberger & Allerbeck, 1978).

Ein wissenschaftlicher Konsens zur Erhebung von Arbeitszufriedenheit liegt nicht vor. Diverse Ansätze legen dementsprechend verschiedene Aspekte zugrunde, was eine Metaanalyse hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit erschwert. Aus diesem Grund werden im nächsten Kapitel einige Aspekte von Arbeitszufriedenheit dargestellt, auf die sich die Erhebung dieser Arbeit stützt.

5.2 Aspekte der Arbeitszufriedenheit

Genau wie der Definition und Operationalisierung von Arbeitszufriedenheit unterschiedliche Ansätze zugrunde liegen, sind auch arbeitszufriedenheitsrelevante Aspekte zahlreich vertreten. Neuberger und Allerbeck (1978) nennen sieben Aspekte von Arbeitszufriedenheit: Kollegen, Vorgesetzte, Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, Organisation und Leistung, Entwicklung und Bezahlung. Diese basieren auf der Reduktion von 500 Items,

die sich aus der Sichtung deutscher und amerikanischer Literatur manifestieren. Die Autoren (1978) merken eigenständig Kompromisse an, die bei dieser Zusammenstellung gemacht wurden. Die sieben Aspekte können ausgeweitet werden. Unvollständigkeit wird auch durch Ferreira (2020) kritisiert. Neuberger und Allerbeck nennen als weitere Aspekte ‚Information‘, ‚Mitbestimmung‘, ‚Arbeitszeit‘ und andere (1978). Gleichzeitig ist es denkbar, dass der Bereich ‚Arbeit‘ in Bezug zu anderen Lebensbereichen wie die Familie, die Person selbst, die soziale Umwelt oder die Freizeit steht und ebenfalls eine Einflussgröße darstellt (Borg, 1077 zitiert nach Neuberger & Allerbeck, 1978). Bruggemann nimmt in dem Zürcher Modell der Arbeitszufriedenheit Bezug auf drei Kernvariablen: Soll-Istwert-Vergleich, Anspruchsniveau der Person und die Problemlöseversuche (Bruggemann, Groskurth, & Ulich, 1975). Büssing (1982; Ferreira, 2020) nimmt in einer Erweiterung die Kontrollwahrnehmung mit auf. Weiss und Cropanzano (1996, zitiert nach Ferreira, 2020) berücksichtigen neben den Arbeitsmerkmalen in ihrer Theorie auch Persönlichkeitsdispositionen, kontextuelle Faktoren und ebenfalls den Soll-Ist-Vergleich von Arbeitsmerkmalen. Die genannten Aspekte sollen einen Einblick in die Komplexität der Erfassung von Arbeitszufriedenheit geben und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Aber auch mit Blick auf die Zielgruppe ergeben sich weitere spezifische Aspekte, die einen Einfluss auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz haben. Diese werden in den nachfolgenden Kapiteln genauer aufgeführt. Mit dem Hintergrund, dass kein einziges Instrument alle Facetten von Arbeitszufriedenheit erfassen kann (Büssing, 1982), wurde bei der vorliegenden Untersuchung trotz Unvollständigkeit der Aspekte, der Fokus auf die sieben Aspekte gesetzt. Die überwiegende Mehrheit der Befragten kann Erfahrungen zu diesen Bereichen aufweisen, weshalb eine universelle Anwendung möglich ist (Neuberger & Allerbeck, 1978). Auch kann die Komplexität der Arbeitszufriedenheit und deren Aspekte ansatzweise durch die Vielschichtigkeit dieses Konstruktes berücksichtigt werden. Gleichzeitig wird durch das rege Interesse der Wissenschaft die Relevanz für die Gesellschaft deutlich. Warum dies so ist, wird im nächsten Kapitel erläutert.

5.3 Bedeutung von Arbeit

Zwischen der Rolle, die Arbeit tatsächlich in unserem Leben einnimmt, und ihrer Bedeutung für die Persönlichkeitsentwicklung bestehen vielfältige Zusammenhänge. Das Verständnis einer Arbeitswelt, die nicht im Büro, Geschäft oder anderen Arbeitsplätzen bleibt, sondern auch das Denken, Fühlen und Verhalten im privaten Bereich prägt. In den letzten Jahrzehnten nahm die Bedeutung von Arbeit als Möglichkeit zur Selbstverwirklichung immer mehr zu und prägt somit auch die Persönlichkeitsbildung. Die zentrale Stellung von Arbeit wurde von dem Konzept der ‚Work-Life-Balance‘ eingenommen

(Böckelmann & Mäder, 2018). Dieses Konzept beschreibt eine ausgeglichene Lebensführung aus Arbeitstätigkeit und Freizeitgestaltung. Böckelmann und Mäder (2018) verweisen an dieser Stelle darauf, dass auch während der Arbeit Leben stattfindet. Um den Akt des Ausgleichens hervorzuheben, verwenden sie stattdessen den Begriff ‚Life-Domain-Balance‘ (Böckelmann & Mäder, 2018). Zwar muss in Deutschland eine Arbeitslosigkeit nicht mit einer Obdachlosigkeit einhergehen, dennoch bedeutet eine Erwerbstätigkeit immer noch die Existenzsicherung eines Lebensstandards (Böckelmann & Mäder, 2018). Eine entscheidendere Rolle in Bezug auf die Bedeutung von Arbeit nehmen jedoch die psychosozialen Funktionen ein. Angelehnt an Jahoda und Warr zeigen Semmer und Meier (2019) die folgenden fünf Funktionen der Erwerbstätigkeit auf:

- ‚Aktivität und Kompetenz‘: Durch bewältigte Arbeitsaufgaben erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse, aber auch durch das Wissen über diese Fähigkeiten kommt es zu einer erlebten Handlungskompetenz, welche wichtig für die Qualifikationsentwicklung ist.
- ‚Zeitstrukturierung‘: Der Arbeitsalltag bietet zudem Struktur und Orientierung, nicht nur für den Tag, die Woche und das Jahr, sondern auch für die gesamte Lebensplanung. Urlaub und Rente stellen hier wichtige Ankerpunkte dar.
- ‚Kooperation und Kontakt‘: Auch der (notwendige) Kontakt zu anderen Menschen während der Arbeitszeit fördert die kooperativen und kommunikativen Fähigkeiten und bietet die Möglichkeit zur sozialen Interaktion. Arbeit bietet demnach auch die Möglichkeit zur sozialen Teilhabe. Die Abwesenheit dieser Möglichkeit erhöht die Wahrscheinlichkeit für gesellschaftliche Desintegration (Promberger, 2008).
- ‚Soziale Anerkennung‘: Für Menschen mit einer Behinderung im Allgemeinen und somit auch für schwerhörige Menschen stellt die Akzeptanz und Integration als einbringendes Mitglied der Gesellschaft eine Bedeutung dar. Unter der Prämisse, dass unter sozialer Teilhabe, gesellschaftliche Teilhabe verstanden wird, nimmt die berufliche Integration an dieser Stelle nach Vosseler (1995, zitiert nach Sachsenhauser, 2009) eine wichtige Position ein. Neben der sozialen Interaktion können die eigene Leistung und die Kooperation mit anderen das positive Gefühl hervorrufen, einen Beitrag zur Gesellschaft leisten zu können.
- ‚Persönliche Identität‘: Das oben genannte positive Gefühl und die genannten Aspekte von Kompetenz, Zeitstrukturierung, Kooperation und Kontakt sowie der sozialen Anerkennung liefern eine Grundlage zur Entwicklung von Selbstwertgefühl und Identität (Semmer & Meier, 2019), welche ebenso mit beruflicher Selbstverwirklichung zusammenhängen. Fähigkeiten zu besitzen und Leistungen zu

erbringen, die der Gesellschaft nutzen und von ihr wertgeschätzt werden, führen zu Selbstschätzung bzw. Selbstwertgefühl (Popescu-Willigmann, 2014).

Den Verlust des Arbeitsplatzes mit einer Verringerung der sozialen Integration und des Selbstwertgefühls gleichzusetzen, erscheint nicht übertrieben. Viele psychosoziale Funktionen werden durch die Arbeit erfüllt und ein Wegfall hinterlässt eine Lücke in diesen Bereichen. Bei dem Versuch Arbeitszufriedenheit zu erheben, müssen daher diese Faktoren berücksichtigt werden. Einen Überblick über einige Messinstrumente liefert das folgende Kapitel.

5.4 Modelle und Messinstrumente

Wie die hohe Anzahl an der in Kapitel 3 vorgestellten Untersuchungen schon vermuten lässt, basieren diese auf verschiedenen Modellen zur Bestimmung von Arbeitszufriedenheit, die im Laufe der Zeit entwickelt wurden. Neben der Schaffung eines Überblicks über die Vielfalt der Instrumente wird vor allem der Arbeitsbeschreibungsbogen nach Neuberger und Allerbeck (1978) als Basismethode dieser Arbeit betrachtet.

5.4.1 Überblick

Das älteste Modell bildet das ‚Hierarchische Modell der Motivation‘ von Maslow (1943) mit den Bedürfnissen nach physiologischer Homöostase, Sicherheit, Liebe, Wertschätzung und Selbstverwirklichung. Ferreira (2020) deklariert, dass eine direkte Verbindung zwischen Motivation und Arbeitszufriedenheit unklar ist. Maslow (1943) postuliert jedoch, dass kein Bedürfnis oder Antrieb isoliert betrachtet werden sollte, vielmehr hänge jeder Trieb mit dem Zustand der Befriedigung oder Unbefriedigung anderer Triebe zusammen (Maslow, 1943). Zudem werden die Bedürfnisse nach Maslow vielfach mit der Erfüllung von Arbeitszufriedenheit in Verbindung gebracht (Ferreira, 2020). Ein weiteres bekanntes Modell ist die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg (Ferreira, 2020). Herzberg unterscheidet bei der Entstehung von Arbeits(un)zufriedenheit zwischen Inhalts- und Umweltfaktoren (Nerdinger, 2019). Eine positive Prägung der eher intrinsisch angelegten Inhaltsfaktoren führt zu Zufriedenheit, eine negative eher zu einer neutralen Haltung oder auch Nicht-Unzufriedenheit (Nerdinger, 2019). Das Zürcher-Modell von Bruggemann (1974 zitiert nach Ferreira, 2020) definiert Arbeitszufriedenheit zum einen als Einstellung zum Arbeitsverhältnis auf der Dimension „zufrieden – unzufrieden“ und bezieht zum anderen die Person-Umwelt-Beziehung und dynamisch-prozessuale Perspektiven mit ein (Ferreira, 2020). Neben weiteren Modellen, wie das ‚Job Characteristics Modell‘ nach

Hackmans und Oldham und die ‚Affective Events Theory‘ (AET) nach Weiss und Cropanzo aus den Jahren 1975 und 1996, bestehen noch weitere Modelle (Ferreira, 2020), die an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt werden sollen. Um Arbeitszufriedenheit messen zu können wurden, unter anderem basierend auf den genannten Modellen, Messinstrumente entwickelt. Neben dem hier verwendeten Arbeitsbeschreibungsbogen von Neuberger und Allerbeck (1978), wurden unter anderem die ‚Job Diagnostic Survey‘ (Hackman & Oldham, 1975), die ‚Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit‘ (SAZ) oder der Arbeitszufriedenheitskurzfragebogen (AZK) von Bruggemann (Neuberger & Allerbeck, 1978) postuliert, die an dieser Stelle nur erwähnt werden sollen.

Die in den vorläufigen Kapiteln bereits deutlich gewordene Komplexität des Konstruktes ‚Arbeitszufriedenheit‘ spiegelt sich in den verschiedenen Messmodellen wider. Eine steige Entwicklung neuer Ansätze und Erhebungsinstrumente, zeigt, dass kein Modell das gesamte Konstrukt erfassen konnte. Das bereits angerissene Modell des Arbeitsbeschreibungsbogens (Neuberger & Allerbeck, 1978) wird nun zusammen mit der verwendeten Messmethode im Folgenden vorgestellt und erläutert.

5.4.2 Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)

Neuberger und Allerbeck definieren Arbeitszufriedenheit als „(kognitiv-evaluative) Einstellung eines Individuums zur Arbeitssituation“ (Neuberger & Allerbeck, 1978, S. 32). Diese allgemeingehaltene Definition basierend auf dem anreiztheoretischen Ansatz soll lediglich einen Bezugsrahmen und kein bestimmtes theoretisches System festlegen. In diesem Ansatz werden Erfahrungen in der Arbeitswelt auf der Dimension „gut-schlecht“ bewertet, registriert und in zukünftige Deutungs-, Zuwendungs-, und Meidungsverhalten integriert. Die Person ist somit nicht das Opfer ihrer Arbeitswelt, sondern Bestandteil einer selektiven und evaluierten Stellungnahme dessen (Neuberger & Allerbeck, 1978). Der Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB) stellt durch Beschreibungen der Arbeitssituation einen hochstrukturierten, schriftlichen, universell anwendbaren Mehr-Item-Fragebogen dar, der quantitative Aussagen über die Zufriedenheit mit einzelnen Arbeitsaspekten ermöglicht (Neuberger & Allerbeck, 1978). Der ABB erfragt nicht direkt die Arbeitszufriedenheit oder unmittelbar Bewertungen einzelner Aspekte, sondern bezieht sich auf Beschreibungen von Merkmalen. Diese können nach Neuberger und Allerbeck als Zufriedenheitsaussagen interpretiert werden. Mehrere Studien (Smith et al., 1969; Yuzuk, 1961; Wandous & Lawler, 1972, u.a. z. n. Neuberger & Allerbeck, 1978) stützen diese Annahme und zeigen eine Korrelation von Beschreibungen und Bewertungen auf. Beispielhaft sei eine „langweilige“ Tätigkeit unbefriedigender als eine „interessante“

Tätigkeit (Neuberger & Allerbeck, 1978). Die Erhebung von Arbeitszufriedenheit umfasst die sieben Bereiche ‚Kollegen‘, ‚Vorgesetzter‘, ‚Tätigkeit‘, ‚Arbeitsbedingungen‘, ‚Organisation und Leitung‘, ‚Entwicklung‘ und ‚Bezahlung‘ des Arbeitsbeschreibungsbogens. Zusätzlich wird anhand eines Einzel-Item zur ‚Allgemeinen Arbeitszufriedenheit‘, „Allgemeine Lebenszufriedenheit“ und „Arbeitssicherheit“ erhoben. Die Skala zur Bedeutungsgewichtung wurde nicht berücksichtigt (siehe Kapitel 8.4.5).

In den vorherigen Kapiteln wurde das Bild der Schwerhörigkeit, deren Relevanz und die psychosozialen Auswirkungen sowie das Konstrukt der ‚Arbeitszufriedenheit‘ und deren Aspekte in seiner Komplexität aufgezeichnet. Der folgende Abschnitt geht nun auf die Bedeutung von Arbeit und die Folgen einer Schwerhörigkeit im Arbeitskontext ein.

6 Schwerhörigkeit und Berufstätigkeit

Viele internationale Studien weisen darauf hin, dass Menschen mit einer Schwerhörigkeit vermehrt von niedrigerer Erwerbsbeteiligung, höherer Arbeitslosen- und Frühberentungsquoten betroffen sind (Weber & Weber, 2015). Ergebnisse des GINKO-Projekts zeigen, dass nur knapp ein Fünftel der Schwerhörigen (28,9%) und Ertaubten (32,9%) ihr Arbeitsumfeld als „hörgeschädigten-gerecht“ beurteilen (GINKO-Projekt, 2009). Davon ausgehend befasst sich dieses Kapitel mit der Bedeutung des Eintrittszeitpunktes der Hörschädigung auf die berufliche Situation für die Betroffenen. Ferner wird die Relevanz von Kommunikationsstrategien sowie die Bedeutung der persönlichen Anpassung an die Schwerhörigkeit im Kontext ‚Arbeit‘ aufgezeigt. An dieser Stelle erfolgt eine kurze Einführung in das ‚Communication Profile for Hearing Impaired‘ (CPHI) von Demorest und Erdman (1987), da einige Skalen des Fragebogens hierauf basieren. Zuletzt erfolgt eine Zusammenstellung technischer, inter- und intrapersoneller Barrieren und Hilfen am Arbeitsplatz, die sich aus der Literatur ergeben.

6.1 Eintritt der Hörschädigung und beruflich Situation

Der Zeitpunkt des Eintritts ist für die emotionale Verfassung der Betroffenen von Bedeutung. Bei einer spät eintretenden Hörschädigung besteht die Chance, die ersten Schritte im Berufsleben als hörende Person gehen zu können. Die berufliche Position kann ohne Hindernisse erarbeitet und hilfreiche Verhaltensweisen angeeignet werden. So können unter anderem Wörter akustisch nicht zu hundert Prozent verstanden, aber kognitiv nachvollzogen werden. Dadurch kann das Absehen von den Lippen erleichtert werden (Popescu-Willigmann, 2014). Trotzdem stellt die plötzliche Veränderung durch

Hörbeeinträchtigung im Erwachsenenalter für Betroffenen eine besondere Belastung dar (Richtberg, 1980). Popescu-Willigmann (2014) führt in seiner Untersuchung die Anmerkung eines Betroffenen auf, der seine plötzlich eintretende Hörbeeinträchtigung mit einem Motorradunfall vergleicht, der ihn an einen Rollstuhl bindet:

Und die [im Erwachsenenalter schwerhörig gewordenen] können ja nicht auf die Schwerhörigenschule gehen. Die haben einen ganz normalen Lebensweg. Die haben ganz andere Erfahrungen. Und denen fehlt das in die Behinderung hineinwachsen. Ihnen fehlt, dass sie quasi schon intuitiv, als Kind, schon bestimmte Verhaltensweisen entwickeln [...] und das unter dem Druck der Arbeitswelt [...] Ich habe mir meinen Beruf im Vorhinein ausgesucht mit dem Wissen, ich bin hörbehindert. Ich bin behindert. Einer, der eine Behinderung erwirbt, der hat seinen Beruf und muss jetzt gucken, wie er jetzt klarkommt Es ist ganz anders, als wenn sie vorn herein schon gestalten können. (Julius: 13 in: Popescu-Willigmann, 2014, S. 146)

Diese Belastung beinhaltet zum einen die Einstellung gegenüber der Beeinträchtigung und zum anderen müssen Kompensationsstrategien erlernt werden, um mit den auditiven Defiziten umzugehen (Popescu-Willigmann, 2014). Auch Czermak (1996) sieht den Eintrittszeitpunkt als relevant an. Aus kognitiv-verhaltenstherapeutischer Sicht nehmen sowohl die subjektiven Bewertungen, Einstellungen, Ausmaß der Wertschätzung der eigenen Person als auch die Verhaltensweisen der Betroffenen maßgeblich Einfluss auf das tatsächliche Erleben und das bewertungs- beziehungsweise einstellungsbezogene Handeln. Diese Einstellungen, Bewertungen und Annahmen, auch ‚Kognitionen‘ genannt, entstehen und prägen den Verlauf des Lebens (Czermak, 1996).

Zu den aufgeführten möglichen psychischen und sozialen Folgen kommen auch Umwelt und materielle Barrieren hinzu. Mehrere Studien haben sich mit den Barrieren und Unterstützungen für hörgeschädigte Berufstätige beschäftigt.

6.2 Barrieren und Unterstützung im Arbeitskontext

Die Schwerhörigkeit wirkt am Arbeitsplatz in auditive Situationen und vor allem auch auf die Kommunikation mit Kolleg*innen, Kund*innen und Vorgesetzten ein. Um den gesprochenen Inhalten folgen zu können, wird eine strukturierte Gesprächsatmosphäre benötigt. Dazu gehören abwechselndes Sprechen, freie Sicht auf den Sprechenden sowie

Lichtverhältnisse und Entfernungen zum Gegenüber, die ein Absehen des Mundbildes ermöglichen. Zudem hat die Raumakustik einen erheblichen Einfluss, die im optimalen Fall Störgeräusche auf ein Minimum reduziert (Popescu-Willigmann, 2014). Dies ist für Schwerhörige insofern entscheidend, da die mangelnde Fähigkeit Geräusche zu filtern, die Teilnahme an informellen Gesprächen und damit die soziale Einbindung am Arbeitsplatz erschweren. Die Menschen mit einer Schwerhörigkeit sind daher auf die Rücksichtnahme von Kolleg/innen angewiesen (Popescu-Willigmann, 2014). Für Scherich (1996 zitiert nach Lempka, 2019) sind Wissenslücken bei hörenden Kolleg*innen die Basis sowohl für stereotypisiertes Denken als auch für Verständnis- und Kommunikationsbarrieren. Generell deklariert Scherich (1996 zitiert nach Lempka, 2019) die eins-zu-eins Kommunikation als geeigneter als Gruppengesprächen. Gleichzeitig zeigte Ullrich (2004) in seiner qualitativen Untersuchung, dass der Großteil der hörgeschädigten Berufstätigen nur ‚mittel zufrieden‘ mit der Arbeitsumwelt ist. Die hörenden Kolleg*innen zeigten sich hingegen ‚zufrieden‘ und ‚sehr zufrieden‘. Ullrich (2004) interpretierte dies als mangelnde Kommunikation der Bedürfnisse seitens der Betroffenen. Doch ebenso führt Popescu-Willigmann (2014) in seiner qualitativen Erhebung mit erwerbstätigen schwerbehinderten Hörgeschädigten aus, dass Unternehmen die Möglichkeit haben, schwerhörige Menschen „am Antidiskriminierungsschutz vorbei zu mobben“ (S.149). Er greift damit die Befürchtung einer Befragten auf, die anbrachte, dass jederzeit ein Meeting anberaumt werden könne, in dem keine Rücksicht auf ihre Bedürfnisse genommen werde, sie nur die Hälfte mitbekomme und somit ihren Job nicht korrekt ausführen könne. Dies verdeutlicht die Abhängigkeit vom Arbeitgeber und Arbeitsumfeld, in dem sich schwerhörige Berufstätige befinden (Popescu-Willigmann, 2014). Dies gilt ebenso für die Barrierefreiheit im Arbeitskontext. Denn zeigt sich der Arbeitgeber nicht eigeninitiativ hinsichtlich schwerhörig spezifischer Techniken, wie z.B. spezielle Konferenztechnik oder induktive Höranlage, bleibt dies in der Verantwortung des Arbeitnehmers. Laut Popescu-Willigmann (2014) kam es zwar bei höher gestellten schwerhörigen Personen vereinzelt zu einer Bereitstellung, welche aber nicht als Regelfall betrachtet werden kann. Dies zeigt sich auch in der Nutzung entsprechender Hilfen. Schroedel et al. (2004 zitiert nach Punch, Hyde & Power, 2007) berichteten von einer geringen Nutzung arbeitsunterstützender Maßnahmen von Angestellten. Aber auch die Betriebsgröße scheint von Relevanz zu sein.

[...] Oder ich sag mal, der Betrieb hat 200 Mitarbeiter, das ist also wesentlich leichter zu managen als wenn man bei 1.000 oder 2.000 Mitarbeitern wäre, weil dann meistens die Konferenzen auch in einem

wesentlich größeren Rahmen ablaufen. (Gunther: 8 zitiert nach Popescu-Willigmann, 2014, S. 148)

Dies spiegelt ebenso die organisatorischen Hürden wider, bei deren Bewältigung die Arbeitnehmenden auf die Unterstützung ihrer Arbeitgebenden angewiesen sind. Um die Barrieren empirisch untersuchen zu können, nehmen Punch und Kollegen (2007) eine Unterscheidung vor. Sie benennen einerseits umweltbedingte Barrieren und andererseits Einstellungsbarrieren, welche durch soziale Stigmata und Diskriminierung geprägt sind. Zu den umweltbedingten Barrieren werden Hintergrundgeräusche sowie eine Telefonnutzung und Nutzung anderer akustischer statt visueller Signale gezählt. Nach Punch (2016) zeichnen sich folgende Arbeitssituationen als besonders schwierig ab: Besprechungen, berufliche Entwicklungs- und Schulungsaktivitäten sowie arbeitsbezogene soziale Funktionen. Hier wird ein hoher Einsatz von Telefonverstärkern und Hörhilfen bei Besprechungen benötigt. Das Erlangen notwendiger Anpassungen und Überwindung von Hindernissen für das berufliche Fortkommen werden als schwierig betrachtet. Dabei nimmt die Vertretung der eigenen Bedürfnisse eine wichtige Rolle im Arbeitskontext ein. Besonders die Aufklärung anderer über die Schwerhörigkeit und die Beharrlichkeit bei der Erlangung von Anpassungen ist prägend. Zudem sind persönliche Strategien, um Gesprächssituationen förderlich zu gestalten, bedeutend (Punch, 2016). Schwierigkeiten beim Umgang mit Kolleg*innen in Gruppen und in lauten Umgebungen werden immer wieder deutlich. Auch die soziale Ebene und den „Nachteil, Klatsch und Tratsch, Gelegenheiten zum ‚Netzwerken‘ und zwanglosen Informationsaustausch zu verpassen“ (Punch, Hyde, & Power, 2007, S. 512) darf nicht vergessen werden. Es scheint eine Diskrepanz zwischen den Berichten der Betroffenen vorzuliegen. Einige Betroffene berichten von hilfsbereiten Kollegen, andere von fehlendem Verständnis und Unterstützung (Punch, 2016). Haynes & Linden (2012) erarbeiteten in ihrer Arbeit Hilfsmittel und Vorkehrungen, die im Arbeitsalltag von Relevanz sind: Telefonische Hilfen, Modifikation von Arbeitsaufgaben oder Schulungen, Anpassungen des Arbeitsbereichs, Hilfe von Mitarbeiter*innen, elektronische Kommunikation und Gebärdensprachdolmetschende. Die wahrgenommene Bedeutung und die Häufigkeit der Nutzung der verschiedenen Hilfen waren hoch, die Zufriedenheit jedoch geringer. Je geringer der Hörverlust ausfiel, desto unzufriedener waren die Betroffenen (Haynes & Linden, 2012). In den offenen Antwortmöglichkeiten der Umfrage wurde oft von Schwierigkeiten in Meetings berichtet. Zudem gaben die Befragten das Fehlen von unterstützenden Lichtsystemen, Untertiteln oder Dolmetscher*innen an (Haynes & Linden, 2012). Die Befragten führten ebenfalls die mangelnde Bereitschaft der Kolleg*innen, sich auf die Bedürfnisse von Menschen mit Hörverlust einzustellen, sowie mangelndes Verständnis für die Auswirkungen von

Hörverlust aus (Haynes & Linden, 2012). Unerfüllte Bedürfnisse in Meetings waren bei 34% u.a. Übersetzende für Mitarbeiter*innen-Meetings, Ausstattung in Hotels (Räumlichkeiten, FM-Systems, etc.). Hinsichtlich ihrer Kolleg*innen fehlten 21% die Rücksichtnahme bei der Benutzung interne Messenger, aber auch das Unverständnis der Behinderung bis hin zum Unwillen zu helfen (Haynes & Linden, 2012). 15% gaben an Hintergrundgeräusche nicht ausreichend filtern zu können. In einigen Fällen wurde die Notwendigkeit eines eigenen Raumes aufgeführt, um Gespräche ungestört führen zu können (Haynes & Linden, 2012). Die restlichen Angaben (37%) führten aus, bei der Ein-zu-Eins- Kommunikation und dem Format der Kommunikation (Alternativen zum Telefonklingeln, Anwesenheitsmitteilung der Kund*innen, mehr web-basierte Medien) Schwierigkeiten zu haben (Haynes & Linden, 2012).

Das Ausmaß der Barrieren und psycho-sozialen Auswirkungen macht Kompensationsmöglichkeiten der Schwerhörigkeit unumgänglich. Wie nachfolgend verdeutlicht wird, spielen neben hilfreichen Strategien auch die persönliche Anpassung an die Schwerhörigkeit im Arbeitskontext eine entscheidende Rolle.

6.3 Kommunikationsstrategien und persönliche Anpassung im Arbeitskontext

Schwerhörigkeit führt aufgrund der eingeschränkten Wahrnehmungsfähigkeit über das Ohr zu einer beeinträchtigten lautsprachlichen Kommunikation. Missverständnisse und eine gebrochene Kommunikation sind meist die Folgen (Seithe, 1996). Sowohl eine Früh- als auch Spätschwerhörigkeit kann aufgrund von negativen Beziehungsbotschaften zu Störungen auf der Beziehungsebene führen (Seithe, 1996). Bei einer Frühschwerhörigkeit zeigt sich das beispielsweise durch die Ablehnung der Behinderung seitens der Eltern. Dies kann sich in gereizten Aussagen oder Aufforderungen, die Hörgeräte lauter zu stellen, äußern und dem Betroffenen signalisieren, eine Anstrengung für seine Mitmenschen zu sein. Spezielle Beispiele für negative Beziehungserfahrungen bei einer Spätschwerhörigkeit führt Seithe (1996) nicht auf. Allgemein tragen soziale Erfahrungen, die von Nicht-Verstehen in der Kommunikation und Ausgrenzungsgefühlen in der Gemeinschaft geprägt sind, zur Entwicklung eines negativen Selbstbildes (Seithe, 1996). Ein so entstandenes negatives Selbstbild erklärt die Sensitivität auf dem Beziehungsohr nach Schulz von Thun. Hören auf dem Beziehungsohr kann die befürchtete Ausgrenzung oft, im Sinne einer „selbsterfüllenden Prophezeiung“, erfüllen (Seithe, 1996). Demorest und Erdman (1987) sowie Mühlich (1998), in der deutschen Überarbeitung, verstehen unter diesen Strategien ein Verhalten, dass „in Anpassung an die sich wiederholenden Schwierigkeiten im Kommunikationsprozeß“ (Mühlich, 1998, S. 55) zu einer

Erleichterung oder auch Erschwernis führen können. Positive Strategien, die Kommunikation erleichtern sollen, werden im Weiteren in verbales sowie nonverbales Verhalten aufgegliedert. Nachfragen bei Verständnisschwierigkeiten, sich erklären und Erinnerungen des Gegenübers an die Hörschwierigkeiten fallen unter verbale Strategien. Schroedel und Kollegen (2004 zitiert nach Punch, Hyde & Power, 2007) untersuchten in einer repräsentativen Studie, dass durchsetzungsfähige Arbeitnehmende mehr Unterstützung und Anpassung erhielten als solche, die weniger Durchsetzungsfähigkeit besitzen. Auch Popescu-Willigmann (2014) berichtet von unzureichender Initiative der Arbeitgebenden (siehe Kapitel 6.2). Gleichzeitig konnten Schroedel und Kollegen (2004 zitiert nach Punch, Hyde & Power, 2007) nachweisen, dass viele hörbeeinträchtigte Arbeitnehmer*innen eher ein passives und reaktives Verhalten zeigten. Nonverbales Verhalten zeichnet sich unter anderem durch Verbesserungen akustischer oder visueller Bedingungen aus (Mühlich, 1998). Dies gelingt zum Beispiel durch einen Ortswechsel innerhalb eines Raumes, durch das Abschalten des Fernsehers oder Schließen des Fensters (Mühlich, 1998). Schlecht angepasstes Verhalten äußert sich hingegen in Vermeidungsverhalten, das zu sozialer Isolation führen kann. Gesellschaft wird vermieden oder Verständnis vorgetäuscht, um den Gesprächspartner nicht zu reizen oder schlichtweg zu ignorieren (Mühlich, 1998).

Ferner blicken Demorest und Erdman (1987) auch auf individuelle Gefühle, Einstellungen und das Selbstkonzept, welche Handlungsweisen und interpersonelle Beziehungen beeinflussen. Selbstakzeptanz, Akzeptanz des Hörverlustes, Ärger, Abgabe oder Übertreibung der Verantwortung, Rückzug, Stress, Entmutigung und Leugnen stellen die Autoren des CPHI als Skala dar (Demorest & Erdman, 1987). Die deutsche Version konzentriert sich auf sieben Faktoren: Resignation, Akzeptanz des Hörverlustes, Übertreibung der Verantwortung, Ärger, Selbstakzeptanz, Stress und Abgabe der Verantwortung, die die Skala der persönlichen Anpassung bilden (Mühlich, 1998). Die Resignation beschreibt den emotionalen Ausdruck von Niedergeschlagenheit oder Entmutigung (Mühlich, 1998). Werden die Kommunikationspartner*innen über die Schwerhörigkeit aufgeklärt und Bedürfnisse genannt, kann davon ausgegangen werden, dass eine Akzeptanz diesbezüglich vorliegt. Neben der Übertreibung der Verantwortung, anderen Personen die eigenen Hörschwierigkeiten nicht zumuten oder zur Belastung fallen zu wollen, bestehen bei einigen Personen auch die Einstellung zur Verantwortungsabgabe (Mühlich, 1998). Die Verantwortung einer gelingenden Kommunikation wird an die Gesprächspartner*innen abgegeben. Auf inadäquates Verhalten des Gegenübers (z.B. Nuscheln) kann es zu Gefühlen wie Ärger, Ungeduld oder Gereiztheit kommen. Besteht hingegen ein stabiles Selbstkonzept und eine Selbstakzeptanz, so wird sich dies in

positiven Gefühlen, oder aber bei geringer Selbstakzeptanz durch negative gegenüber dem Selbst äußern (Mühlich, 1998). Das Gefühl von Stress geht bei hörgeschädigten Menschen häufig mit Kommunikationssituationen einher (Roder, 2020; Eitner, 2008) und äußert sich in Anspannung, Anstrengung und Unwohlsein im Zusammenhang mit Kommunikationssituationen. Die erhöhte Konzentration und Aufmerksamkeitsspannung wird als maßgebliche Ursache für diese Überbelastung angesehen (Mühlich, 1998). Eine ausführlichere Beschreibung sowie Erläuterung der Skalen sind in Kapitel 8.4.3 zu finden.

Es wurde gezeigt, dass Betroffenen durch ihre Kommunikationsstrategien und die persönliche Anpassung an die Beeinträchtigung die bestehenden Barrieren in einem gewissen Umfang beeinflussen können. Doch wie in so vielen Kontexten der Beeinträchtigung geht auch hier der Blick auf die (nicht) vorhandene berufliche Selbstverwirklichung und Chancengleichheit im Beruf.

6.4 Chancengleichheit im Beruf

Chancengleichheit im Beruf und berufliche Selbstverwirklichung schwerhöriger Menschen können in Anlehnung an die Funktionen von Erwerbstätigkeit (Semmer & Meier, 2019) werden (siehe Kapitel 5.3). Das Erleben von Aktivität und Kompetenz, Zeitstrukturierung, Kooperation und Kontakt, sozialer Anerkennung und die Förderung der Persönlichkeitsentwicklung liefern eine Grundlage zur Entwicklung von Selbstwertgefühl und Identität (Semmer & Meier, 2019). Diese hängt ebenso mit beruflicher Selbstverwirklichung zusammen. Fähigkeiten zu besitzen und Leistungen zu erbringen, die der Gesellschaft nutzen und von ihr wertgeschätzt werden, führen zu Selbstschätzung bzw. Selbstwertgefühl (Popescu-Willigmann, 2014). Diese können jedoch nur entstehen, wenn die eigenen Leistungen auch als wertvoll anerkannt werden (Popescu-Willigmann, 2014). Hier setzte Popescu-Willigmann (2014) mit einer qualitativen Erhebung zu beruflichen Chancen an. Er befragte hochqualifizierte Menschen mit einer signifikanten Hörschädigung inwiefern ihnen in der Berufswelt Möglichkeiten zu Verfügung stehen, zu beruflicher Selbstverwirklichung zu gelangen. Die Ergebnisse zeigen kein einheitliches Bild. Einer freien Studien- und Berufswahlmöglichkeiten wurde größtenteils zugestimmt. Die Chancenwahrnehmung hängt jedoch von bestimmten Bedingungen wie der Hilfsmittelversorgung und Aufgeklärtheit von Arbeitgebern ab. Für den Erhalt von beruflichen Chancen wurden ebenso die Kompensationsstrategien der Betroffenen genannt. Trotz einer Zustimmung hinsichtlich einer grundsätzlichen Chancengerechtigkeit, zeigten die Interviews eine Tendenz, dass Menschen ohne eine Behinderung bei gleicher Leistung

Menschen mit einer Hörschädigung vorgezogen werden. Zudem ist eine Erschwernis für Menschen mit einer Hörschädigung im Gegensatz zu Menschen mit einer körperlichen oder Sinnesbehinderung aufzuzeigen (Popescu-Willigmann, 2014). Erschwernisse treten nach Angaben der Befragten durch die Verfügbarkeit und Zugänglichkeit auf. Ersteres wird theoretisch durch Sozial-, Arbeits- und Antidiskriminierungsgesetze geregelt, praktisch werden diese jedoch durch Sozialbehörden in hohem Maß verlangsamt. Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens und auf Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung (GINKO-Projekt, 2009). Die Erhebung des GINKO-Projektes (2009) stützen diese Aussagen: 17,3% wurden bei Fort- und Weiterbildungen im Betrieb bevorzugt berücksichtigt und für 15,6% wird die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen außerhalb des Betriebs erleichtert. Auch die Zugänglichkeit von Barrierefreiheit am Arbeitsplatz wird kritisch gesehen. Diese lässt sich vorwiegend nur durch Eigeninitiative der Betroffenen verwirklichen (Popescu-Willigmann, 2014).

Eine grundlegende Chancengleichheit scheint somit fraglich zu sein und in Bezug zu anderen Faktoren zu stehen, die die Betroffenen zusätzlich zur Arbeitsleistung aufbringen müssen oder kaum beeinflussen können.

Basierend auf der vorliegenden Theorie werden im folgenden Kapitel Fragestellungen und Hypothesen zur quantitativen Überprüfung formuliert.

7 Herleitung der Fragestellungen und Hypothesen

Anhand der vorhergehenden Theorie hat sich der Eindruck einer Schlechterstellung Schwerhöriger im Arbeitsleben verhärtet. Harms und Breiter (1992, 2005 zitiert nach Sachsenhauser, 2009) gehen davon aus, dass die Schwierigkeiten Schwerhöriger im Alltag zu einer herabgesetzten Erwartungshaltung hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit führen. Schwache bis starke psychosoziale Beeinträchtigungen (Richtberg, 1989) die sich auch auf die Zufriedenheit über einzelne arbeitsrelevante Aspekte hinweg auswirken können, untermauern diese Auffassung. Ferner weisen Weber und Weber (2015) darauf hin, dass Menschen mit einer Schwerhörigkeit vermehrt von niedrigerer Erwerbsbeteiligung, Arbeitslosigkeit und Frühberentung betroffen sind. Daher stellt sich die Frage, wie zufrieden schwerhörige Menschen im Alter zwischen 18 und 65 Jahren mit

ihrer Arbeit sind. Um diese Fragestellung in einen realen Bezug setzen zu können, wird das Ergebnis mit der repräsentativen Gesamtstichprobe von Neuberger und Allerbeck (1978) verglichen. Daraus abgeleitet ergibt sich folgende Hypothese:

H1: Schwerhörige Menschen sind hinsichtlich der durchschnittlichen Zufriedenheit der arbeitszufriedenheitsrelevanten Aspekte. unzufriedener als die Vergleichsstichprobe von Neuberger und Allerbeck (1978).

Die Ergebnisse des GINKO-Projekts (2009) bekräftigen die oben genannte Aussage von Harms und Breitner (1992, 2005 zitiert nach Sachsenhauser, 2009). Nur knapp ein Fünftel der Schwerhörigen (28,9%) und Ertaubten (32,9%) beurteilen ihr Arbeitsumfeld als hörgeschädigten-gerecht. Denn Telefonate, Vorträge, Besprechungen und Ansprachen aus einem anderen Raum oder im Freien können die Kommunikation beeinträchtigen (Demorest & Erdman, 1987). Einen erheblichen Einfluss hat zudem die Raumakustik, die im optimalen Fall Störgeräusche auf ein Minimum reduziert (Popescu-Willigmann, 2014). Dies ist für Schwerhörige insofern entscheidend, da die mangelnde Fähigkeit Geräusche zu filtern, die Teilnahme an informellen Gesprächen und damit die soziale Einbindung am Arbeitsplatz erschwert. Die Menschen mit einer Schwerhörigkeit sind daher auf die Rücksichtnahme von Kolleg/innen angewiesen (Popescu-Willigmann, 2014). Für Scherich (1996 zitiert nach Lempka, 2019) sind Wissenslücken bei hörenden Kollegen die Basis sowohl für stereotypisiertes Denken als auch für Verständnis- und Kommunikationsbarrieren. Generell deklariert Scherich (1996 zitiert nach Lempka, 2019) die ein-zu-eins Kommunikation als geeigneter im Gegensatz zu Gruppengesprächen. Ebenso greift Popescu-Willigmann (2014) die Befürchtung auf, dass jederzeit ein Meeting anberaumt werden könne, in dem keine Rücksicht auf Bedürfnisse genommen werde, nur die Hälfte mitbekomme und somit der Job nicht korrekt ausgeführt könne. Die Schwerhörigkeit wirkt sich demnach im Arbeitskontext auf auditive Situationen und vor allem auch auf die Kommunikation mit Kolleg*innen, Kund*innen und Vorgesetzten aus und kann zu erheblichen Belastungen führen (vgl. Richtberg, 1980, Demorest & Erdman, 1987, Popescu-Willigmann, 2014). Darauf basierend ergibt sich die zweite Fragestellung, ob die subjektive Kommunikationsbelastung in Zusammenhang mit der durchschnittlichen Zufriedenheit der arbeitszufriedenheitsrelevanten Aspekte steht. Zur Überprüfung wurde folgende Hypothese formuliert:

H2: Je höher die Kommunikationsbelastung, desto niedriger ist die durchschnittliche Zufriedenheit der arbeitszufriedenheitsrelevanten Aspekte.

In Bezug auf die zweite Hypothese soll ebenfalls die Ausprägung des Hörverlustes beachtet werden. Haynes & Linden (2012) untersuchten die Arbeitsbedingungen und unerfüllte Bedürfnisse schwerhöriger und gehörloser Arbeitnehmenden. Die Autoren kamen zu dem Ergebnis, dass ca. achtzig Prozent derjenigen, die nicht in der Lage waren laute Umgebungsgeräusche wahrzunehmen, mit den genutzten Anpassungen zufrieden waren. Die Befragten in den Gruppen A (keine Notwendigkeit einer Hörhilfe), B (Verstehen von Gesprochenem mithilfe von Hörhilfen) und C (Hören von Umweltgeräuschen mithilfe einer Hörhilfe) hingegen, waren mit weniger als 50% ‚extrem zufrieden‘ und ‚unzufrieden‘ bis ‚sehr unzufrieden‘ mit über 50% ihrer Anpassungen (Haynes & Linden, 2012). Die Autoren schlussfolgerten, dass Personen mit geringfügigen Hörbeeinträchtigungen möglicherweise unzureichend über die vorhandenen Hilfsmittel informiert sind, oder dass sie ihren Hörverlust nicht als ausreichend empfinden, um nach Anpassungen zu fragen. Darauf basierend ergibt sich die Fragestellung für die vorliegende Arbeit, ob der Schweregrad der Hörschädigung einen Einfluss auf die Zufriedenheit der Arbeitsbedingungen hat. Zur Überprüfung wurde folgende Hypothese formuliert:

H3.1: Je höher der Hörverlust, desto größer die Zufriedenheit hinsichtlich der Arbeitsbedingungen.

Die im Rahmen der Schwerhörigkeit gesondert zu betrachtende Ausprägung „Tinnitus“ soll nicht unbeachtet bleiben. Da Tinnitus eine zusätzliche Belastung für die Betroffenen darstellt (siehe Kapitel 4.1) kommt die Frage nach einem Zusammenhang zwischen der Beeinträchtigung ‚Tinnitus‘ und der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen auf. Eine zusätzliche Hypothese wird zur Überprüfung herangezogen:

H3.2: Schwerhörige Menschen mit Tinnitus sind unzufriedener mit den Arbeitsbedingungen als schwerhörige ohne Tinnitus.

Wie in Kapitel 4.2 bereits erläutert wurde, kommt es durch eine beeinträchtigte lautsprachliche Kommunikation meist zu Missverständnissen und gebrochener Kommunikation (Seithe, 1996). Störungen auf der Beziehungsebene, bedingt durch negative Beziehungsbotschaften, können die Folge sein. Gereizte Aussagen oder Aufforderungen des Gegenübers, signalisieren dem Betroffenen eine Last für seine Mitmenschen zu sein. Um Kommunikationssituationen zu meistern, entwickeln schwerhörige Menschen Kommunikationsstrategien, die zu einer Erleichterung oder auch Erschwernis führen können (Mühlich, 1998). Punch (2016) berichtet ebenfalls, dass die Erlangung notwendiger Anpassungen und Überwindung von Hindernissen für das berufliche Fortkommen

als schwierig berichtet wird. Dabei nimmt die Vertretung der eigenen Bedürfnisse und die Aufklärung anderer über die Schwerhörigkeit eine wichtige Rolle ein. Persönliche Strategien sind demnach von Relevanz, um Gesprächssituationen förderlich zu gestalten (Punch, 2016). Mit dem Blick auf die wachsende Bedeutung von Kommunikation in den heutigen Berufen wächst auch die Bedeutung von erleichternden Kommunikationsstrategien auf die Arbeitszufriedenheit (Schuntermann, 2002). Besonders die akustische Wahrnehmungsbeeinträchtigung, die zu einer erhöhten Anstrengung in der Kommunikation mit Kolleg*innen und Vorgesetzten führt (Seithe, 1996; Richtberg, 1980, Eitner, 2008), ist zu berücksichtigen. Somit soll anhand der vorliegenden Stichprobe untersucht werden, ob die Kommunikationsstrategien einen Einfluss auf die Zufriedenheit mit Kolleg*innen und Vorgesetzten haben? Dies führt zu folgender Hypothese:

*H 4.1: Je besser die Kommunikationsstrategien ausgeprägt sind, desto zufriedener sind schwerhörige Menschen mit ihren Kolleg*innen.*

H 4.2: Je besser die Kommunikationsstrategien ausgeprägt sind, desto zufriedener sind schwerhörige Menschen mit ihren Vorgesetzten.

Backenroth-Ohsako, G. et al. (2003) fassen zusammen, dass der Beginn einer Hörschädigung während der Berufstätigkeit einen Einfluss auf die Faktoren: Identität, Selbstkonzept, Kommunikation, soziale Interaktion und Gesundheit hat. Demorest & Erdman (1987) benennen ebenso, dass individuelle Gefühle, Einstellungen sowie das Selbstkonzept individuelle Handlungsweisen und interpersonelle Beziehungen beeinflussen. Mit der zunehmenden Bedeutung der Arbeit auf die persönliche Entwicklung (Böckelmann & Mäder, 2018) (siehe Kapitel 4.3), ergibt sich die Vermutung, dass sich auch die persönliche Anpassung an die Hörbeeinträchtigung auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz auswirkt. Um neben einem Gesamteindruck auch Aussagen zu einem möglichen Zusammenhang hinsichtlich der einzelnen Aspekte zu erhalten, stellt sich die Frage, ob die persönliche Anpassung, gemessen an den Faktoren Resignation, Akzeptanz des Hörverlustes, Übertreibung der Verantwortung, Ärger, Selbstakzeptanz, Stress und Abgabe der Verantwortung, einen Einfluss auf die durchschnittliche Zufriedenheit der arbeitszufriedenheitsrelevanten Aspekte nimmt. Aus dieser Fragestellung ergibt sich folgende Hypothese:

H5: Je positiver die persönliche Anpassung an die Schwerhörigkeit desto zufriedener sind schwerhörige Menschen durchschnittlich mit den arbeitszufriedenheitsrelevanten Aspekten.

Neben den Kommunikationsstrategien und der persönliche Anpassung an die Schwerhörigkeit spielen die Reaktionen des Umfeldes eine bedeutende Rolle. Bei einer Hörschädigung kommt es biologisch-medizinisch betrachtet zu einer Schädigung am Ohr, die eine auditive Leistungsminderung mit sich bringt (Zahnert, 2011). Diese Schädigung zieht jedoch eine Behinderung der Umwelt-Individuum Wechselbeziehung nach sich, in welcher der Gehörsinn vielfältige Funktionen einnimmt (Eitner, 2008; Lempka, 2019). Czermak (1996) bezeichnet das Ohr sogar als „sozialste“ Organ des Menschen. In der Herleitung der dritten Fragestellung wurde bereits deutlich gemacht, dass der Menschen, durch seine Fähigkeit und Bedürfnis zur Kommunikation, Gemeinschaft sucht. Oft kommt es bei dieser Kommunikation jedoch zu Schwierigkeiten mit dem Gesprächsumfeld. Hindernisse und Komplikationen in der Verständigung werden von Hörenden oft ungeduldig oder ärgerlich vernommen, da Kommunikationsschwierigkeiten eher als kognitive Beeinträchtigung oder bewusste Provokation eingeordnet werden (Richtberg, 1980). Daher liegt die Vermutung nahe, dass die Reaktionen des Umfeldes auf die Schwerhörigkeit z.B. durch negative Reaktionen, einen Einfluss auf die Kommunikationsstrategien der Betroffenen haben.

*H6.1: Je positiver die Reaktionen des Umfeldes wahrgenommen werden, desto zufriedener sind schwerhörige Menschen durchschnittlich mit ihren Kolleg*innen.*

H6.2: Je positiver die Reaktionen des Umfeldes wahrgenommen werden, desto zufriedener sind schwerhörige Menschen durchschnittlich mit ihren Vorgesetzten.

H6.3: Je positiver die Reaktionen des Umfeldes wahrgenommen werden, desto zufriedener sind schwerhörige Menschen durchschnittlich mit ihren Arbeitsbedingungen.

Bereits 1989 berichtete Richtberg, dass sich Schwerhörige am Arbeitsplatz benachteiligt fühlen. Mithilfe qualitativer Interviews zur Chancengleichheit und beruflicher Selbstverwirklichung der Untersuchung weist Popescu-Willigmann (2014, s. Kap. 5.4) ein ambivalentes Bild auf. Einige Teilnehmenden bewerteten die aktuelle Chancengleichheit eingeschränkt als gegeben, andere sehen noch einen deutlichen Veränderungsbedarf in der Einstellung zur Leistung behinderter Menschen. Mit der vorliegenden Stichprobe soll nun quantitativ überprüft werden, ob ein Zusammenhang zwischen dem Grad der Behinderung und der subjektiven Bewertung der Entwicklungsmöglichkeiten besteht.

H7.1: Je höher der Grad der Behinderung, desto unzufriedener sind schwerhörige Menschen mit ihren Entwicklungsmöglichkeiten im Arbeitskontext.

H7.2: Je höher der Grad der Behinderung, desto unzufriedener sind schwerhörige Menschen mit ihrer Bezahlung im Arbeitskontext.

Da eine Verzerrung der aufgeführten Einfluss hypothesen durch weitere Variablen in Betracht zu ziehen ist, folgt im Weiteren eine Darstellung möglicher Kontrollvariablen. In Kapitel 5.1 weisen Popescu-Willigmann (2014) und Czermak (1996) auf die Bedeutung des Eintrittszeitpunktes einer Schwerhörigkeit hin. Backenroth-Ohsako, G. et al. (2003) beziehen sich ebenfalls auf Auswirkungen des entsprechenden Eintrittszeitpunkts der Schwerhörigkeit während der Berufstätigkeit. Die subjektiven Bewertungen, Einstellungen und Verhaltensweisen nehmen Einfluss auf das Handeln der Personen (Czermak, 1996). Eine plötzliche Veränderung dieser Bewertungen, Einstellungen und Verhaltensweisen durch Hörbeeinträchtigung im Erwachsenenalter stellt für Betroffenen eine besondere Belastung dar (Richtberg, 1980). Zwar können Hörbeeinträchtigte, die bereits eine berufliche Stellung innehaben, auf ihre bisherigen Erfahrungen zurückgreifen (Popescu-Willigmann, 2014), dennoch muss diese Veränderung zunächst kognitiv verarbeitet (Czermak, 1996) und Kompensationsstrategien entwickelt werden (Popescu-Willigmann, 2014). Da negative Erfahrungen etwaige Hemmungen begünstigen können (siehe Kapitel 6.2), wird neben dem Eintrittszeitpunkt auch der Faktor fehlender Unterstützung berücksichtigt. Die Notwendigkeit eines Tätigkeitswechsels aufgrund der Hörbeeinträchtigung findet ebenso Beachtung wie die Betriebsgröße, die sowohl die Kommunikation und Zugang zu Hilfsmitteln erleichtern oder erschweren kann (Popescu-Willigmann, 2014) (siehe Kapitel 6.4).

8 Methodisches Vorgehen

Dieses Kapitel beschreibt das methodische Vorgehen dieser Studie. Erläutert werden die Zielgruppe, die Literaturrecherche, das vorliegende Forschungsdesign, die Fragebogengestaltung, die Verbreitungswege sowie die geplante Durchführung der Auswertung.

8.1 Beschreibung der Zielgruppe

Die Zielgruppe stellt alle schwerhörigen Menschen im Alter zwischen 18 und 65 Jahren dar. Die Kategorie der Schwerhörigkeit bildet das Spektrum von ‚geringfügig‘ bis

‚hochgradig an Taubheit grenzende Schwerhörigkeit‘ ab und setzt somit Lautsprachkompetenzen voraus. Vorherige Überlegungen, die Zielgruppe auf Gehörlose zu erweitern, wurden verworfen, da die Variante der schriftlichen Online-Studie auf lautsprachkompetente Arbeitnehmer ausgelegt ist und der Zielgruppe ‚Gehörlose‘ nicht entspricht. Die Altersspanne wurde auf 18 bis 65 Jahre festgesetzt, da die Kernarbeitszeit der Arbeitnehmenden von 25 bis 65 Jahren (Pilatus, Rinne, & Schneider, 2019) erfasst werden sollte. Es wurde darauf geachtet, Personen, die kurz vor der Rente stehen, im Vorhinein auszuschließen, um etwaige Verzerrungen hinsichtlich der Beendigung der Erwerbstätigkeit zu vermeiden. Die Erfassung von schwerhörigen Erwerbstätigen ab 18 Jahren ermöglicht einen Eindruck über die Anfänge der Berufstätigkeit.

8.2 Forschungsdesign

Die vorliegende Untersuchung basiert auf einer quantitativen Forschungsmethodik und liefert eine weitere Beschreibung der Zielgruppe sowie der arbeitszufriedenheitsrelevanten Aspekte. Das Ziel dieser Arbeit ist ebenso, Aussagen zu Zusammenhängen hinsichtlich arbeitszufriedenheitsrelevanter Aspekte gemacht zu machen (Schaffer & Schaffer, 2019, S. 48) (siehe Kapitel 6).

Recherchiert wurde mit den Suchbegriffen ‚Arbeitszufriedenheit und Hörschädigung‘, ‚schwerhörige Erwerbstätige/ Arbeiter‘, ‚job satisfaction hard of hearing / Hearing impaired‘, ‚hearing impaired/ hard of hearing workers‘ auf den Suchseiten ‚Google Scholar‘, ‚Base‘, ‚Metager‘ und in der Universitäts- und Stadtbibliothek der Universität zu Köln. Sowie mit weiterer Literatur der unten aufgeführten Quellen.

Mittels der Nutzung eines Online-Fragebogens zur Befragung konnte das Gütekriterium der Objektivität gewährleistet werden. Ein Kontakt zum Fragesteller wurde somit vermieden und neutral formulierte Fragen verwendet. Auswertungen werden mithilfe des Auswertungsprogramms ‚SPSS‘ vorgenommen und können somit objektiv durchgeführt werden. Einschränkungen hinsichtlich der Interpretationsobjektivität sind gegebenenfalls bei der Bewertung der offenen Textfelder vorhanden. Die individuellen Angaben sind jedoch im Anhang abgebildet (Sedlmeier & Renkewitz, 2018; Schaffer & Schaffer, 2019).

Da zur Erhebung evaluierte Skalen verwendet wurden, um die Konzepte ‚Kommunikationsbelastung‘, ‚Kommunikationsstrategien‘, ‚Persönliche Anpassung‘, ‚Reaktionen des Umfeldes‘ und die sieben Aspekte der Arbeitszufriedenheit zu erheben, wird die Messgenauigkeit des Fragebogens als gut eingestuft. Weitere Items dienten der einfachen

Abfrage von Merkmalsausprägungen wie unter anderem Bildung und Familienstand. Es ist zu beachten, dass die Erhebung zu Zeiten der Corona-Pandemie durchgeführt und deren Auswirkung auf die Zufriedenheit im Arbeitskontext nicht spezifisch erhoben wurde. Wenn die Erhebung zu einem Zeitpunkt nach der Pandemie durchgeführt wird, sind Abweichungen durch Home-Office, Kurzarbeit oder auch hinsichtlich der allgemeinen Situation der Befragten zu beachten. Die Online-Verfügbarkeit verringert zudem Verzerrungen hinsichtlich eines festen Durchführungsortes und festen Tageszeit, schließt jedoch dabei den Offline-Zugangsweg aus.

Die Skalen, die sich auf den ‚Communication Profile for Hearing Impaired‘ (CPHI) (siehe Kapitel 8.4.1-8.4.4) und den Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB) (siehe Kapitel 8.4.5) beziehen, wurden bereits evaluiert und sind als validiert anzusehen. Da die übrigen (Skalen-)Items nur zur deskriptiven Beschreibung verwendet werden, ist eine Prüfung der Konstruktvalidität nicht notwendig (Sedlmeier & Renkewitz, 2018), dies betrifft vornehmlich die Items zur Erhebung der Unterstützung am Arbeitsplatz zu. Der Fokus liegt nicht auf der Erhebung des Konzepts der Unterstützung am Arbeitsplatz, sondern auf den subjektiven Einschätzungen der einzelnen Items

Der Fragbogen wurde mittels ‚SoSci Survey‘ erstellt und an folgende Institutionen versendet: Schwerhörigenverbände (DSB e.V. und die jeweiligen Landesverbände), Integrationsfachdienste, Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) sowie Schwerhörigen-Sportvereine und CI-Landesverbände. Zudem wurden zwei Facebook-Gruppen angeschrieben, private Verteilungswege genutzt. Eine Veröffentlichung der Studie auf dem privaten Instagram- Account der Autorin dieser Arbeit wurde vorgenommen.

Die heruntergeladenen Daten aus dem Erhebungsprogramm SoSciSurvey wurden bei dichotomen Variablen mit den Werten ‚ausgewählt‘=2 und ‚nicht ausgewählt‘=1 codiert. Um im allgemeinen Konsens zu bleiben, wurden diese zu ‚ausgewählt‘=1 und ‚nicht ausgewählt‘=0 (Eid, Gollwitzer, & Schmitt, 2017, S. 553).

8.3 Stichprobe

Die sozio- und berufsdemografischen Daten des vorliegenden Fragebogens basieren auf den Vorlagen des Statistischen Bundesamtes (Beckmann, Glemser, Heckel, & al., 2016) und dem Paper von Lempka (2019), die sich an Haynes und Linden (2012) orientierte. Einzelne Items sind in ihrer Ausprägung und Formulierung modifiziert und an die Zielgruppe angepasst. Mit Blick auf die Unterstützung im Arbeitskontext erhebt die

Befragung neben kollegialer und organisatorischer Unterstützung auch technischen Hilfsmittel (Lempka, 2019). Beide Fragen bieten die Möglichkeit zur Mehrfachauswahl und zur individuellen Ergänzung. Mittels dieser berufsdemografischen und schwerhörigenspezifischen Daten können mögliche Variationen hinsichtlich der Kommunikationsbelastung, Reaktionen aus dem Umfeld, Kommunikationsstrategien, persönlicher Anpassung an die Schwerhörigkeit und der arbeitszufriedenheitsrelevanten Aspekte untersucht werden.

8.4 Operationalisierung

Den operationalisierten Variablen liegen Skalen des ‚Communication Profile for the Hearing Impaired‘ (CPHI) von Demorest und Erdmann (1986) und des Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB) von Neuberger & Allerbeck (1978) zugrunde.

Das CPHI wird zur systematischen Erfassung kommunikationsrelevanter Faktoren der Auswirkungen einer Hörschädigung herangezogen. Es stellt einen umfassenden Fragebogen dar, der nach üblichen Standards der klassischen Testtheorie entwickelt wurde (Konstruktvalidität, Reliabilität, und weitere). Dieser Fragebogen ermöglicht das Treffen von Aussagen im Zusammenhang mit der Bedarfs- und Ergebnisevaluierung (Mühlich, 1998). Basis der vorliegenden Arbeit ist die deutsche evaluierte Übersetzung von Mühlich (1998). Die Verwendung der evaluierten Skalen setzt nicht das Faktum der Vollständigkeit voraus, dennoch werden die gut untersuchten Aspekte erhoben und als aussagekräftig angenommen. Detailliertere Ausführungen können in der weiterführenden Literatur von Mühlich (1998) nachgelesen werden.

8.4.1 Kommunikationsbelastung

Die Skala zur Kommunikationsbelastung (‚Communication Performance At Work‘) stammt aus dem CPHI von Demorest & Erdman (1987). Kommunikation wird als belastend angesehen, wenn erhebliche Mühe und emotionale Anstrengung für eine Verständigung erforderlich sind (Mühlich, 1998). Die Autoren haben neben der hier verwendeten Skala zur Arbeit, auch Skalen zur sozialen Kommunikation und Kommunikation Zuhause entwickelt. Mühlich (1998) schließt diese drei Skalen jedoch aus, da die interne Reliabilität zwar gut, aber nicht hoch genug ist, um eine sichere Generalisierbarkeit vornehmen zu können. In dieser Befragung wurde die evaluierte Skala dennoch verwendet, um eine Idee der Kommunikationsbelastung im Arbeitskontext zu erhalten. Der Skala ‚Kommunikationsbelastung‘ liegt daher die

englischsprachige Skala ‚At Work‘ zugrunde. Die Übersetzung aus dem Englischen ins Deutsche wurde per Übersetzung-Rückübersetzung vorgenommen (siehe Anhang A: Fragebogen) Anders als im Original verlaufen die Antwortskalen von niedriger Ausprägung (0= ‚keine Mühe‘) zu hoher Ausprägung geordnet (3= ‚große Mühe‘), um eine einheitliche Ausrichtung beizubehalten. Ein hoher Wert spiegelt dementsprechend eine hohe Belastung wider. Ergänzend wurde eine Ausweichauswahl angeboten, falls die genannte Situation nicht besteht (‚Ich habe diese Situation nicht‘).

8.4.2 Kommunikationsstrategien

Die Skala ‚Kommunikationsstrategien‘ entspricht ebenfalls der deutschen Version des CPHI (Mühlich, 1998):

- ‚Schlecht angepasstes Verhalten‘: Acht Items messen das Vermeidungsverhalten, um dem Gesprächspartner nicht verbal oder nonverbal zu vermitteln, dass akustische Schwierigkeiten vorliegen (Mühlich, 1998). Die innere Konsistenz ist mit $\alpha = 0,79$ zufriedenstellend.
- ‚Verbale Strategien‘: Die Skala misst anhand von sieben Items die Strategien, den Gesprächspartner um Unterstützung in der Kommunikation zu bitten (Mühlich, 1998). Mit $\alpha = 0,73$ besteht eine zufriedenstellende innere Konsistenz dieser Subskala vor.
- ‚Nonverbale Strategien‘: Acht Items erheben Kompensationsstrategien der Betroffenen. Die Teilnehmenden dieser Erhebung verwenden nonverbale Strategien somit eher, als den Gesprächspartner auf Verständigungsprobleme hinzuweisen (Mühlich, 1998). Die innere Konsistenz ist mit $\alpha = 0,78$ zufriedenstellend.

Die Skala beinhaltet drei Subskalen, die jeweils Antwortskalen mit vier Ausprägungen (0=‘nie’, 1=‘selten’, 2=‘oft’; 3=‘immer’) vorweisen. Die interne Konsistenz nach Cronbach’s α liegt bei 0,83.

8.4.3 Persönliche Anpassung an die Schwerhörigkeit

Die 39-Item Skala „Persönliche Anpassung“ entstammt ebenfalls der deutschen Version des CPHI (Mühlich, 1998) und erhebt die persönliche Anpassung der Schwerhörigen, also die individuellen Veränderungen innerhalb einer Person. Die sieben Subskalen erfassen folgende Konstrukte (Mühlich, 1998):

- ‚Resignation‘: Sieben Items erheben die Reaktionen auf emotionaler Ebene sowie auf Verhaltensebene.
- ‚Akzeptanz des Hörverlustes‘: Die Subskala ist negativ gerichtet und beschreibt mittels sechs Items das Verheimlichen der Schwerhörigkeit.
- ‚Übertreibung der Verantwortung‘: Sechs Items erheben die Einstellungen der Schwerhörigen, die Hauptverantwortung eines idealen Umgangs mit der Schwerhörigkeit in sich selbst zu sehen.
- ‚Ärger‘: Die Subskala erhebt die Reaktionen auf Gefühlsebene auf inadäquates Verhalten des Gegenübers und der Verständigungsschwierigkeiten als solche anhand fünf Items.
- ‚Selbstakzeptanz‘: Erfassung der emotionalen Reaktionen, Akzeptanz gegenüber der eigenen Person. Sich dumm vorzukommen, sich zu ärgern oder verleugnet zu werden, werden durch fünf Items ermittelt.
- ‚Stress‘: Fünf Items beschreiben die Stresserfahrungen der Teilnehmenden mit ihrer Schwerhörigkeit.
- ‚Abgabe der Verantwortung‘: Die Abgabe der Verantwortung von Kommunikationsschwierigkeiten an den Gesprächspartner wird durch fünf Items erhoben und bildet den Gegenpol zum dritten Faktor (‚Übertreibung der Verantwortung‘).

Die Skala umfasst zwei unterschiedliche Ratingskalen. Zwei der Items ermitteln die persönliche Anpassung auf der Skala ‚immer‘ (0), ‚oft‘ (1), ‚selten‘ (2) und ‚nie‘ (3). Die restlichen 37 Items bieten die Bewertung ‚stimmt völlig‘ (0), ‚stimmt ziemlich‘ (1), ‚stimmt weniger‘ (2) und ‚stimmt gar nicht‘ (3). Die Richtung der Antwortskala geht auch hier entgegen dem Original, um im Antwortmuster zu bleiben. Die Items sind negativ formuliert, die Items ‚PA1_AH01‘ und ‚PA1_AH02‘ entsprechend umgepolt, womit ein niedriger Skalenwert auf Probleme in der persönlichen Anpassung hinweist. Nach Mühlich beträgt die innere Konsistenz dieser Skala eine sehr gute ($\alpha=0.94$) (Mühlich, 1998).

8.4.4 Reaktionen des Umfeldes

Die Skala ‚Reaktionen des Umfeldes‘ beschreibt die subjektiv bewerteten Reaktionen des Umfeldes auf die schwerhörigen Menschen und deren Beeinträchtigung. Das Skalenverständnis basiert auf dem Verständnis, dass das Umfeld Missverständnisse in konkreten Kommunikationssituationen eher dem kognitiven Vermögen und weniger der Hörbeeinträchtigung zuschreibt. Die Skala bildet sich aus der Subskala ‚Soziales Umfeld‘ der deutschen Fassung des CPHI, umfasst sieben Items und bildet Reaktionen wie

Ungeduld, Ärger, oder Belächeln seitens der Kommunikationspartner*innen ab. Die Ratingskalen sind identisch zur Skala ‚Kommunikationsbelastung‘ (0=‘nie‘, 1=‘selten‘, 2=‘oft‘; 3=‘immer‘; Mühlich, 1998) und sind negativ gerichtet. Ein niedriger Wert bedeutet somit positiv bewertete Reaktionen des Umfeldes auf die Hörbeeinträchtigung. Mit Cronbach's Alpha von 0.87 erreicht die Skala eine gute innere Konsistenz (Mühlich, 1998).

8.4.5 Arbeitszufriedenheitsrelevante Aspekte

Der Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB) umfasst insgesamt sieben Skalen, die durch insgesamt 79 Items abgebildet werden. Die Skalen lauten:

- ‚Kollegen‘,
- ‚Vorgesetzter‘,
- ‚Tätigkeiten‘,
- ‚Arbeitsbedingungen‘,
- ‚Organisation und Leitung‘,
- ‚Entwicklung‘,
- ‚Bezahlung‘

Bei der Auswertung des ABB ist die Umpolung zu einer negativen Formulierung zu beachten. Je höher die Zahl auf der Skala von eins bis vier, desto positiver ist die Bewertung. Zu jeder der sieben Skalen gehört eine Kunin-Skala, die Gesamtzufriedenheit mit der jeweiligen Variablen auf einer Skala von 1=niedrigste Zufriedenheit (Gesicht mit heruntergezogenen Mundwinkeln) bis 7=höchste Zufriedenheit (lachendes Gesicht). Die Prüfung dieser Skalen auf Eignung zur Messung allgemeiner Arbeitszufriedenheit (AAZ), erfolgte anhand eines Einzel-Items mit einer Kunin-Antwortskala am Ende der Befragung. Die Kunin-Skala erfasst Zufriedenheit beginnend bei 1=niedrigste Zufriedenheit (Gesicht mit heruntergezogenen Mundwinkeln) bis 7=höchste Zufriedenheit (lachendes Gesicht). Das Item zur Erhebung der Allgemeinen Arbeitszufriedenheit zeigt eine befriedigende Reliabilität von $r=.70$, (Neuberger & Allerbeck, 1978). Die Extraktion eines Generalfaktors „Arbeitszufriedenheit“ nach einer 7-Faktoranalyse und somit Bildung und Interpretation eines Summenwertes über die einzelnen Skalen, ist nach Neuberger und Allerbeck zulässig (1978, S. 80f). Daher wurde das Einzel-Item ‚Allgemeine Arbeitszufriedenheit‘ vernachlässigt. In ihrer Gesamtstichprobe erhoben die Autoren ebenfalls mit einem Einzel-Item nach der allgemeinen Lebenszufriedenheit (ALZ). Die Betrachtung des Zusammenhangs von AAZ und ALZ ergab jedoch nur eine geringe Korrelation. Neben den Items zur AAZ und ALZ enthielt der ABB zunächst Skalen zur Bedingungsurteile

der jeweiligen Aspekte. Diese wurden jedoch wegen unbefriedigender Reliabilitätskoeffizienten exkludiert (Neuberger & Allerbeck, 1978).

Die Gültigkeit des ABB soll im Folgenden nur umrissen werden. Die Durchführungs- und Auswertungsobjektivität ist nach Neuberger und Allerbeck aufgrund des hohen Grades an Strukturiertheit evident. Die Prüfung der internen Reliabilität und der Konstruktstabilität kamen zu mindestens befriedigenden Ergebnissen. Mittels faktoranalytischer Überprüfung der angenommenen Dimensionalität der Faktoren und einer Überprüfung des Zusammenhangs mit anderen Verfahren zur Messung von Arbeitszufriedenheit sowie sogenannter Außenkriterien prüften Neuberger und Allerbeck (1978) die Verallgemeinerung einer Messmethode für eine Merkmalsausprägung auf andere Messmethoden (Wirtz, 2021). Neben dieser konvergenten Validierung führten die Autoren diskriminante Validitätsstudien zu Zusammenhängen hinsichtlich Arbeitszufriedenheit und objektiver Arbeitssituation, Persönlichkeit und Fehlzeiten durch (Neuberger & Allerbeck, 1978). Weiterführende Informationen sind bei Neuberger und Allerbeck (1976) nachzulesen.

Der ABB wurde zur Messung der Aspekte von Arbeitszufriedenheit gewählt, da er keine Berufsgruppe spezifiziert (Müller-Böling, 1991). Die Fokussierung auf Teilaspekte von Arbeitszufriedenheit basiert unter anderem auf der Auffassung, dass die Konstrukte ‚Lebenszufriedenheit‘, ‚subjektives Wohlfühl‘ und ‚Arbeitszufriedenheit‘ kaum trennbar miteinander verknüpft sind (Ferreira, 2020). Dementsprechend steht die jeweilige Zufriedenheit der arbeitszufriedenheitsrelevanten Aspekte im Vordergrund, welche im Arbeitskontext bedeutend sind (Müller-Böling, 1991). Bei der Gesamtbetrachtung der arbeitszufriedenheitsrelevanten Aspekte (ZAA) ist die Unvollständigkeit des ABB zu beachten (Müller-Böling, 1991). Jedoch ist der ABB als Zielgröße zu interpretieren, wodurch sich eine indirekte Verwendung als Gestaltungsgröße durch die Teilaspekte ergibt (Müller-Böling, 1991). Der Zugang zu dem Testinstrumentarium des ABB ist frei zugänglich und die Untersuchungsdurchführung mithilfe computergestützter Programme auch ohne größeren Aufwand online durchführbar.

8.4.6 Kontrollvariablen

Eine Kontrollvariable, auch ‚Störvariable‘ oder ‚Confounder‘ genannt, bezeichnet einen Faktor, der ebenfalls in der Untersuchung erhoben wurde und deren Einfluss auf die abhängige Variable kontrolliert wird (Döring & Bortz, 2016). Eine Verbesserung der Aussagekraft signifikanter Ergebnisse kann so erhöht werden. Die diskutierten Kontrollvariablen (siehe Kapitel 6) (Universität Zürich, n.d.a) werden wie folgt operationalisiert:

Jeweils ein Einzelitem erfassen fehlende Unterstützung am Arbeitsplatz, den festen Einsatzort im Arbeitskontext und die aktuelle Ausübung der ursprünglich erlernten Tätigkeit („Tätigkeitsbereich“). Die Betriebsgröße wird kategorial mit ‚klein‘, ‚mittel‘ und ‚groß‘ erhoben.

8.5 Planung der Auswertung

Der erste Teil der Auswertung bildet eine explorative Stichprobenbeschreibung in Form von Stichprobenkennwerten ab. Diese Werte werden durch die Maße der zentralen Tendenz und Häufigkeiten beschrieben und helfen, die Ergebnisse der Hypothesenprüfungen in Bezug zu setzen (Döring & Bortz, 2016). Eine differenziertere Einordnung der erhobenen Daten gelingt durch die Anmerkungen zur Arbeitssituation und Rückmeldungen zum Fragebogen. Für die statistischen Auswertungen steht die Statistiksoftware IBM SPSS Statistics Version 27 zur Verfügung. Datensätze, die nicht den Teilnahmevoraussetzung entsprechen (Normalhörend, Arbeitslosigkeit, Alter und Gehörlosigkeit) werden exkludiert. Da negativ gepolte Items bereits bei der Fragebogenerstellung umgepolt wurden, muss eine erneute Reliabilitätsprüfung nicht vorgenommen werden. Für die hypothesentestenden Variablen werden deskriptive Statistiken erstellt und Normalverteilungen anhand des Shapiro-Wilk-Tests geprüft. Von nicht signifikanten Werten ($p > .05$) kann auf eine Normalverteilung geschlossen werden. Um eine Verzerrung durch Ausreißer zu verhindern, findet bei signifikanten Werten ($p < .05$) eine weitergehende grafische Überprüfung mittels Histogramme und Q-Q-Diagrammen statt (Field, 2013).

Für die Prüfung der Hypothesen H1 und H3.2 wird ein t-Test bei unabhängigen Stichproben durchgeführt. Es liegen eine intervallskalierte abhängige Variable und eine nominale unabhängige vor, anhand derer zwei Gruppen gebildet werden können (Universität Zürich, Einfache lineare Regression, n.d. a; Rasch, Friese, & Naumann, 2006). Da eine gerichtete Hypothese formuliert wurde, muss der Signifikanzwert halbiert werden und zusätzlich die Mittelwerte beider Gruppen hinsichtlich der Alternativhypothese H1 herangezogen werden. Liegt der halbierte Signifikanzwert unter 0.05 ($p < .05$), wird von einem signifikanten Ergebnis berichtet (Budischeswki & Kriens, 2015).

Die gerichteten Hypothesen (H2, H3.1, H4-7.2) werden mittels linearer Regressionsanalysen getestet. Dadurch lassen sich Aussagen über eine Ursache-Wirkung-Beziehung vornehmen (Universität Zürich, n.d. a) und die Veränderung in der abhängigen Variablen (Kriterium) durch die unabhängige Variable (Prädiktor) beschreiben (Field, 2013). Voraussetzungen hierfür sind eine Zufallsstichprobe, ein Intervallskalenniveau, Linearität

des Zusammenhangs, Homoskedastizität sowie unabhängige und normalverteilte Residuen. Letztere wird anhand eines Streudiagramms geprüft (Schaffer & Schaffer, 2019; Universität Zürich, n.d. a). Im Falle signifikanter Ergebnisse in den Hypothesen H3.1 und H4.1-H7.2, soll eine rückwärtsgerichtete multiple Regressionsanalyse den einflussreichsten Faktor der jeweiligen Skalen identifizieren. Um ebenso die aufgeführten Störvariablen (siehe Kapitel 7) zu berücksichtigen und deren Stärke auf die jeweiligen signifikanten Einflussbeziehungen zu untersuchen, schließt sich im Anschluss an die einfache Regressionsanalyse eine hinführende multiple Regressionsanalyse an. Die Bedingungen einer multiplen Regressionsanalyse betreffen die Linearität der Koeffizienten, den bedingten Erwartungswert, die Unabhängigkeit, Normalverteilung und Homoskedastizität der Fehlerwerte (Residuen) (Universität Zürich, n.d. c). Ersteres wird anhand einer Streudiagramm-Matrix geprüft und die Bedingung des Erwartungswertes $\neq 0$ sowie die Homoskedastizität über ein Streudiagramm der standardisierten Werte und Fehlerwerte getestet (Universität Zürich, n.d. a). Der Durbin-Watson-Test und die Prüfung der Multikollinearität untersuchen die Verteilung der Fehlerwerte (Universität Zürich, n.d. c). Die Variable ‚Betriebsgröße‘ wird hierzu in drei dichotome Dummy-Variablen transformiert. Dieser Vorgang ist bei den bereits dichotomen Variablen zur fehlenden Unterstützung, zum Einsatzort und zur Tätigkeit hinfällig (Universität Zürich, n.d. c). Der Einfluss der Kontrollvariablen kann somit sichtbar gemacht werden. Da Hypothese 3.2 mittels t-Test für Mittelwertsunterschiede zweier Gruppen berechnet wird, übernimmt die mehrfaktorielle Varianzanalyse die Überprüfung der zusätzlichen Einflussfaktoren (Budischeswki & Kriens, 2015; Universität Zürich, n.d. b). Die Voraussetzungen einer intervallskalierten abhängigen Variablen, kategorialer oder dichotomer unabhängiger Variablen und unabhängiger Untersuchungsgruppen sind bereits gegeben. Die Normalverteilung der abhängigen Variablen innerhalb jeder Gruppe und die Homogenität der Varianzen aller Faktoren werden mittels des Levene-Tests geprüft (Universität Zürich, n.d. b).

Eine Überprüfung der Teststärke bei nicht-signifikanten Ergebnissen findet post-hoc mit dem Statistiktool G*Power von Faul, Erdfelder, Lang und Buchner (2009) statt. Eine Aussage über die Interpretierbarkeit dieser Ergebnisse ist somit möglich (Döring & Bortz, 2016).

9 Ergebnisse

Im Folgenden wird zunächst die Stichprobe beschrieben und fortführend die deskriptive Analyse der operationalisierten Konstrukte vorgestellt (siehe Kapitel 9.2). In Kapitel 9.3 wird die statistische Auswertung der aufgestellten Hypothesen berichtet. Inhaltliche Interpretation und Diskussion werden in Kapitel 9.4 vorgenommen.

9.1 Stichprobe

Insgesamt konnten 139 Fragebögen verwertet werden. Unvollständige Fragebögen¹ (30) sowie Teilnehmende, die angaben, keine Hörbeeinträchtigung zu haben (0), nicht berufstätig (0), unter 18 Jahre alt (0) und von Geburt an taub zu sein (13)² wurden exkludiert. Angaben zu den Gründen einer Arbeitslosigkeit wurden nicht gemacht (0). In Folge zwei technischer Schwierigkeiten während der Erhebungsphase konnten sechs Fragebögen nicht verwendet werden³. Wie in Abbildung 1 ersichtlich, teilen sich die Teilnehmenden in 83 weibliche und 53 männliche Teilnehmenden auf. Alle erfragten Altersstufen sind vertreten. Der Großteil verteilt sich jedoch auf die Altersspanne zwischen 45 und 64 Jahren (69,0%), wobei mit 22,3% die Altersgruppe 55 bis 59 Jahren die größte Teilnahme widerspiegelt (siehe Abbildung 1).

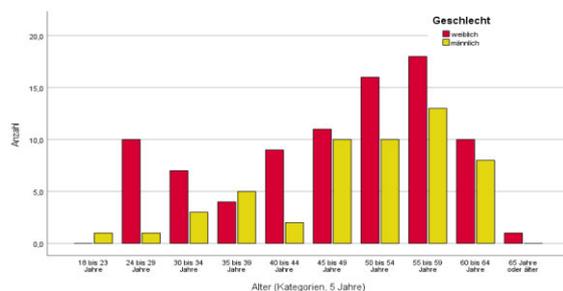


Abbildung 1. Verteilung Geschlecht und Alter

Alle erfragten Altersstufen sind vertreten. Der Großteil verteilt sich jedoch auf die Altersspanne zwischen 45 und 64 Jahren (69,0%), wobei mit 22,3% die Altersgruppe 55 bis 59 Jahren die größte Teilnahme widerspiegelt (siehe Abbildung 1). Die meisten Teilnehmenden sind verheiratet und leben in einem Haushalt (52,5%), die nachfolgenden Gruppen sind ledig (21,6%) oder leben in Partnerschaft (10,8%) (siehe Tabelle 8). Mit jeweils ca. einem Viertel vertreten Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (23,2%) und Diplom (23,9%) knapp die Hälfte der Befragten im Bereich Bildung (siehe Tabelle 9). Hinsichtlich des Arbeitsortes ist Nordrhein-Westfalen das am stärksten vertretene Bundesland (32,4%), gefolgt von Bayern (15,1%) und Niedersachsen (14,4%) (siehe Tabelle 11). Der geringste Rücklauf kam aus Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen und Sachsen-Anhalt

¹ Als unvollständig wurden Fragebögen angesehen, die nicht die Skalen zur Arbeitszufriedenheit beantworteten.

² Gleichzeitige Auswahl der Variablen SH01_8=2 (,Taubheit') und SH06=8 (,von Geburt an') und Beachtung des offenen Textfeldes SH01_07 a (264), UH01_13a (160) und UH02_14a (160, 189, 646)

³ Bei dem ersten Fehler kam es durch einen falschen Filter zu einer vorzeitigen Beendigung des Fragebogens. Gleiches geschah nach Einfügen der Behinderungsart ,Taubheit', nachdem dies in einigen Antworten genannt worden war. Es wurde jeweils darauf hingewiesen und um erneute Bearbeitung gebeten.

mit je 0,7% ($\cong N=1$). Ein Bundesland ohne Rücklauf ist nicht zu verzeichnen. In Bezug auf den Schweregrad der Hörbeeinträchtigung wurden folgende Angaben gemacht: 7,2% gaben an eine leichte Schwerhörigkeit, 20,9% eine mittelgradige Schwerhörigkeit, 59,0% eine hochgradige Schwerhörigkeit und 18,7% eine Taubheit zu haben (inkl. der Angaben unter ‚Sonstige‘⁴; siehe Tabelle 12). Tinnitus betraf 33,1% der Teilnehmenden. Da die Variable ‚Behinderung‘ für Mehrfachnennungen offen zu beantworten war, ergibt sich keine Verteilung der Beeinträchtigungsart auf hundert Prozent. Die Angaben der offenen Texteingabe unter ‚Sonstiges‘ (11,5%) ist im Anhang (siehe Tabelle 13) dargestellt. Bei 43,9% trat die Hörbeeinträchtigung vor über 20 Jahren ein (siehe Tabelle 17). 27,3% sind seit ihrer Geburt schwerhörig. Ein Großteil (61,2%) gab an, Hörgeräte beidseitig und 19,4% einseitig zu tragen. 12,9% tragen beidseitig ein Cochlea Implantat, 20,1% einseitig. Mehr als die Hälfte der Proband*innen tragen seit über 20 Jahren (52,5%) Hörhilfen (siehe Tabelle 15). 7,9% gaben an, erst seit einem Jahr Hörhilfen zu nutzen. Einen Grad der Behinderung (GdB) haben 89,9% der Befragten (siehe Abbildung 2). Durchschnittlich liegt dieser GdB bei 70. Der Großteil hat eine Tätigkeit (92,8%) und sind angestellt (87,1%). Beamte bilden die zweitstärkste Gruppe (10,1%) (siehe Abbildung 3). In Vollzeitbeschäftigung sind mehr als zwei Drittel (71,9%). Knapp ein Drittel (27,3%) befinden sich in einer Teilzeitbeschäftigung mit 19 bis 30 Wochenstunden. Der Großteil der Teilnehmenden (89,9%) befindet sich in einem unbefristeten Anstellungsverhältnis (siehe Tabelle 20). Mit 42 Teilnehmenden im Verwaltungsbereich sowie 28 Teilnehmenden im medizinischen Bereich bzw. Gesundheitswesen übernehmen diese den Großteil der Verteilung. Mit etwas Abstand folgt der soziale Bereich und IT/Controlling (jeweils $N=14$). Ungeachtet der Häufigkeitsverteilung zeichnet sich zudem ein breites Bild der Beschäftigten in den Bereichen Bautechnik, Bautechnik/Ingenieurwesen, Bildung, Kundenorientierung/Verkauf, Öffentlichkeitsarbeit, Transport/Zustellung, Leitung sowie Transport/Zustellung. Eine genaue Auflistung der benannten

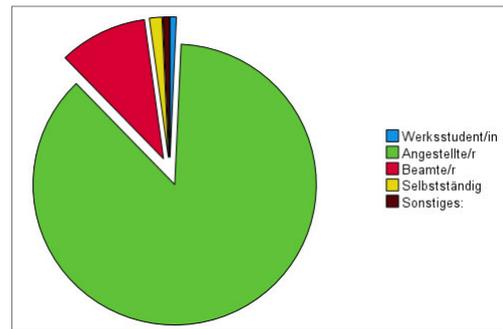


Abbildung 3. Verteilung Anstellungsart

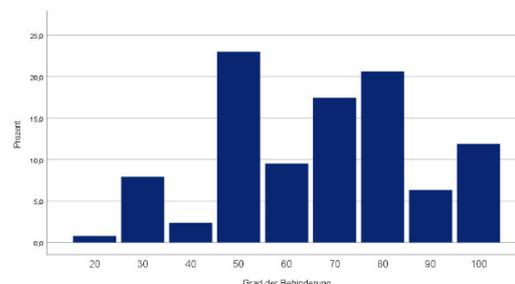


Abbildung 2. Verteilung Grad der Behinderung

⁴ Angabe wurde im offenen Textfeld gemacht, als Option „Taubheit“ noch nicht zur Verfügung stand. Die passenden Angaben wurden in SPSS entsprechend kodiert.

Berufsbezeichnungen ist im Anhang nachzulesen (siehe Tabelle 21). Weitergehend gaben 67,6% an, in ihrem erlernten Bereich zu arbeiten. 33,1% üben derzeit einen anderen Beruf aus (siehe Tabelle 26). Gründe hierfür betrafen die Hörbeeinträchtigung ($N=7$), die Gesundheit ($N=2$) und das Anspruchsniveau ($N=1$) (siehe Tabelle 27). Mit 94,2% arbeitet der Großteil der Teilnehmenden auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (siehe Tabelle 28). Hinsichtlich des Einsatzortes bildet der feste Einsatzort (65,7%) die Mehrheit. Gefolgt von der Aufteilung auf einen festen Einsatzort und Arbeiten von Zuhause (15,1%) (siehe Tabelle 29). Eine Auswahlmöglichkeit zur aktuellen Situation war nicht vertreten⁵. Hinsichtlich der Betriebsgröße gaben mehr als die Hälfte (56,8%) an, in einem großen Betrieb mit mehr als 250 Mitarbeitern zu arbeiten. Kleine (20,9%) und mittelgroße (22,3%) Unternehmen sind mit je einem Fünftel vertreten (siehe Tabelle 30). Anhand des hohen Mittelwertes ($M=3.60$; $SD=.621$) und Modus' ($Mod=4$) zeigt sich, dass Kommunikation ein wichtiger Bestandteil im Arbeitskontext der Befragten ist. Die Art der Hintergrundgeräusche variiert ($M=2.75$; $SD=1.017$; $Mod=2$). Je nach Arbeitsbereich und Einsatzort umfassen andere Störquellen ($N=41$) Kund*innen, Patient*innen, Schüler*innen, Kolleg*innen ($N=16$), etc.) Klingeln, Bürogeräusche (Drucker, Computer, Papierrscheln, Telefon, etc.) ($N=21$), Straßenlärm ($N=6$), Musik und Radio ($N=5$), Auto- bzw. Fahrzeuge ($N=5$), Maschinen-, Produktionslärm ($N=5$), die Akustik des Gebäudes (Beton), Alarmgeräusche ($N=5$), Lüftungsanlagen ($N=3$), unkontrollierbare Geräusche bei Außenterminen ($N=2$), Betriebsbesuche ($N=2$) und Windgeräusche ($N=1$). Durch die Corona-Pandemie befand sich ein Teilnehmender im Home-Office (siehe Tabelle 35).

9.2 Deskriptive Analyse

Die Maße der zentralen Tendenz (siehe Tabelle 2), Prozent- und Häufigkeitsverteilungen der operationalisierten Konstrukte werden im Folgenden berichtet.

9.2.1 Kommunikationsbelastung

Der Skalenmittelwert liegt bei $M=2.79$ ($SD=.659$; $Mod=3$) (siehe Tabelle 38). Es wurde eine Ausweichauswahl angeboten, falls die genannte Situation nicht besteht („Ich habe diese Situation nicht“). Die erste Situation: „Sie sind bei der Arbeit und jemand spricht mit Ihnen aus einem anderen Raum“ bereitet den Befragten durchschnittlich große Mühe ($M=3.67$; $SD=.583$). Mehr als die Hälfte (53,2%) entspricht dem Durchschnitt. Bei der Arbeit zu telefonieren ($M=2.65$; $SD=.937$) oder den Inhalten eines Vortrages, einer

⁵ Fälschlicherweise wurde ein frei platzierbares Eingabefeld doppelt verwendet, wodurch mögliche ergänzende Antworten nicht erhoben wurden.

Besprechung oder eines Kurses zu folgen ($M=2.91$; $SD=.923$) bereitet durchschnittlich sowie am häufigsten ziemliche Mühe. Auch sich in einer Besprechung mit mehreren Personen zu befinden ($M=3.14$; $SD=.794$) und Arbeitsanweisungen im Freien zu geben oder zu befolgen ($M=2.69$; $SD=.847$) bedeuten durchschnittlich ‚eher ziemliche Mühe‘ für die Befragten. Gespräche innerhalb des Büros bereiten durchschnittlich kaum Anstrengung ($M=1.92$; $SD=.78$). Ergänzende Kommunikationssituationen, die durchschnittlich ‚ziemliche Mühe‘ ($M= 2.95$; $SD=1.14$) bis hin zu ‚großer Mühe‘ ($Mod=4$) bereiten, sind Tabelle 1 zu entnehmen.

Tabelle 1 Ergänzungen zu schwierigen Kommunikationssituationen durch die Teilnehmenden

N	Gesprächssituation
5	- Gespräche im Büro - (In-)formelle Gespräche in der Pause (Kantine, Flurgespräche, etc.)
4	- formelle Gespräche allgemein und in lauter Umgebung (Produktionshallen - Werkstatt, etc.)
2	- Tragen von Mund-Nasen-Schutz
1	- Nichteinhaltung von Gesprächsregeln (z.B. Durcheinanderreden) - Gespräche mit mehreren Personen, Leiten von Schulungen - hohe Anzahl von Besprechungen an einem Tag - das Tragen neuer Hörgeräte - Übergaben im Team - Videokonferenzen - Gefühlter Ausschluss und Frühberentung wahrscheinlich - Personenabhängige Verständigung

9.2.2 Kommunikationsstrategien

Die deskriptive Statistik ist in Tabelle 39 zu finden. „Schlecht angepasstes Verhalten“ ($N=139$) kommt durchschnittlich selten vor ($M=1.92$; $SD=.56$). Am häufigsten (54,7% oft/immer) neigen die Betroffenen dazu, Geselligkeiten zu meiden, wenn Hörprobleme zu erwarten sind. Gesprächspartner*innen bei Verständnisschwierigkeiten zu ignorieren, kommt selten (93,5% nie/selten) vor.

Die Subskala ‚Verbale Strategien‘ ($N=139$) hängt im Schnitt zwischen ‚selten‘ und ‚oft‘ ($M=1.64$; $SD=.572$). Meistens (76,7% oft/immer) wird bei unzureichendem akustischem Verstehen um Wiederholung des Gesagten gebeten. Die Bitte langsamer zu sprechen, wird dagegen eher selten (65,2%) gewählt. Die erhobenen Daten entsprechen den Ergebnissen von Mühlich (1989; $M=1.77$).

Die dritte Subskala ‚Nonverbale Strategien‘ ($N=139$) weist einen Mittelwert von $M=2.18$ ($SD=.520$) auf. In einem Gespräch werden am seltensten der Platz gewechselt, wenn die Akustik schlecht ist (33,3% nie/selten) und die Apparate, die Geräusche erzeugen, abgestellt sind (33,1% nie/selten). In den meisten Fällen wird hingegen genau auf das Gesicht des Gesprächspartners (68,1% immer; 26,1% oft) geachtet.

9.2.3 Persönliche Anpassung

Der Skalenmittelwert beträgt $M=1.753$ ($SD=.552$) (siehe Tabelle 40) und wird durch den mittleren Wert aller Angaben ($Med=1.761$) und dem häufigsten Wert ($Mod=1.42^6$) bestätigt werden.

Resignation

Die Mehrheit ($N=131$) weist einen Durchschnitt von $M=1.726$ ($SD=.744$) und den häufigsten Wert von $Mod=1.86$ auf. Die Hälfte der Befragten fühlen sich mit einer Hörschädigung isoliert (55,0% stimmt völlig/stimmt ziemlich) und ebenso ausgeschlossen, weil sie Schwierigkeiten mit dem Verstehen haben (52,7% stimmt völlig/stimmt ziemlich). Ein Viertel (26,7% stimmt völlig/stimmt ziemlich) lebt wegen der eigenen Schwerhörigkeit zurückgezogen (siehe Tabelle 41).

Akzeptanz des Hörverlustes

Die Werte zur zentralen Tendenz liefern einen Durchschnitt von ($M=2.236$; $SD=.743$) und *Modus* von 3,00. Am häufigsten erwecken die Teilnehmenden ($N=131-139$), den Eindruck normal zu hören (34,5% immer/oft). Im Gegensatz dazu verneinten 86,3% (stimmt weniger/stimmt gar nicht), dass sie nicht über ihre Schwerhörigkeit sprechen können (siehe Tabelle 42).

Übertreibung der Verantwortung

Der Durchschnitt ($N=139$) zeigt einen Wert von $M=1.88$ ($SD=.914$; $Mod=3.00$). Knapp ein Fünftel (22,1% stimmt völlig/stimmt ziemlich; $N=139$) sieht die Schwerhörigkeit als ihr eigenes Problem an und missfällt es, andere damit zu belästigen. Die größte Zustimmung erhält die Einstellung, andere nicht mit der eigenen Schwerhörigkeit belästigen zu wollen (38,2% stimmt völlig/ stimmt ziemlich) (siehe Tabelle 43).

⁶ Nach SPSS der kleinste Wert, da mehrere Modi vorhanden sind.

Ärger

Der Mittelwert liegt bei $M=1.48$ ($SD=.662$; $N=139$), der Modus bei 2.4. Mit 59,0% stimmen die meisten völlig oder ziemlich zu, dass sie wirklich ärgerlich werden, wenn sie so angeschrien werden, als wären sie taub. Die wenigsten (37,4% stimmt völlig/stimmt ziemlich) werden ärgerlich, wenn sie andere nicht verstehen können (siehe Tabelle 44).

Selbstakzeptanz

Die Werte zur zentralen Tendenz liefern einen Durchschnitt von ($M=1.722$, $SD=.879$). Der Großteil ärgert sich über sich selbst, wenn sie eine falsche Antwort geben, nur weil sie etwas falsch verstanden haben (61,9% stimmt völlig/ stimmt ziemlich). In etwa jeder Dritte kommt sich dumm vor, wenn er jemanden bitten muss, das Gesagte zu wiederholen (31,7% stimmt völlig/stimmt ziemlich), er etwas falsch verstanden hat (34,5% stimmt völlig/stimmt ziemlich) oder er wird verlegen, wenn gebeten wird, das Gesagte zu wiederholen (31,7% stimmt völlig/ stimmt ziemlich) (siehe Tabelle 45).

Stress

In dieser Subskala liegt ein Mittelwert $M=1.459$ ($SD=.848$; $N=139$) und der Modus⁷ ($Mod=1.0$) vor. Mehr als die Hälfte fühlen sich angespannt (61,9% stimmt völlig/stimmt ziemlich) und strengt es an (59,0% stimmt völlig/stimmt ziemlich), wenn sie sich mit anderen Personen unterhalten. Ebenso berichtet ca. die Hälfte, sich über die Anstrengung beim Hören aufzuregen (46,8% stimmt völlig/stimmt ziemlich) und wegen ihrer Schwerhörigkeit angespannt zu sein (51,8% stimmt völlig/stimmt ziemlich) (siehe Tabelle 46).

Abgabe der Verantwortung

Der Mittelwert liegt hier bei $M=1.798$ ($SD=.753$; $N=139$), die häufigste Angabe bei $Mod=1.20$. Knapp die Hälfte finden, andere sollten wegen ihrer Schwerhörigkeit verständnisvoller sein (46,0% stimmt völlig/stimmt ziemlich) und nicht erwarten, dass sie diejenigen verstehen, die nuscheln (46,0% stimmt völlig/stimmt ziemlich). Jedoch ist der Großteil nicht der Ansicht, dass es nur an den anderen Mitarbeiter*innen liegt, wenn es im Gespräch zu Schwierigkeiten kommt (82,0% stimmt weniger/ stimmt gar nicht) (siehe Tabelle 47).

⁷ Mehrere Modi. SPSS gibt kleinsten Modus an.

9.2.4 Reaktion Umfeld

Der Skalenmittelwert liegt bei $M=.987$ ($SD=.593$, siehe Tabelle 48). Die Erfahrung, dass Leute sich aufregen, wenn die Befragten um Wiederholung bitten (84,2% selten/nie) und dass Befragte von Leuten so behandelt wurden, als ob sie dumm wären, wurde vom Großteil nicht gemacht (83,4% selten/nie). Reaktionen, dass andere Personen sagen, „es ist nicht so wichtig“, wenn mehr als einmal nachgefragt wird (33,1% oft/immer), machten ein Drittel. Ungeduld, wenn etwas nicht direkt verstanden wird (25,9% oft/immer) und die Erfahrung, bei Missverständnissen belächelt zu werden (28,1% oft/immer), wurden am häufigsten gemacht. Die Sorge, nicht interessant zu wirken, hatten ca. ein Viertel der Befragten (25,9% oft/immer). Frustration beim Gegenüber erfahren 20,8% (oft/immer), wenn etwas nicht verstanden wird (siehe Tabelle 49).

9.2.5 Aspekte der Arbeitszufriedenheit

Die durchschnittliche Arbeitszufriedenheit ($N=137-139$), erhoben durch die sieben Skalen „Kollegen“, „Vorgesetzter“, „Tätigkeit“, „Arbeitsbedingungen“, „Organisation und Leitung“, „Entwicklung“ und „Bezahlung“ liegt bei $M=3.043$ ($SD=.447$) (siehe Tabelle 2 und Tabelle 50).

Die Skala ‚Kolleg*innen‘ ($N=139$) weist einen Durchschnitt von $M=3.426$ ($SD=.466$) und die Kunin-Skala von $M=5.68$ ($SD=1.124$) auf. Die Subskala ‚Vorgesetzte‘ erreicht im Schnitt ($N=137$) eine positive Bewertung von $M=3.151$ ($SD=.659$). Die Bewertung der Subskala ‚Tätigkeit‘ ($N=139$) auf der Kunin-Skala ($N=139$) liegt durchschnittlich bei $M=5.47$ ($SD=1,270$) und auf der Item-Skala bei $M=3.30$ ($SD=.573$). Die Skala ‚Arbeitsbedingungen‘ wird durchschnittlich ($N=139$) mit $M=2,899$ ($SD=0,463$) und auf der Kunin-Skala mit $M=5,16$ ($SD=1,131$) bewertet. Orga'nisation und Leitung' ($N=137$) werden auf der Item-Skala mit $M=2.77$ ($SD=.660$) und in der Kunin-Skala mit $M=4.80$ ($SD=1.371$) angegeben. In der Item-Skala ‚Entwicklung‘ ($N=138$) liegt die durchschnittliche Bewertung von $M=2.77$ ($SD=.773$) und auf der Kunin-Skala bei $M=4,53$ ($SD=1.658$) vor. Bezahlung ($N=138$) wurde im Schnitt mit $M=2.942$ ($SD=.760$) und auf der Kunin-Skala mit $M=4.94$ ($SD=1.543$) eingeordnet (siehe Tabelle 50).

Tabelle 2 Zusammenfassung der deskriptiven Statistik

Skala	N	M	SD	Mod	Med ^a
Kommunikationsbelastung	102	2.79	.659	3	2,802
Kommunikationsstrategien	139	1.918	.376	1,69	1,900
Persönliche Anpassung	139	1.753	.552	1.42	1.753
Reaktion des Umfelds	139	.987	.593	.86	.857
Kolleg*innen	139	3.425	.466	4.00	3.500
Vorgesetzte	137	3.151	.659	3.58	3.309
Tätigkeit	139	3.305	.573	3.50	3.463
Arbeitsbedingungen	139	2.899	.463	2.73	2.896
Organisation und Leitung	137	2.779	.660	2.92	2.863
Entwicklung	138	2.770	.773	2.44	2.773
Bezahlung	138	2.942	.760	3.00 ^b	3.012
ZAA	139	3.043	.447	1.73 ^b	3.085
ZAA Kunin-Skala	139	5.134	1.068	5.33	5.333

a. Aus gruppierten Daten berechnet.

b. SPSS zeigt kleinsten Wert an, da mehrere Modi vorhanden sind.

9.3 Hypothesentestung

Eine Prüfung der Voraussetzung einer linearen Regressionsanalyse für die gerichteten Hypothesen H2, H3.1, H4, H5, H7.1 und H7.2 und der Voraussetzungen eines t-Test bei unabhängigen Stichproben für die Hypothesen H1 und H3.2 wurde vorgenommen und im Folgenden ebenfalls berichtet. Gleiches gilt für die Testung der Kontrollvariablen mittels multipler Regressionsanalyse und mehrfaktorieller Varianzanalyse.

Hypothese 1

Alle Variablen sind intervallskaliert. Die Linearität der jeweiligen Zusammenhänge wird anhand der Streudiagramm-Matrix als gegeben angesehen (siehe Abbildung 10). Bei der Zufriedenheit der arbeitszufriedenheitsrelevanten Aspekte (ZAA) kann anhand des nicht signifikanten Ergebnisses des Shapiro Wilk-Tests ($p=.053$) eine Normalverteilung angenommen werden (siehe Tabelle 51). Eine zusätzliche Betrachtung der grafischen Darstellung der Residuen im Histogramm sowie Q-Q-Diagramm kann aufgrund fehlender Rohdaten der Stichprobe von Neuburger & Allerbeck (1978) nicht erstellt werden. Die Nullhypothese H_0 , dass eine Varianzgleichheit vorliegt, kann anhand des Hartley-Tests ($F=2,187$, $p<.001$, $\alpha=.05$) auf Varianzgleichheit verworfen werden (siehe Tabelle 62). Die Teststatistik beträgt $t=1,701$ und der zugehörige Signifikanzwert $p=.091$ (siehe Tabelle 62). Damit ist der Unterschied nicht signifikant. Die Mittelwerte der Gruppen schwerhöriger Menschen ($M=3.043$, $SD=.447$) und normalhörender Menschen der

Vergleichsstichprobe von Neuberger & Allerbeck (1978) ($M=2.974$, $SD=.661$) unterscheiden sich nicht ($t(180.505)=1.701$, $p=.091$; siehe Tabelle 3). Die Mittelwertdifferenz von .069 liegt zu 95% in dem Konfidenzintervall CI [-.043, .181] (siehe Tabelle 65). Die Hypothese 1 muss verworfen werden.

Tabelle 3 Mittelwertsunterschiede schwerhöriger und normalhörender Erwerbstätiger hinsichtlich der durchschnittlichen Zufriedenheit mit arbeitszufriedenheitsrelevanten Aspekten

Faktor	Stichprobe	N	M (SD)
ZAA ^b	Vorliegende Stichprobe	139	3.043 (.447) ^a
	Vergleichsstichprobe Neuberger & Allerbeck, 1978	2104	2.974 (.661) ^a

a. Die beiden Mittelwerte unterscheiden sich nicht signifikant ($t(180.505) = 1.701$, $p=.091$).

b. ZAA=Zufriedenheit Arbeitszufriedenheitsrelevante Aspekte

Hypothese 2

Anhand der Streudiagramm-Matrix wird die Linearität der jeweiligen Zusammenhänge als gegeben angesehen (siehe Abbildung 4). Die Variablen sind zudem intervallskaliert und eine Zufallsstichprobe liegt vor. Eine Homoskedastizität der Residuen und ein Erwartungswert von 0 des Fehlerwertes scheinen anhand der grafischen Darstellung gegeben.

Das Modell als Ganzes ist signifikant ($F(1,137)=17.445$, $p<.001$, siehe Abbildung 4).

Der Regressionskoeffizient von $\beta=-.366$ ($p<.001$, $\alpha=.05$) weist auf einen signifikanten negativen Zusammenhang hin (siehe

Tabelle 59). Die Varianzaufklärung beträgt $R^2=.113$ (siehe Tabelle 57). Die Effektstärke

von $f = \sqrt{\frac{0.113}{1-0.113}} = 0.35$ entspricht nach Cohen (1988 zitiert nach Universität Zürich,

n.d. a) einem mittleren Effekt. Die Hypothese kann zunächst beibehalten werden.

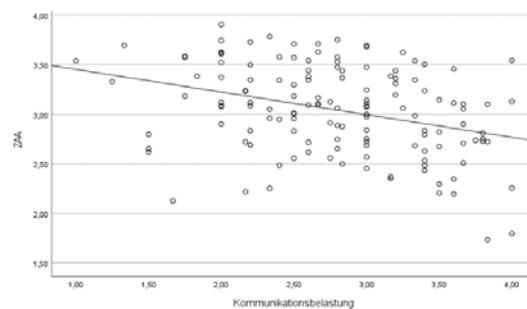


Abbildung 4. Streudiagramm ZAA/ Kommunikationsbelastung

Bezüglich der Kontrollvariablen kann anhand des Histogramms und des Streudiagramms von einer Normalverteilung und Homoskedastizität der Residuen ausgegangen werden (siehe Abbildung 43 und Abbildung 47). Die Durbin-Watson-Statistik hatte einen Wert von 2.116, wonach keine Autokorrelation in den Residuen vorlag (siehe Tabelle 71). Kein Wert des Varianzinflationsfaktor (VIF, (Universität Zürich, n.d. c) liegt über 10,

Multikollinearität kann daher ausgeschlossen werden (siehe Tabelle 75). Die vorwärtsgerichtete Regressionsanalyse ergab eine Aufnahme der Variable ‚Keine Unterstützung‘ (siehe Tabelle 71). Der Regressionskoeffizient von ‚Kommunikationsbelastung‘ verringert sich auf $\beta = -.315$ ($p < .001$, $\alpha = .05$), weist aber weiterhin auf einen signifikanten negativen Zusammenhang hin (siehe Tabelle 74). Die Varianzaufklärung des Modells 2 ($F(2,136) = 10,904$, $p < .001$, $\alpha = .05$) beträgt $R^2 = .126$ (siehe Tabelle 73/Tabelle 72). Die Effektstärke von $f = \sqrt{\frac{0.126}{1-0.126}} = 0.37$ entspricht nach Cohen (1988 zitiert nach Universität Zürich, n.d. a) einem mittleren Effekt. Die Hypothese 2 kann beibehalten werden.

Hypothese 3.1

Beide Variablen sind intervallskaliert und eine Zufallsstichprobe kann angenommen werden. Die Linearität des Zusammenhangs wird noch als gegeben angesehen (siehe Abbildung 24). Die grafische Darstellung der Residuen im Histogramm und im Streudiagramm zeigen eine Normalverteilung und Homoskedastizität der Fehlerwerte (siehe Abbildung 25). Das Regressionsmodell ist nicht signifikant ($F(1,137) = 1.160$, $p = .283$, $\alpha = .05$) (siehe Tabelle 58). Die Effektstärke anhand des Regressionskoeffizienten $R^2 = .008$ (siehe Tabelle 59)

Tabelle 59 von $f = \sqrt{\left(\frac{0.008}{1-0.008}\right)} = .089$ entspricht nach Cohen (1988 zitiert nach

Universität Zürich, 2021a) einem kleinen Effekt. Die Teststärke (Faul et al., 2009) liegt hierbei bei 93,73% (siehe Tabelle 78). Die Hypothese muss verworfen werden.

Hypothese 3.2

Die Voraussetzungen für einen t-Test bei unabhängigen Stichproben sind erfüllt. Der Test auf Varianzhomogenität zeigt kein signifikantes Ergebnis ($F(1,137) = 1.110$, $p = .294$) (siehe Tabelle 63). Varianzhomogenität ist somit gegeben. Da im Beispiel Varianzhomogenität vorliegt, wird die Zeile "Varianzen sind gleich" betrachtet: Die Teststatistik beträgt $t = 2.199$ und der zugehörige Signifikanzwert $p = .030$ ($\alpha = .05$) (siehe Tabelle 64). Damit ist der Unterschied signifikant: Die Mittelwerte der beiden Gruppen unterscheiden sich ($t(137) = 2.199$, $p = .030$; siehe Tabelle 4). Die Effektstärke $r = \sqrt{\frac{2.199^2}{2.199^2 + 137}} = 0.184$ nach Cohen (1988 zitiert nach Universität Zürich, n.d. d) entspricht einem kleinen Effekt. Die Mittelwertdifferenz von .181 liegt zu 95% in dem Konfidenzintervall CI [.039, -.752], basierend auf Cohen's d (siehe Tabelle 65). Die Hypothese 3.2 kann zunächst beibehalten werden.

Tabelle 4 Mittelwertsunterschiede der Gruppen mit und ohne Tinnitus hinsichtlich der Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen

Faktor	Tinnitus	N	M (SD)
Arbeitsbedingungen	Ja	46	2.778 (.525) ^a
	Nein	93	2.959 (.420) ^a

a. Die beiden Mittelwerte unterscheiden sich signifikant ($t(137) = 2.199, p=.030$).

Die Bedingungen der mehrfaktoriellen Varianzanalyse zur Testung der Kontrollvariablen sind erfüllt. Die abhängige Variable ‚Arbeitsbedingungen‘ ist nach dem Shapiro-Wilk-Test in allen Gruppen normalverteilt ($p>.05$) (siehe Tabelle 52 - Tabelle 56). Die grafische Betrachtung zeigt ebenfalls eine annähernde Normalverteilung (siehe Abbildung 16 - Abbildung 21). Der Levene-Test ist nicht signifikant ($F(26,104) = 1.312, p=.169$), so dass von Varianzhomogenität ausgegangen werden kann (siehe Tabelle 76). Die mehrfaktorielle Varianzanalyse zeigt hinsichtlich der Gruppenunterschiede ‚Tinnitus‘ kein signifikantes Ergebnis ($F(1,104) = .805, p=.372, \alpha=.05$). Der Interaktionsterm von ‚Tinnitus‘ und ‚EW10_01‘⁸ ist signifikant ($F(1,104) = 5.863, p= .017, \eta^2 = .053$) (siehe Tabelle 77). Die gemeinsame Interaktion erklärt 5,3% der Gesamtvarianz des Modells (Universität Zürich, n.d. b).

Hypothese 4.1

Hier kann ebenfalls eine Zufallsstichprobe angenommen werden. Ebenso sind die Variablen intervallskaliert. Die Linearität der Zusammenhänge wird anhand des Streudiagramms als gegeben angesehen (siehe Abbildung 5). Eine Normalverteilung und Homoskedastizität der Fehlerwerte kann anhand der grafischen Darstellung der Residuen im Histogramm sowie im Streudiagramm angenommen werden (siehe Abbildung 27). Das Regressionsmodell ist signifikant ($F(1,137) = 6,615, p=.011$) (siehe Tabelle 58). Der Regressionskoeffizient von $\beta=.215$ weist auf einen signifikanten positiven Zusammenhang hin (siehe Tabelle 59). Die Varianzaufklärung beträgt $R^2=.039$ (siehe Tabelle 57). Die Effektstärke

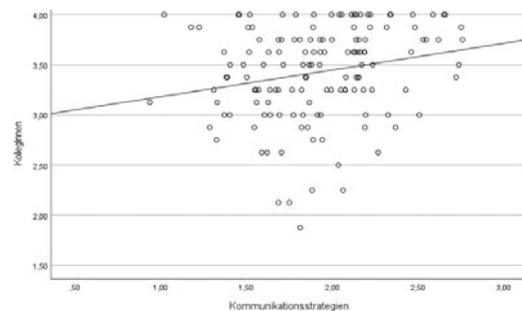


Abbildung 5. Streudiagramm Kolleg*innen/Kommunikationsstrategien

von $f = \sqrt{\left(\frac{0.039}{1-0.039}\right)} = .201$ entspricht nach Cohen (1988 zitiert nach Universität

⁸ EW10_01 = Fester Einsatzort

Zürich, n.d. a) einem mittleren Effekt. Die Hypothese kann zunächst beibehalten werden.

Die Voraussetzungen für eine multiple Regressionsanalyse sowohl zur rückschrittigen Analyse bezüglich der einzelnen Faktoren der persönlichen Anpassung als auch der einschließenden Analyse der Störvariablen sind gegeben. Die Streudiagramm-Matrix lässt die Annahme linearer Zusammenhänge bezüglich der Prädiktoren zu (siehe Abbildung 43). Der bedingte Erwartungswert gleicht sich in der grafischen Betrachtung aus und kann somit als gegeben erachtet werden. Gleiches gilt für die Homoskedastizität und Normalverteilung der Residuen (alle drei Bedingungen siehe Abbildung 44). Sowohl der Wert des Durbin-Watson-Tests mit $d=1,309$ als auch die Prüfungen auf Multikollinearität der Prädiktoren mittels Varianzinflationsfaktor (<10) erfüllen die Bedingungen (siehe Tabelle 67). Die Prädiktorvariable ‚Schlecht Angepasstes Verhalten_inv‘ entspricht dem dritten Regressionsmodell. Dieses ist signifikant ($F(1,137) = 14,078, p<.001$) (siehe Tabelle 68) und weist mit dem Regressionskoeffizienten $\beta=.305$ die höchste Korrelation mit der Kriteriumsvariable auf (siehe Tabelle 69). Die Varianzaufklärung beträgt $R^2=.087$.

Die Effektstärke von $f = \sqrt{\left(\frac{0.087}{1-0.087}\right) = .308}$ entspricht nach Cohen (1988 zitiert nach Universität Zürich, 2021) einem mittleren Effekt.

Auch hier sind die Bedingungen für eine multiple lineare Regressionsanalyse erfüllt. Die Kontrollvariablen können daher miteinbezogen werden. Eine grafische Überprüfung zeigt ebenfalls eine annähernde Normalverteilung der Residuen (siehe Abbildung 50/Abbildung 50). Die vorwärtsgerichtete Regressionsanalyse ergab eine Aufnahme der Variable ‚Tätigkeitsbereich‘ (siehe Tabelle 71). Die Durbin-Watson-Statistik hatte einen Wert von $d=2,185$ (siehe Tabelle 72). Die Werte des VIF liegen nicht über 10, Multikollinearität kann daher ausgeschlossen werden (siehe Tabelle 75). Das Streudiagramm zeigt eine Homoskedastizität der Fehlerwerte (siehe Abbildung 49). Der Regressionskoeffizient von ‚Kommunikationsstrategien‘ verbessert sich auf $\beta=.239$ ($p=.005, \alpha=.05$) (siehe Tabelle 74) weist aber weiterhin auf einen signifikanten positiven Zusammenhang hin. Die Varianzaufklärung des Modells 2 beträgt $R^2=.061$ (siehe Tabelle 72). Die Effekt-

stärke von $f = \sqrt{\frac{0.061}{1-0.061}} = 0.25$ entspricht nach Cohen (1988 zitiert nach Universität Zürich, 2021) einem mittleren Effekt.

Hypothese 4.2

Alle Variablen sind intervallskaliert und eine Zufallsstichprobe kann angenommen werden. Die Linearität der jeweiligen Zusammenhänge wird anhand des Streudiagramms noch als gegeben angesehen (siehe Abbildung 28). Eine Normalverteilung und Homoskedastizität der Fehlerwerte ist im Histogramm sowie Streudiagramm zu sehen (siehe Abbildung 29). Das Regressionsmodell ist nicht signifikant ($F(1,135) = 2.140, p=.146$) (siehe Tabelle 58). Die Effektstärke von $f = \sqrt{\left(\frac{0.008}{1-0.008}\right) = .086}$ entspricht nach Cohen (1988 zitiert nach Universität Zürich, 2021) einem kleinen Effekt. Die Teststärke (Faul et al., 2009) beträgt 93,21% (siehe Tabelle 79). Die Hypothese 4.2 muss verworfen werden.

Hypothese 5

Die Bedingungen einer Intervallskalierung der Variablen sowie einer Zufallsstichprobe sind hier gegeben. Ein linearer Zusammenhang der Variablen scheint gegeben (siehe Abbildung 6). Die grafische Darstellung der Residuen im Histogramm sowie im Streudiagramm bestätigen eine Normalverteilung und Homoskedastizität der Fehlerwerte (siehe Abbildung 30 und Abbildung 31). Das Regressionsmodell ist signifikant ($F(1,137) = 14,993, p<.001$) (siehe Tabelle 58). Der Regressionskoeffizient von $\beta=.314$ weist auf einen signifikanten positiven Zusammenhang hin (siehe Tabelle 59). Die Varianzaufklärung beträgt $R^2=.092$ (siehe Tabelle 57. Die Effektstärke von $f = \sqrt{\left(\frac{0.092}{1-0.092}\right) = .318}$) entspricht nach Cohen (1988 zitiert nach Universität Zürich, n.d. a) einem mittleren Effekt.

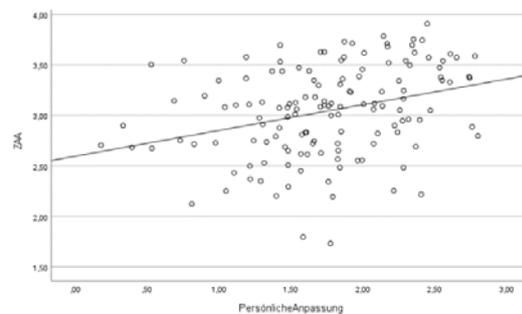


Abbildung 6. Streudiagramm ZAA/Persönliche Anpassung

Die Voraussetzungen für eine multiple Regressionsanalyse sowohl zur rückschrittigen Analyse bezüglich der einzelnen Faktoren der persönlichen Anpassung als auch der einschließenden Analyse der Störvariablen sind gegeben. Die Streudiagramm-Matrix lässt die Annahme linearer Zusammenhänge bezüglich der Prädiktoren zu (siehe Abbildung 45). Der bedingte Erwartungswert gleicht sich in der grafischen Betrachtung aus und kann somit als gegeben erachtet werden. Gleiches gilt für die Homoskedastizität und Normalverteilung der Residuen (siehe Abbildung 46). Die Bedingung einer Multikollinearität der Prädiktoren $R_{,AH,S,A,St,ÜV,AV}$ ist nach dem Wert des Durbin-Watson-Test mit

$d=2.153$ für die beibehaltene Variable ‚Resignation‘ gegeben (siehe Tabelle 67). Die Prüfungen auf Multikollinearität der Prädiktoren mittels Varianzinflationsfaktor (<10) erfüllt ebenso die Bedingung (siehe Tabelle 70). Die Prädiktorvariable ‚Resignation‘ entspricht dem siebten Regressionsmodell. Dieses ist signifikant ($F(1,129) = 27,539, p<.001$) (siehe Tabelle 68) und weist mit dem Regressionskoeffizienten $\beta=.415$ die höchste Korrelation mit der Kriteriumsvariable auf (siehe Tabelle 69). Die Varianzaufklärung beträgt $R^2=.170$. Die Effektstärke von $f = \sqrt{\left(\frac{0.170}{1-0.170}\right) = .45}$ entspricht nach Cohen (1988 zitiert nach Universität Zürich, n.d.a) einem starken Effekt.

Die Voraussetzungen zum Einbezug der Kontrollvariablen sind erfüllt. Die Fehlerwerte sind normalverteilt und homoskedastisch (siehe Abbildung 51 und Abbildung 52). Die vorwärtsgerichtete Regressionsanalyse ergab eine Aufnahme der Variable ‚Keine Unterstützung‘ (siehe Tabelle 71 MR-Kontrollvariablen: Aufgenommene/Entfernte Variablen). Die Durbin-Watson-Statistik hatte einen Wert von 2.087 (siehe Tabelle 72). Der Wert des VIF liegt über 10, Multikollinearität kann daher ausgeschlossen werden Tabelle 75. Der Regressionskoeffizient von ‚Persönliche Anpassung‘ verschlechtert sich auf $\beta=.293$ ($p=.005, \alpha=.05$) weist aber weiterhin auf einen signifikanten positiven Zusammenhang hin. Die Varianzaufklärung des Modells 2 ($F(2,136)=9,697, p<.001, \alpha=.05$) (siehe Tabelle 73) beträgt $R^2=.112$ und ist somit verbessert (siehe Tabelle 72). Die Effektstärke von $f = \sqrt{\frac{0.112}{1-0.112}} = 0.35$ erhöht sich ebenfalls und entspricht nach Cohen (1988 zitiert nach Universität Zürich, n.d.b) einem starken Effekt.

Hypothese 6.1

Beide Variablen sind intervallskaliert und eine Zufallsstichprobe kann angenommen werden. Die Linearität des Zusammenhangs ist in Abbildung 7 zu sehen. Eine Normalverteilung und Homoskedastizität der Residuen kann anhand der grafischen Darstellung angenommen werden (siehe Abbildung 32Abbildung 33). Das Regressionsmodell ist signifikant ($F(1,137) = 27.814, p<.001$) (siehe Tabelle 58). Der Regressionskoeffizient von $\beta=-.411$ weist auf einen signifikanten negativen Zusammenhang hin (siehe Tabelle 59). Die Varianzaufklärung beträgt $R^2=.163$ (siehe Tabelle 57). Die Effektstärke von

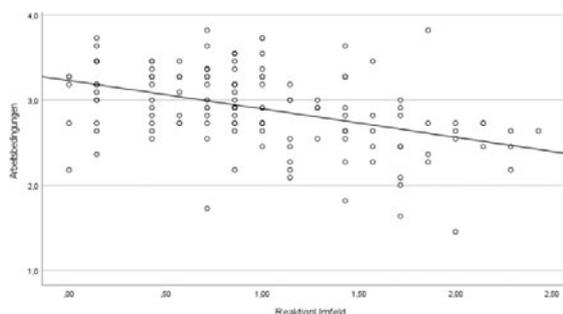


Abbildung 7. Streudiagramm Kolleg*innen/Reaktion Umfeld

$f = \sqrt{\left(\frac{0.163}{1-0.163}\right)} = .441$) entspricht nach Cohen (1992 zitiert nach Universität Zürich, n.d.a) einem starken Effekt.

Die Kontrollvariablen können auch hier miteinbezogen werden. Die Werte der Residuen sind nach grafischer Betrachtung normalverteilt und homoskedastisch (Abbildung 53 und Abbildung 54). Die vorwärtsgerichtete Regressionsanalyse ergab keine Aufnahme einer weiteren Variablen (siehe Tabelle 71).

Hypothese 6.2

Anhand der grafischen Darstellung kann eine Normalverteilung der Residuen im Histogramm sowie Streudiagramm angenommen werden (siehe Abbildung 35).

Ebenso weist das Streudiagramme auf eine Homoskedastizität der Residuen hin (siehe Abbildung 36). Ein linearer Zusammenhang ist ebenfalls zu erkennen (siehe Abbildung 8). Das Regressionsmodell ist signifikant ($F(1,135) = 7.013, p=.009$)

(siehe Tabelle 58). Mit einem Regressionskoeffizient von $\beta=-.222$ liegt ein signifikanter negativer Zusammenhang vor

(siehe Abbildung 8). Die Varianzaufklärung beträgt 4,2% ($R^2=.042$). Die Effektstärke

von $f = \sqrt{\left(\frac{0.042}{1-0.042}\right)} = .209$) entspricht nach Cohen (1992 zitiert nach UZH -

Methodenberatung, kein Datum) einem mittleren Effekt.

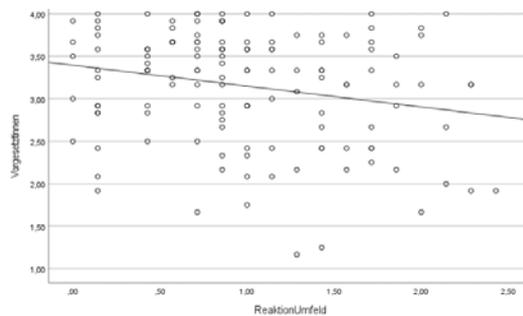


Abbildung 8. Streudiagramm Vorgesetzte/Reaktion Umfeld

Die grafische Überprüfung zeigt eine annähernde Normalverteilung und Homoskedastizität der Fehlerwerte (Abbildung 55 und Abbildung 56). Die Kontrollvariablen können demnach mittels multiple Regressionsanalyse geprüft werden. Eine Aufnahme weiterer Variablen in das Regressionsmodel erfolgt nicht (siehe Tabelle 71).

Hypothese 6.3

Eine Normalverteilung und Homoskedastizität der Residuen zeigt sich anhand des Histogramms und Streudiagramms (siehe Abbildung 37 und Abbildung 36). Ein linearer Zusammenhang ist grafisch zu erkennen (siehe Abbildung 9). Das

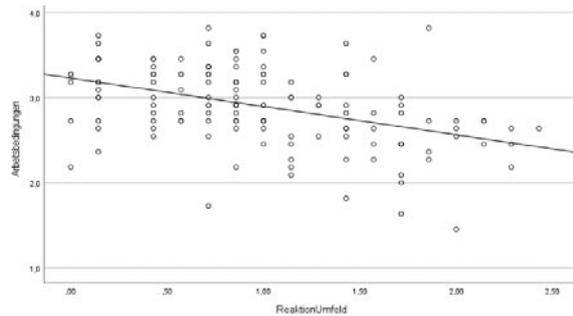


Abbildung 9. Streudiagramm Arbeitsbedingungen/Reaktion Umfeld

Regressionsmodell ist signifikant ($F(1,137) = 30.322, p < .001$) (siehe Tabelle 58). Der Regressionskoeffizient von $\beta = -.426$ zeigt einen signifikanten negativen

Zusammenhang (siehe Tabelle 59). Die Varianzaufklärung beträgt $R^2 = .175$ (siehe Tabelle 57). Die Effektstärke

von $f = \sqrt{\left(\frac{0.175}{1-0.175}\right)} = .460$ entspricht nach Cohen (1992 zitiert nach Universität

Zürich, n.d. a) einem starken Effekt.

Hier sind die Bedingungen für eine multiple lineare Regressionsanalyse zur Prüfung der Kontrollvariablen erfüllt. Das Streudiagramm zeigt eine Homoskedastizität und das Histogramm eine Normalverteilung der Residuen (siehe Abbildung 57 und Abbildung 58). Weitere Variablen wurden hier jedoch ebenfalls nicht in das Vorhersagemodell mitaufgenommen (siehe Tabelle 71).

Hypothese 7.1

Eine Intervallskalierung beider Variablen ist gegeben. Ebenso kann eine Zufallsstichprobe angenommen werden. Die Linearität des Zusammenhangs scheint begrenzt gegeben (siehe Abbildung 38). Eine Normalverteilung der Fehlerwerte kann jedoch anhand der grafischen Darstellung im Histogramm angenommen werden (siehe Abbildung 39). Das Streudiagramm weist auf eine Homoskedastizität der Residuen hin (siehe Abbildung 39). Das Regressionsmodell ist nicht signifikant ($F(1,123) = .451, p = .503$) (siehe

Tabelle 58). Die Effektstärke von $f = \sqrt{\left(\frac{(-0.004)}{1-(-0.004)}\right)} = .041$ entspricht nach Cohen (1992 zitiert nach UZH - Methodenberatung, kein Datum) einem kleinen Effekt. Die Teststärke (Faul et al., 2009) beträgt 66,63% (siehe Tabelle 80).

Hypothese 7.2

Die Variablen sind intervallskaliert und eine Zufallsstichprobe kann angenommen werden. Die grafische Linearität scheint fraglich (siehe Abbildung 40). Eine annähernde

Normalverteilung und Homoskedastizität kann anhand der grafischen Darstellung im Histogramm und im Streudiagramm angenommen werden (siehe Abbildung 41). Das Regressionsmodell ist nicht signifikant ($F(1,123) = .028, p=.868$) (siehe Tabelle 58). Die Effektstärke von $f = \sqrt{\left(\frac{-0.008}{1-(-0.08)} = .086\right)}$ entspricht nach Cohen (1992 zitiert nach UZH - Methodenberatung, kein Datum) einem kleinen Effekt. Die Teststärke (Faul et al., 2009) beträgt 93,21% (siehe Tabelle 81).

Tabelle 5 Übersicht der Ergebnisse der linearen Regressionsanalyse

	H	β	Sig.	R ²
Kommunikationsbelastung → Zufriedenheit arbeitsrelevanter Aspekte	2	-.426	<.00 1	.175
<i>KV: Kommunikationsbelastung → Zufriedenheit arbeitsrelevanter Aspekte</i>				
<i>Keine Unterstützung</i>		-.315	<.00 1	.126
Ausprägung Schwerhörigkeit → Zufriedenheit Arbeitsbedingungen	3.1	.092	.283	.008
Kommunikationsstrategie → Zufriedenheit Kolleg*innen	4.1	.215	<.00 1	.039
<i>KV: Kommunikationsstrategie → Zufriedenheit Kolleg*innen</i>				
<i>Tätigkeitsbereich</i>		.239	.005	.061
Kommunikationsstrategie → Zufriedenheit Vorgesetzte	4.2	.125	.146	.008
Persönliche Anpassung → Zufriedenheit arbeitsrelevanter Aspekte	5	-.38	<.00 1	.092
<i>KV: Persönliche Anpassung → Zufriedenheit arbeitsrelevanter Aspekte</i>				
<i>Tätigkeitsbereich</i>		.293	.005	.125
Reaktion des Umfeldes → Zufriedenheit Kolleg*innen	6.1	.411	<.00 1	.163
Reaktion des Umfeldes → Zufriedenheit Vorgesetzte	6.2	-.222	.009	.042
Reaktion des Umfeldes → Zufriedenheit Arbeitsbedingungen	6.3	-.426	<.00 1	.175
Grad der Behinderung → Zufriedenheit Entwicklung	7.1	.060	.503	-.004
Grad der Behinderung → Zufriedenheit Bezahlung	7.2	.015	.868	-.008

Anmerkungen. H: Hypothese, β : Standardisierter Regressionskoeffizient, R²: Korrigiertes R², Sig.: Signifikanz, KV: Einbezug der Kontrollvariablen

9.4 Diskussion der Ergebnisse

Bei der Einordnung der Ergebnisse ist zu beachten, dass nur schwerhörige Menschen teilnahmen, die sich selbst als schwerhörig identifizierten. Es ist zu vermuten, dass sich die Stichprobe hauptsächlich über Verbände akquirieren ließ. Zwar wurden ebenso Akustiker sowie Integrationsfachdienste angeschrieben und der Teilnahme-Link über die private Instagram-Seite sowie Facebookgruppen veröffentlicht, dennoch muss davon ausgegangen werden, dass die Teilnehmenden zu einem großen Teil an unterstützende Institutionen angebunden sind. Der Zugangsweg wurde nicht explizit erhoben. Aufgrund

der vielfältigen Verbreitungswege wird dennoch von einer Zufallsstichprobe ausgegangen. Mit knapp 60 Prozent kamen die meisten Befragten aus Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Bayern. Die Untersuchung ist daher nicht für ganz Deutschland repräsentativ. Weitere Einschränkungen der Interpretation sind mit Blick auf die persönliche Anpassung zu beachten. Die Befragten haben womöglich eine bessere persönliche Anpassung an ihre Schwerhörigkeit und setzen sich mehr für unterstützende Maßnahmen ein. In den Anmerkungen am Ende der Befragung wurde auf das individuelle Anspruchsniveau der Zufriedenheit unabhängig von einer Schwerhörigkeit verwiesen. Bei der Erhebung der Schwerhörigkeit ist die Auswahlmöglichkeiten zur Dauer der Schwerhörigkeit hinsichtlich prä- und postlingual zu ergänzen. Auch merkte ein Teilnehmender eine einseitige, verzerrende Fragestellung, hinsichtlich einer Schuldabweisung auf andere, an. Die aktuelle Pandemiesituation ist ebenso zu berücksichtigen. Der Mund-Nasenschutz kann weitere Kommunikationsprobleme hervorrufen. Weitergehend lag der Fokus auf Arbeitnehmer*innen. Um auch andere Arbeitsverhältnisse ausreichend berücksichtigen zu können, sollte dies in weiteren Befragungen berücksichtigt werden (siehe Tabelle 37). Wie in einer Befragung mit nur einem Messzeitpunkt können die dargestellten Ergebnisse nur eine Momentaufnahme der Zufriedenheit schwerhöriger Menschen hinsichtlich der arbeitszufriedenheitsrelevanten Aspekte darstellen. Ein Prozess kann demnach nicht abgezeichnet werden.

Die Verteilung der Geschlechter zeigt ein leichtes Ungleichgewicht auf. Männer sind mit 53 Teilnehmenden im Vergleich zu den Frauen mit 86 Teilnehmern leicht unterrepräsentiert. Dieses Ungleichgewicht wird jedoch als akzeptabel eingestuft. Die festgesetzte Altersspanne bezieht sich auf 18 bis 65 Jahre, um die Kernarbeitszeit (25-65 Jahre (Pilatus, Rinne, & Schneider, 2019)) der Arbeitnehmenden zu erfassen. Personen, die kurz vor der Rente stehen, wurden im Vorhinein ausgeschlossen, um etwaige Verzerrungen hinsichtlich der Beendigung der Erwerbstätigkeit zu vermeiden. Um einen Eindruck über die Anfänge der Berufstätigkeit zu erhalten, wurden Zielgruppenzugehörige ab 18 Jahren erfasst. Da sich der Großteil der Stichprobe (69,0%) auf die Altersspanne 45 bis 64 Jahren verteilt, sind die Ergebnisse besonders auf diese Altersgruppe zu beziehen. Die größte Beteiligung lag in der Spanne von 55 bis 59 Jahren. Da keine Gleichverteilung der Beteiligungen bezüglich des Arbeitsortes vorliegt, ist eine Übertragung auf ganz Deutschland kritisch zu sehen. Die meisten Beteiligungen kamen aus Nordrhein-Westfalen (32,4%), gefolgt von Bayern (15,1%) und Niedersachsen (14,4%). Bei der Interpretation der Ergebnisse ist ebenso zu beachten, dass mit knapp 90% die Mehrheit der Befragten die Gruppe Schwerhöriger mit einem GdB abbildet. Durchschnittlich liegt dieser bei 70, am häufigsten wurde ein GdB von 50 benannt. Da 97,8% angaben,

Hörhilfen zu tragen, wird dieses technische Hilfsmittel im Folgenden vorausgesetzt. Bezüglich der Berufstätigkeit ist die Durchschnittsperson der schwerhörigen Berufstätigen als Angestellte*r (87,1%) in einem unbefristeten (89,9%) Vollzeitverhältnis (71,9%) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (94,2%). Ein Großteil ist im Verwaltungsbereich ($N=42$) und Gesundheitswesen bzw. medizinischen Bereich ($N=28$) tätig. Die übrige Verteilung zeigt jedoch eine breite Verteilung über diverse Berufssparten ab. Dies ermöglicht Aussagen über bestimmte Berufszweige hinweg. Die Hälfte der Befragten (56,8%) arbeitet in einem großen Betrieb mit mehr als 250 Angestellten. Die andere Hälfte teilt sich gleichmäßig auf mittelgroße und kleine Betriebe auf. Der Großteil (67,6%) gab an, in dem erlernten Bereich tätig zu sein. Ein Drittel (33,1%) übt derzeit einen anderen Beruf aus. Gründe dafür betrafen die Hörbeeinträchtigung ($N=7$), die Gesundheit ($N=2$) und das Anspruchsniveau ($N=1$). Die Ergebnisse der Unterstützung am Arbeitsplatz zeigen, dass Rücksichtnahme in 64% der Fälle erfahren wird, wenn die Kolleg*innen sich der Schwerhörigkeit bewusst sind. Übertragen auf die Betroffenen bedeutet dieses Ergebnis, dass knapp jeder Dritte somit keine Rücksicht von Seiten der Kolleg*innen erhält, wenn die Schwerhörigkeit den Kolleg*innen zwar bekannt, aber nicht dauerhaft bewusst ist. Dies setzt die Annahme voraus, dass die Kolleg*innen gegenüber den Betroffenen eine positive Einstellung inne haben. Rücksichtsloses Verhalten aufgrund fehlenden Willens wird hierdurch nicht erfasst. Die Zahl kann sich demnach noch erhöhen. Gleichzeitig zeigt diese Zahl und die fehlende Rücksicht durch Ansehen beim Sprechen auch das fehlende Bewusstsein bei dem Gegenüber. Eine Beeinträchtigung, die kaum bis gar nicht sichtbar ist, stellt eine Herausforderung für die Gesprächspartner*innen dar. Weiter können sich weniger als ein Drittel (27,3%) ihre Arbeitszeiten flexibel einteilen. Die geringe Zahl der flexiblen Arbeitszeiten kann unter anderem auf den Tätigkeitsbereich zurückgeführt werden. Hier kann durch eine genauere Betrachtung die Verteilung auf die Berufssparten weitere Ergebnisse geliefert werden. Erschreckend ist, dass jeder Vierte angab, gar keine Unterstützung zu erhalten (25,2%). Ebenso gaben 80,6% an, keine Rücksicht bei weiteren individuellen Bedürfnissen zu erhalten. Unter der Berücksichtigung, dass 90% der Befragten einen GdB aufweisen, gewinnen diese Ergebnisse zusätzlich an Gewichtung. Auch im offenen Textfeld wird zusätzlich auf mangelnde Unterstützung von Seiten der Kolleg*innen und auch Kund*innen/Patient*innen hingewiesen. Bei der Einordnung der angegebenen Unterstützung ist zwar zu beachten, dass sich möglicherweise eher Teilnehmenden an der Untersuchung beteiligt haben, die unzufrieden in ihrem Arbeitskontext sind. Die hohen Durchschnittswerte der arbeitszufriedenheitsrelevanten Aspekte deuten jedoch nicht darauf hin. Durch die Größe der Stichprobe ist die Unterstützung am Arbeitsplatz durch die erfragten Aspekte dennoch als unzureichend einzuordnen. Diese Ergebnisse stehen in leichtem Widerspruch mit den hohen Ergebnissen der Skalen

‚Kolleg*innen‘ ($M_{Item}=3.426$, $SD=.466$; $M_{Kunin}=5.68$, $SD= 1.124$) und Vorgesetzten ($M_{Item}=3.151$, $SD=.659$; $M_{Kunin}=5.14$, $SD=1.068$). Aufgrund der Bewertungen wären niedrigere Werte zu erwarten gewesen. Dies deutet darauf hin, dass die Skalen des ABB mehr erfassen als nur die Unterstützung durch Kolleg*innen und Vorgesetzte.

Hinsichtlich der Hilfsmittel gab ca. jeder Vierte ($N=38$) an, keine Hilfsmittel zur Verfügung zu haben. Dieses Ergebnis kann aber unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass Hörhilfen als Hilfsmittel ausreichend sind. Drei Viertel haben demnach Hilfsmittel zu Verfügung, die unter anderem in Besprechungen, in Form von Headsets, Schleifensystemen oder auch mithilfe von Stift und Papier vorliegen.

Der Durchschnitt von $M=2.79$ ($SD=.0659$) demonstriert, dass Kommunikationssituationen den Befragten ziemliche Mühe bereiten. Vor allem Meetings, Telefonate und Gespräche über verschiedene Räume hinweg, bereiten den Befragten am meisten Mühe. Die Vielzahl an Ergänzungen im offenen Textfeld spiegelt die breite Spanne an Belastungen im Arbeitsalltag wider, welche durch die Relevanz der Kommunikation für die Betroffenen ($M=3.60$, $SD=.621$; $Mod=4$) bestätigt wird. Dies macht Unterstützung bezüglich der Kommunikation umso bedeutender und zeigt, dass hier noch großer Bedarf besteht.

In Abgrenzung zu den schlechten Werten der Unterstützung am Arbeitsplatz und der Kommunikationsbelastung stehen die positiven Ergebnisse der Reaktionen des Umfeldes. Dieses reagiert durchschnittlich subjektiv selten negativ auf die Schwerhörigkeit der Betroffenen. In Kombination mit den Daten zur Unterstützung am Arbeitsplatz lassen diese Daten auf eine positive Zuwendung der Arbeitsumfeldes schließen, die sich aber nicht auf alltägliche Unterstützung überträgt und durch die ‚Unsichtbarkeit‘ der Beeinträchtigung erklärt werden könnte. Die Zahlen demonstrieren ebenso, dass vermehrt positive Reaktionen aus dem Umfeld erfahren werden. Für eine beträchtliche Anzahl spielen diese andererseits weiterhin eine Rolle (siehe Kapitel 9.2.4).

Die Anmerkungen zum Ende der Befragung zeigen ein ambivalentes Bild hinsichtlich Unterstützung durch den/die Arbeitgeber. Teilweise gelingt die Unterstützung, in mehreren Fällen besteht jedoch auch Verbesserungsbedarf. Generell stimmen die Anmerkungen jedoch mit den bereits erhobenen Aspekten überein. Allgemein geht die Tendenz hier zu einem besseren Verständnis seitens der Gesellschaft gegenüber der Schwerhörigkeit, welche aber auch an die Kommunikation der Bedürfniskommunikation der schwerhörigen Erwerbstätigen gekoppelt ist.

Die Ergebnisse der H1 zeigen, dass schwerhörige Menschen im Durchschnitt nicht unzufriedener sind als normalhörende Menschen der Gesamtstichprobe von Neuberger und Allerbeck (1978). Ein aussagekräftigeres Ergebnis ist durch weitere Untersuchung mit einer aktuellen Kontrollgruppe, zu eruieren.

Die Testung der Hypothese H2 veranschaulicht, dass sich die durchschnittliche Zufriedenheit der arbeitszufriedenheitsrelevanten Aspekte verringert, je höher die Kommunikationsbelastung ist. Der mittlere Effekt des hohen signifikanten Zusammenhangs demonstriert die Relevanz dieses Faktors von der erlebten Zufriedenheit im Arbeitskontext schwerhöriger Menschen über alle sieben Aspekte hinweg. Für eine differenziertere Aussage wäre interessant, ob sich die Kommunikationsbelastung auf einzelne Aspekte besonders stark auswirkt. Die multiple lineare Regressionsanalyse zeigt, dass fehlende Unterstützung in diesem Beziehungskonstrukt ebenfalls eine Rolle spielt und die Vorhersagbarkeit der Zufriedenheit im Arbeitskontext verbessert. Belastung geht demnach mit fehlender Unterstützung einher. Dieses Konstrukt ist zukünftig differenzierter zu erfassen und dessen indirekter Einfluss mithilfe einer Mediationsanalyse untersucht werden.

Es konnte nicht nachgewiesen werden, dass die Zufriedenheit hinsichtlich der Arbeitsbedingungen durch den Schweregrad der Schwerhörigkeit beeinflusst wird (H3.1). Aufgrund des theoretischen und empirischen Hintergrunds dienen daher die Ergebnisse als Anstoß für weitere differenzierte Untersuchungen diverser Einflussvariationen. Es konnte jedoch gezeigt werden, dass schwerhörige Menschen mit Tinnitus unzufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen sind als schwerhörige ohne Tinnitus. Doch diese Einflussbeziehung hebt sich anhand der mehrfaktoriellen Varianzanalyse zur Kontrolle weiterer Einflussfaktoren auf. Die alleinige Beeinträchtigung eines Tinnitus beeinflusst die Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen somit nicht. Stattdessen hängt die Zufriedenheit der Arbeitsbedingungen auch von einem festen Einsatzort im Arbeitskontext ab, allerdings nur mit einem Gesamtvarianzanteil von 5,3%. Das signifikante Ergebnis lässt sich jedoch mit der gesteigerten Notwendigkeit der individuellen Anpassung im Arbeitskontext bei Menschen mit Tinnitus erklären. Besteht ein fester Einsatzort, kann dieser individuell eingerichtet werden.

Die Prüfung der Hypothese 4.1 veranschaulicht, dass schwerhörige Menschen zufriedener mit ihren Kolleg*innen sind, wenn die Kommunikationsstrategien verwendet werden. Eine Steigerung der Zufriedenheit mit Vorgesetzten erfolge jedoch nicht. Das lässt auf eine geringe allgemeine Relevanz der Kommunikation mit Vorgesetzten im Vergleich zu

Kolleg*innen schließen. Der Fokus der Kommunikation liegt bei den Kolleg*innen. Der signifikante Zusammenhang gewinnt durch die mittlere Effektstärke an Relevanz für die Umsetzung im Arbeitsalltag. Mit Blick auf die nur gelegentlich verwendeten verbalen Strategien zur Verbesserung der Kommunikation seitens der Betroffenen, lässt sich an dieser Stelle durchaus eine Empfehlung aussprechen. Es bedarf einerseits eine Stärkung des Selbstbewusstseins der Betroffenen, um die Hemmung zur Verwendung dieser aktiven Strategie zu verringern. Andererseits darf Akzeptanz im Umfeld nicht fehlen. Diese könne durch einen Ausbau der Aufklärung verbessert werden. Aber auch die Ausübung der erlernten Tätigkeit zeigte sich mittels vorwärtsgerichteter Regressionsanalyse als Einflussgröße. Allerdings wies das offene Textfeld zur Erläuterung der Gründe nur neun Personen auf, die aus Gründen der Hörschädigung bzw. gesundheitlichen Gründen ihrer erlernten Tätigkeit nicht nachgehen.

Ferner verdeutlicht der lineare Zusammenhang der Steigerung der persönlichen Anpassung an die Schwerhörigkeit und der Zufriedenheit in den arbeitszufriedenheitsrelevanten Aspekte (H5), die Relevanz für den Arbeitsalltag. Anhand einer rückwärtsgerichteten multiplen Regressionsanalyse konnte der Faktor ‚Resignation‘ als besonders bedeutend hervorgehoben werden. Dem ist weiter nachzugehen. Wie bereits bezüglich des Einflusses der Kommunikationsbelastung auf die arbeitszufriedenheitsrelevante Aspekte besprochen, wäre auch hier eine differenzierte Betrachtung des Einflusses auf die einzelnen Aspekte interessant. Ein ganzheitlicher Ansatz zur der Verbesserung der Zufriedenheit könnte darauf basierend durchdacht werden. Aber wie in den übrigen Einflussmessungen, ist nicht davon auszugehen, dass die Zufriedenheit der arbeitszufriedenheitsrelevanten Aspekte alleinig durch die persönliche Anpassung beeinflusst wird. Die Kontrolle indirekter Einflussvariationen ergab nur die Aufnahme der Variable ‚Tätigkeitsbereich‘. Wie schon hinsichtlich der Hypothese 4.1 diskutiert wurde, ist die Repräsentativität dieser Kontrollvariable fraglich.

Die Reaktionen des Umfeldes haben sowohl einen Einfluss auf die Zufriedenheit mit Kolleg*innen (H6.1) noch auf die Vorgesetzten (H6.2) und auf die Arbeitsbedingungen (H6.3). Mit einer Fehlerwahrscheinlichkeit von 5% sind alle linearen Zusammenhänge signifikant ($p_{H6.1} < .001$, $p_{H6.2} = -.009$, $p_{H6.3} < .$). Selbst der lineare Zusammenhang der Zufriedenheit mit Vorgesetzten zeigt sich mit einem mittleren Effekt. Hervorzuheben ist aber die Zufriedenheit mit Kolleg*innen und Arbeitsbedingungen, der sich jeweils mit einem starken Effekt zeigt. Die Reaktionen des Umfeldes stellen demnach eine wichtige Einflussgröße auf die genannten Aspekte der Arbeitszufriedenheit dar. Ein linearer

Zusammenhang bezüglich der übrigen arbeitszufriedenheitsrelevanten Aspekte wäre daher ebenfalls von Interesse. Die Kontrollvariablen führten in keiner der drei Hypothesen zu einer Verbesserung der Modellgüte, womit die Aussagekraft der linearen Beziehungen deutlich erhöht wird.

Zuletzt konnte gezeigt werden, dass der GdB weder einen signifikanten Einfluss sowohl auf die Zufriedenheit mit den Entwicklungsmöglichkeiten noch die Zufriedenheit mit der Bezahlung hat. Es ist demnach nicht davon auszugehen, dass der Grad der Behinderung einen Einfluss auf die untersuchten Aspekte hat. Vor allem mit Blick auf die geringere Teststärke von 66,63% hinsichtlich der Zufriedenheit mit Entwicklungsmöglichkeiten. Der theoretische und empirische Hintergrund führt vielfältige Einflussparameter auf, die nicht missachtet werden sollten. Diese nicht signifikanten Ergebnisse stellen somit eher die Grundlage für weitere differenzierte Einflussvariationen dar. Bei der Interpretation ist grundlegend eine Wechselwirkung der Variablen nicht auszuschließen. Erfahrungen im Arbeitskontext könnten beispielsweise auch die persönliche Anpassung beeinflussen.

10 Fazit

Konkrete Zahlen zu schwerhörigen Menschen in einer Erwerbstätigkeit sind aktuell nicht vorhanden. Gablenz, Hoffmann & Holube (2017) u.a. gehen derzeit von 11,1 Millionen Menschen aus. Sohn (2001 zitiert nach Erdmann, Schmidt & Böttges, 2018) benennt in seiner Studie eine Anzahl Erwerbstätiger mit einer Hörschädigung von etwa 5%. Gablenz, Hoffmann & Holube (2017) rechnen jedoch mit einem Prävalenzanstieg von 1% alle fünf Jahre (150.000–160.000 Erwachsene jährlich) von schwerhörigen Menschen und weisen auf eine wachsende Relevanz von Hörschädigung in der Gesellschaft hin. Schwerhörige Menschen im Arbeitskontext bilden somit zwar nicht den Großteil der Bevölkerung in Deutschland ab, der steigende Anteil lässt jedoch eine Tendenz zur steigenden Relevanz für die gesamte berufstätige Bevölkerung zu. Der Arbeitskontext bildet sowohl mit der Möglichkeit zur Existenzsicherung durch die Erwerbstätigkeit aber vornehmlich mit Blick auf die psychosoziale Funktion seine Bedeutung ab. Diese spiegeln sich in der Entwicklung neuer Fähigkeit durch Bewältigungserleben von Arbeitsaufgaben, erlebter Handlungskompetenz und in Struktur und Orientierung durch eine vorgegebene Zeitstruktur wider (Semmer & Meier, 2019). Auch der Kontakt zu anderen Menschen während der Arbeitszeit fördert die kooperativen und kommunikativen Fähigkeiten und bietet die Möglichkeit zur sozialen Interaktion (Promberger, 2008) und das positive Gefühl, einen Beitrag für die Gesellschaft leisten zu können (Semmer & Meier, 2019).

Die Beeinträchtigungsfacetten einer Schwerhörigkeit auf mobilitäts-, kommunikativer, informativer und auch emotionaler Ebene haben daher für den Arbeitsalltag eine hohe Relevanz. Erschwerte Kommunikation mit Kolleg*innen und Kund*innen stellen für einige Schwerhörige eine erhebliche Beeinträchtigung dar. Durch immer größere Bedeutung der Kommunikation in der heutigen Kommunikationsgesellschaft (Schuntermann, 2002), nehmen die Belastungen der Betroffenen stetig zu. Die theoretische Relevanz wird zudem durch mehrere empirische Studien bestätigt (Richtberg, 1980; Haynes & Linden, 2012; Punch, 2016).

Schwerhörige Menschen benötigen sowohl technische als auch soziale Unterstützung am Arbeitsplatz, um die genannten Facetten der Beeinträchtigungen ausgleichen zu können. Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigen jedoch ebenfalls eine negative Bewertung der Unterstützung am Arbeitsplatz. Nur knapp 60 Prozent der Befragten gaben an, Unterstützung von Kolleg*innen zu erhalten, wenn diesen die Schwerhörigkeit der Betroffenen bewusst ist. Jeder Vierte erhält keine Unterstützung. Hinsichtlich der hohen Belastung in Kommunikationssituationen, vor allem bei Meetings, Telefonaten und über verschiedene Räume hinweg, verstärkt sich der Eindruck fehlender sozialer Unterstützung. Den positiven Ergebnissen der Reaktionen des Umfeldes auf die Schwerhörigkeit zufolge, ist diese nicht durch eine negative Einstellung zu erklären. Mit Blick auf die angewandten Kommunikationsstrategien wird dieser Eindruck verstärkt. Nonverbale Strategien werden durchschnittlich und schlecht angepasstes Verhalten eher selten verwendet. Die Nutzung von verbalen Kommunikationsstrategien nähert sich dem theoretischen Mittelpunkt und wird somit als ‚gelegentlich verwendet‘ interpretiert. Diese Ergebnisse stimmen mit denen von Ullrich (2004) überein. Zur Verbesserung der Kommunikation könnte hier ein Ansatzpunkt liegen. Der Durchschnitt der persönlichen Anpassung zeigt eine leichte Tendenz in die andere Richtung. Zusammenfassend kann zwar durchschnittlich von einer eher positiven persönlichen Anpassung an die Schwerhörigkeit gesprochen werden, diese zeigt sich bei näherer Betrachtung jedoch in einzelnen Aspekten weniger ausgeprägt. Stress in Kommunikationssituationen und Ärger gegenüber den Gesprächspartner*innen sind am stärksten ausgeprägt. Dies verdeutlicht, dass hinsichtlich dieser Aspekte Verbesserungsbedarf seitens der Betroffenen besteht. In Form von signifikanten Ergebnissen kann festgehalten werden, dass eine Erhöhung der Kommunikationsbelastung mit einer Erhöhung der durchschnittlichen Zufriedenheit der arbeitszufriedenheitsrelevanten Aspekte einhergeht. Zudem verdeutlichen die Ergebnisse, dass schwerhörige Menschen mit Tinnitus unzufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen sind als schwerhörige Menschen ohne Tinnitus. Die mehrfaktorielle Analyse bestätigt diesen Effekt jedoch nur in Interaktion mit einem festen Einsatzort. Die

Möglichkeit zur individuellen Anpassung des Einsatzortes scheint demnach ein relevanter Faktor hinsichtlich der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen darzustellen. Ein weiteres relevantes Ergebnis demonstriert der mittlere positive Einfluss von Kommunikationsstrategien auf die Zufriedenheit mit Kolleg*innen. Neben den Kommunikationsstrategien weist auch die persönliche Anpassung, insbesondere der Faktor der Resignation, bedeutende Werte auf. Je positiver diese ausgeprägt ist, desto zufriedener sind schwerhörige Menschen durchschnittlich mit den arbeitszufriedenheitsrelevanten Aspekten. Hervorzuheben ist der starke Einfluss der Reaktionen des Umfeldes sowohl auf die Zufriedenheit mit Kolleg*innen als auch auf die Arbeitsbedingungen. Und auch der Einfluss auf die Zufriedenheit mit Vorgesetzten zeigt sich mit einem mittleren Effekt. Die Relevanz der Reaktionen des Umfeldes auf die Zufriedenheit mit Kolleg*innen, Vorgesetzte und den Arbeitsbedingungen konnte trotz Berücksichtigung weiterer Einflussmöglichkeiten als einziger Faktor des Vorhersagemodells beibehalten werden. Dieser Faktor stellt demnach eine wichtige Einflussgröße dar. Ein Einfluss auf die übrigen arbeitszufriedenheitsrelevanten Aspekte ist demnach näher zu untersuchen.

Generell ist davon auszugehen, dass noch weitere Faktoren einen Einfluss auf die Aspekte der Arbeitszufriedenheit schwerhöriger Menschen haben. Ebenso wäre anhand der signifikanten Ergebnisse eine Mediatoranalyse sinnvoll, um etwaige indirekte Effekte aufdecken zu können. Die Erhebungsdaten sind somit differenziert und als Impuls für mögliche Veränderungsmöglichkeiten anzusehen. Die Ergebnisse bekräftigen jedoch weiterhin die Aktualität der Barrieren schwerhöriger Menschen am Arbeitsplatz. Ferner bestätigen diese, dass eine hohe Kommunikationsbelastung, Kommunikationsstrategien, die persönliche Anpassung an die Schwerhörigkeit und die Reaktionen des Umfeldes die Zufriedenheit mit einzelnen arbeitszufriedenheitsrelevanten Aspekten und auch über alle Aspekte hinweg beeinflussen. Ebenfalls bestätigt die teilweise mangelnde Unterstützung am Arbeitsplatz, hohe Kommunikationsbelastung. Die nur ‚gelegentlich‘ angewandte aktive verbale Strategien zur Verbesserung der Kommunikation verdeutlicht die Notwendigkeit von erweiterten Angeboten. Dies gilt sowohl für die Betroffenen als auch für das Umfeld im Arbeitskontext. Schon bestehende Sensibilisierungs- und Informationsangebote, benötigen eine höhere Abrufquote. Inwieweit dies konkret umgesetzt werden kann, ist in weiteren Untersuchung zu klären.

Literaturverzeichnis

- Backenroth-Ohsako, G., Wennberg, P., & Klinteberg, B. (2003). Personality and work life: A comparison between hearing-impaired persons and a normal-hearing population. (Society for Personality Research, Hrsg.) *Social Behaviour and Personality*, 31(2), S. 191-204. doi:DOI 10.2224/sbp.2003.31.2.191
- Beckmann, K., Glemser, A., Heckel, C., & al., e. (2016). *Demographische Standards. eine gemeinsame Empfehlung des ADM, Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V., der Arbeitsgemeinschaft Sozialwissenschaftlicher Institute e.V. (ASI) und des Statistischen Bundesamtes.* (6. überarb. Aufl. Ausg.). Wiesbaden. Von https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DEMonografie_mods_0000369 5 abgerufen
- Bewersdorff, J. (2011). *STATISTIK – wie und warum sie funktioniert* (1. Ausg.). Wiebaden: Vieweg + Teubner Verlag.
- Böckelmann, C., & Mäder, K. (2018). Arbeit und Persönlichkeit. In *Fokus Personalentwicklung*. Berlin, Heidelberg: Springer. Abgerufen am 27. 09 2020 von http://link-springer-com-443.webvpn.fjmu.edu.cn/chapter/10.1007%2F978-3-662-55683-2_6
- Brief, A. (1998). *Attitudes in and around organizations* (9 Ausg.). Thousand Oaks: Sage.
- Bruggemann, A., Groskurth, P., & Ulich, E. (1975). *Arbeitszufriedenheit.* (E. Ulich, Hrsg.) Bern: Hans Huber.
- Budischeswki, K., & Kriens, K. (2015). *SPSS für Einsteiger. Einführung in die Statistiksoftware für Psychologie* (1. Auflage Ausg.). Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- Büssing, A. (1982). *Arbeitssituation und Arbeitszufriedenheit.* Aachen.
- Büssing, A. (1982). *Arbeitssituation und Arbeitszufriedenheit : eine theoretische und empirische Untersuchung an Klinischen Psychologen am psychiatrischen Krankenhaus.* Dissertation, Kassel.
- Czermak, G. (1996). Die psychischen Folgen von Schwerhörigkeit, therapeutische Ansätze. In W. Dr. Richtberg, & Verch, K. (Hrsg.), *Schwerhörige - Gehörlose - Ertaubte: Wege und Hilfen zur Selbstverwirklichung. 4. Bad Berleburger Internationale Arbeitstagung vom 17. bis 21. April 1996 in Antalya, Türkei*, S. 26-30. Sankt Augustin: Academia Verlag.
- Demorest, M., & Erdman, S. A. (June 1987). Development of the Communication Profile for the Hearing Impaired. *The Journal of speech and hearing disorders*, S. 129-143. doi:10.1044/jshd.5202.129

- Deutscher Schwerhörigenbund e.V. (2019). *Statistiken*. Abgerufen am 26. 08 2020 von <https://www.schwerhoerigen-netz.de/statistiken/?L=>
- Deutscher Schwerhörigenverband e.V. (n.d.). Von https://www.schwerhoerigen-netz.de/fileadmin/user_upload/dsb/Dokumente/Information/Politik_Recht/Hoergeraete/who-grades-hearing.pdf abgerufen
- Dong, S. , & Guerette, A. (2013). Workplace Accommodations, Job Performance and Job Satisfaction Among Individuals with Sensory Disabilities. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 191, S. 1-20. doi:doi:10.1017/jrc.2013.1
- Döring, N., & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. Berlin Heidelberg: Springer. doi:10.1007/978-3-642-41089-5_12
- Egger, J. (2015). Das biopsychosoziale Krankheits- und Gesundheitsmodell. In *Integrative Verhaltenstherapie und psychotherapeutische Medizin. Integrative Modelle in Psychotherapie, Supervision und Beratung*. (Bde. Integrative Modelle in Psychotherapie, Supervision und Beratung, S. 53-83). Wiesbaden: Springer Fachmedien. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-658-06803-5_3
- Eid, M., Gollwitzer, M., & Schmitt, M. (2017). *Statistik und Forschungsmethoden* (5., korrigierte Auflage Ausg.). Weinheim: Beltz.
- Eitner, J. (2008). *Zur Psychologie und Soziologie von Menschen mit Hörschädigung* (3. Aufl. Ausg.). Heidelberg: Median-Verlag.
- Erdmann, R., Schmidt, S., & Böttges, N. (2018). Schwerhörige und ertaubte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Kolleginnen und Kollegen. In D. S. (DSB) (Hrsg.), *DSB-Ratgeber* (8. Aufl. Ausg., Bd. 22). Berlin: Eigenverlag.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41, S. 1149-1160.
- Ferreira, Y. (2020). *Arbeitszufriedenheit. Grundlagen, Anwendungsfelder, Relevanz* (1. Aufl. Ausg.). Kohlhammer.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics. And sex and drugs and rock'n'roll*. (4 Ausg.). London: Sage.
- Gablenz, P., Hoffmann, E., & Holube, I. (2017). Prävalenz von Schwerhörigkeit in Nord- und Süddeutschland. *HNO*(65), S. 663-670. doi:<https://doi.org/10.1007/s00106-016-0314-8>
- Geyer, P., & Schroedel, J. (January/February/March 1998). Early Career Job Satisfaction for Full-Time Workers Who are Deaf or Hard of Hearing. *Journal of Rehabilitation*, S. 33-37.

- GINKO-Projekt. (2009). Gesetzeswirkungen bei der beruflichen Integration schwerhöriger, ertaubter und gehörloser Menschen durch Kommunikation und Organisation. Von <http://ginko.fakten-zur-teilhabe.de/TXT/dieergebnisse/vorbemerkungen.html> abgerufen
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*(2), S. 159-170. doi:<https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Haynes, S. (2014). Effectiveness of communication strategies for deaf or hard of hearing workers in group settings. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 48(2), S. 193-202.
- Haynes, S., & Linden, M. (2012). Workplace accommodations and unmet needs specific to individuals who are deaf or hard of hearing. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 7:5, S. 408-415.
- Hearing, G. (Juni 2013). Hörtaktik und Kommunikationstaktik. Eine Erklärung für verwandte Begriffe. (D. C. e.V., Hrsg.) *Schnecke*, S. 16.
- Herzog, W., Kurse, J., & Wöller, W. (2016). Hörsturz. (W. Herzog, J. Kurse, & W. Wöller, Hrsg.) *Psychosomatik*(1. Aufl.). doi:10.1055/b-004-135633
- Herzog, W., Kurse, J., & Wöller, W. (2016). Tinnitus. (W. Herzog, J. Kruse, & W. Wöller, Hrsg.) *Psychosomatik*(1. Aufl.). doi:10.1055/b-004-135633
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(2), S. 356–374. Von <https://doi.org/10.1037/apl0000181> abgerufen
- Kastl, J., & Trost, R. (2002). *Integrationsfachdienste zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Deutschland. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zur Arbeit der Modellprojekte des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung in 16 Bundesländern*. Pädagogische Hochschule Ludwigsburg Fakultät für Sonderpädagogik. Reutlingen: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Abgerufen am 27. 09 2020 von http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/fb-f295-integrationsfachdienste-zur-beruflichen-eingliederung.pdf?__blob=publicationFile
- Lempka, C. (2019). Employees Who are Deaf or Hard of Hearing: Perceptions of Workplace Accommodations. (S. & UNC, Hrsg.) *Ursidae: The Undergraduate Research Journal at the University of Northern Colorado* , 5(2). Abgerufen am 18. 10 2020 von <https://digscholarship.unco.edu/urj/vol5/iss2/6>

- Leonhardt, A. (2019). *Grundwissen Hörgeschädigtenpädagogik. Basiswissen der Sonder- und Heilpädagogik* (4. vollst. überarb. Aufl. Ausg.). München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior And Human Performance*, 4, S. 309-336. Von [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0) abgerufen
- Ludwig-Mayerhofer, W., & Bundesamt für politische Bildung (bpb) [Hrsg.]. (31. 05 2012). *Die Bedeutung der Erwerbsarbeit*. Abgerufen am 07. 09 2020 von <https://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/138646/die-bedeutung-der-erwerbsarbeit>
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. Von https://www.academia.edu/9415670/A_Theory_of_Human_Motivation_Abraham_H_Maslow_Psychological_Review_Vol_50_No_4_July_1943 abgerufen
- McAfee, J., & McNaughton, D. (1997). Transitional outcomes: job satisfaction of workers with disabilities part two: satisfaction with promotions, pay, co-workers, supervision, and work conditions. *Journal of Vocational Rehabilitation*(8), S. 243-251.
- Mühlich, A. (1998). *'Communication Profile for the Hearing Impaired' (CPHI)*. Köln: Dissertation.
- Müller-Böling, D. (1991). *Anforderungen an Tests zur Messung der Arbeitszufriedenheit aus der* (Bd. Arbeitszufriedenheit). (L. Fischer, Hrsg.) Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Nerdinger, F. (2019). Arbeitsmotivation. In F. Nerdinger, G. Blickle, & N. Schaper, *Arbeits- und Organisationspsychologie*, (S. 463-486). Springer. Von https://doi.org/10.1007/978-3-662-56666-4_24 abgerufen
- Neuberger, O., & Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit: Erfahrungen mit dem "Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)"* (26. Ausg., Bd. Schriften zur Arbeitspsychologie). (E. Ulich, Hrsg.) Bern: Hans Huber.
- Neuberger, O., & Allerbeck, M. (2014). *Arbeitszufriedenheit. Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS)*. Abgerufen am 13. 04 2020 von <https://doi.org/10.6102/zis2>
- Pilatus, A., Rinne, U., & Schneider, H. (2019). Arbeitszufriedenheit in der modernen Arbeitswelt.
- Popescu-Willigmann, S. (2014). *Berufliche Bewältigungsstrategien und 'Behinderung'. Undoing Disability am Beispiel hochqualifizierter Menschen mit einer Hörschädigung*. Wiesbaden: Springer VS. doi:DOI 10.1007/978-3-658-03990-5

- Promberger, M. (18. 09 2008). *Arbeit, Arbeitslosigkeit und soziale Integration*. Abgerufen am 21. 02 2021 von <https://www.bpb.de/apuz/30941/arbeit-arbeitslosigkeit-und-soziale-integration?p=5#bio0>
- Punch, R. (2016). Employment and adults who are deaf or hard of hearing: Current status and experiences of barriers, accommodations, and stress in the workplace. *American Annals of the Deaf*, 3, S. 384-397. doi:10.1353/aad.2016.0028
- Punch, R., Hyde, M., & Power, D. (2007). Career and Workplace Experiences of Australian University Graduates Who Are Deaf or Hard of Hearing. *The Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, Volume 12, S. Pages 504–517. Von <https://doi.org/10.1093/deafed/enm011> abgerufen
- Rasch, B., Friese, M., & Naumann, E. (2006). *Quantitative Methoden 1*. Heidelberg: Springer.
- Richtberg, W. (1980). *Hörbehinderung als psycho-soziales Leiden: empirischer Vergleich der Lebensverhältnisse von früh- und späthörgeschädigten Personen ; ein Forschungsbericht*. Bonn.
- Richtberg, W. (1989). Schwerhörigkeit als psycho-soziale Behinderung. *Zeitschrift für Audiologie / Audiological Acoustics*(1), S. 12-21. Von http://www.z-audiol.de/filebase/oeffentlich/1989/1989_01_Original_013-021.pdf abgerufen
- Roder, S. (2020). *Verständnis, Ursachen und Formen von Hörschädigung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Sachsenhauser, K. (2009). Arbeitszufriedenheit junger hörgeschädigter Erwachsener. (S. S.-u. Sonderpädagogik, Hrsg.) *Sonderpädagogische Förderung heute*, S. 20-36.
- Schaffer, H., & Schaffer, F. (2019). *Empirische Methoden für Soziale Berufe : Eine anwendungsorientierte Einführung in die qualitative und quantitative Sozialforschung*. Freiburg: Lambertus Verlag.
- Schuntermann, M. (Hrsg.). (2002). Teilhabe durch Rehabilitation: vom 4. bis 6. November 2002 in München. 11. *Rehabilitationswissenschaftliches Kolloquium. Verant. vom Verband Deutscher Rentenversicherungsträger in Zusammenarbeit mit Deutsche Gesellschaft für Rehabilitationswissenschaften (DGRW). Tagungsband 33*, S. 52-58. Frankfurt am Main: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger.
- Sedlmeier, P., & Renkewitz, F. (2018). *Forschungsmethoden und Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler* (3., aktualisierte und erweiterte Auflage Ausg.). Hallbergmoos: Pearson Deutschland.

- Seithe, W. (1996). Kommunikationspsychologische Aspekte und Schwerhörigkeit. In W. Dr. Richtberg, & K. Verch (Hrsg.), *Schwerhörige - Gehörlose - Ertaubte: Wege und Hilfen zur Selbstverwirklichung. 4. Bad Berleburger Internationale Arbeitstagung vom 17. bis 21. April 1996 in Antalya, Türkei*, S. 116-121. Sankt Augustin: Academia Verlag.
- Semmer, N., & Meier, L. (2019). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In H. Schuler, & K. Moser (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (6. überarbeitete Ausg., S. 472-590). Bern: Hogrefe. doi:10.1024/85997-000
- Statistisches Bundesamt (Destatis). (2021). *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit (Inländer) Deutschland1 in 1 000*. Von <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/liste-bevoelkerung-erwerbstaetigkeit.html> abgerufen
- Statistisches Bundesamt. (2019). Bevölkerung in Deutschland im Jahr 2019. Abgerufen am 22. 09 2020 von https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/_inhalt.html
- Steffens, U., & Höfer, D. (2012). *Was ist das Wichtigste beim Lernen? Folgerungen aus der Hattie-Studie, Teil 1: Die Lehrperson im Zentrum der Betrachtungen*. nstitut für Qualitätsentwicklung , Wiesbaden. Von https://www.visiblelearning.de/wp-content/uploads/2013/07/Hattie_Veroeff_Persp_1a_Lehrpers_2012-08-20.pdf abgerufen
- Ullrich, D. (2004). *Zur Kommunikationssituation von hörgeschädigten Menschen in der beruflichen Integration - eine sozialwissenschaftliche Studie zur Erfassung kommunikativer Probleme berufstätiger hörgeschädigter Menschen*. Dissertation, Universität Erfurt, Erziehungswissenschaftlichen Fakultät, Erfurt.
- Universität Zürich (Hrsg.). (n.d. a). *Einfache lineare Regression*. Von https://www.methodenberatung.uzh.ch/de/datenanalyse_spss/zusammenhaenge/ereg.html abgerufen
- Universität Zürich (Hrsg.). (n.d. b). *Mehrfaktorielle Varianzanalyse (ohne Messwiederholung)*. Von https://www.methodenberatung.uzh.ch/de/datenanalyse_spss/unterschiede/central/mvarianz.html#2.3._Berechnung_der_Teststatistik abgerufen
- Universität Zürich (Hrsg.). (n.d. c). *Multiple Regressionsanalyse*. Abgerufen am 03. 06 2021 von https://www.methodenberatung.uzh.ch/de/datenanalyse_spss/zusammenhaenge/mreg.html

- Universität Zürich. (n.d. d). *t-Test für unabhängige Stichproben*. Von https://www.methodenberatung.uzh.ch/de/datenanalyse_spss/unterschiede/central/ttestunabh.html#top abgerufen
- Uppal, S. (2005). Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *International Journal of Manpower.*, 26(4), S. 336-349. Abgerufen am 26. 09 2020 von <https://doi.org/10.1108/01437720510609537>
- Weber, A., & Weber, U. (2015). Älter, hörbeeinträchtigt und.... erwerbstätig! Hearing loss, over fifty: but employed. *Journal for Labour Market Research*(48), S. 263–270.
- Wirth, W. (2010). *Schwerhörigkeit - Trauma und Coping* (1. Ausg.). Heidelberg: Median-Verlag.
- Wirtz, M. A. (Hrsg.). (2021). *Validität, konvergente*. Von Dorsch - Lexikon der Psychologie: <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/validitaet-konvergente> abgerufen
- Zahnert, T. (2011). Differenzialdiagnose der Schwerhörigkeit. *108*(25), S. 433-444.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Verteilung Geschlecht und Alter	41
Abbildung 2. Verteilung Grad der Behinderung	42
Abbildung 3. Verteilung Anstellungsart	42
Abbildung 4. Streudiagramm ZAA/ Kommunikationsbelastung	49
Abbildung 5. Streudiagramm Kolleg*innen/Kommunikationsstrategien	51
Abbildung 6. Streudiagramm ZAA/Persönliche Anpassung	53
Abbildung 7. Streudiagramm Vorgesetzte/Reaktion Umfeld	55
Abbildung 8. Streudiagramm Arbeitsbedingungen/Reaktion Umfeld	56
Abbildung 9. Histogramm und Q-Q-Diagramm ZAA	124
Abbildung 10. Histogramm und Q-Q-Diagramm Kolleg*innen	124
Abbildung 11. Histogramm und Q-Q-Diagramm Vorgesetzte	125
Abbildung 12. Histogramm und Q-Q-Diagramm Arbeitsbedingungen	125
Abbildung 13. Histogramm und Q-Q-Diagramm Entwicklung	125
Abbildung 14. Histogramm und Q-Q-Diagramm Bezahlung	126
Abbildung 16. Histogramm und Q-Q-Diagramm Arbeitsbedingungen/Tinnitus	126
Abbildung 16. Histogramm und Q-Q-Diagramm Arbeitsbedingungen/Einsatzort	127
Abbildung 17. Histogramme Arbeitsbedingungen/Einsatzort	128
Abbildung 18. Q-Q-Diagramme Arbeitsbedingungen/Einsatzort	128
Abbildung 19. Histogramm und Q-Q-Diagramm Arbeitsbedingungen/Einsatzort	128
Abbildung 21. Histogramm und Q-Q-Diagramm Arbeitsbedingungen/Einsatzort	129
Abbildung 21. Streudiagramm Kommunikationsbelastung/ZAA	130
Abbildung 22. Histogramm und Streudiagramm der Fehlerwerte ZAA/Kommunikationsbelastung	130
Abbildung 24. Streudiagramm Arbeitsbedingungen/Ausprägung Schwerhörigkeit	130
Abbildung 25. Histogramm und Streudiagramm der Fehlerwerte ZAA/Ausprägung Schwerhörigkeit	130
Abbildung 25 Streudiagramm Kolleg*innen/ Kommunikationsstrategien	131
Abbildung 27. Histogramm und Streudiagramm der Fehlerwerte Kolleg*innen/Kommunikationsstrategien	131
Abbildung 28. Streudiagramm Vorgesetzte/ Kommunikationsstrategien	131
Abbildung 29. Histogramm und Streudiagramm der Fehlerwerte Vorgesetzte/Kommunikationsstrategien	131
Abbildung 30. Streudiagramm ZAA/Persönliche Anpassung	132
Abbildung 31. Histogramm und Streudiagramm t ZAA/Persönliche Anpassung	132
Abbildung 32. Streudiagramm Kolleg*innen/Reaktion Umfeld	132

Abbildung 33. Histogramm und Streudiagramm der Fehlerwerte Kolleg*innen/Reaktion Umfeld	133
Abbildung 33. Streudiagramm Vorgesetzte/Reaktion Umfeld	133
Abbildung 34. Histogramm und Streudiagramm der Fehlerwerte Vorgesetzte/Reaktion Umfeld	133
Abbildung 35. Streudiagramm Arbeitsbedingungen/Reaktion Umfeld	134
Abbildung 36. Histogramm und Streudiagramm der Fehlerwerte Arbeitsbedingungen/Reaktion Umfeld	134
Abbildung 37. Streudiagramm Entwicklung/GdB	134
Abbildung 38. Histogramm und Streudiagramm der Fehlerwerte Entwicklung/GdB	134
Abbildung 39. Streudiagramm Bezahlung/GdB	135
Abbildung 40. Histogramm und Streudiagramm der Fehlerwerte Bezahlung/GdB	135
Abbildung 41. Histogramm und Q-Q-Diagramm ZAA	141
Abbildung 43. Streudiagramm-Matrix H4.1	142
Abbildung 44. Histogramm und Streudiagramm der Fehlerwerte Kolleg*innen/ Verbale Strategie, Nonverbale Strategie, Schlechtes Verhalten_inv	142
Abbildung 45. Streudiagramm-Matrix H5	142
Abbildung 46. Histogramm und Streudiagramm der Fehlerwerte ZAA/ Faktoren der Persönlichen Anpassung	143
Abbildung 47. H2 KV – Homoskedastizität Residuen	143
Abbildung 47. H2 KV – Histogramm und P-P-Diagramm Residuen	143
Abbildung 49. H4.1 KV – Homoskedastizität Residuen	144
Abbildung 50. H4.1 KV – Histogramm und P-P-Diagramm Residuen	144
Abbildung 51. H5 KV – Homoskedastizität Residuen	144
Abbildung 52. H5 KV – Histogramm und P-P-Diagramm Residuen	145
Abbildung 53. H6.1 KV – Homoskedastizität Residuen	145
Abbildung 54. H6.1 KV – Histogramm und P-P-Diagramm Residuen	145
Abbildung 54. H6.2 KV – Homoskedastizität Residuen	146
Abbildung 55. H6.2 KV – Histogramm und P-P-Diagramm Residuen	146
Abbildung 56. H6.3 KV – Homoskedastizität Residuen	146
Abbildung 57. H6.3 KV – Histogramm und P-P-Diagramm Residuen	147

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Ergänzungen zu schwierigen Kommunikationssituationen durch die Teilnehmenden	44
Tabelle 2 Zusammenfassung der deskriptiven Statistik.....	48
Tabelle 3 Mittelwertsunterschiede schwerhöriger und normalhörender Erwerbstätiger hinsichtlich der durchschnittlichen Zufriedenheit mit arbeitszufriedenheitsrelevanten Aspekten.....	49
Tabelle 4 Mittelwertsunterschiede der Gruppen mit und ohne Tinnitus hinsichtlich der Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen.....	51
Tabelle 5 Übersicht der Ergebnisse der linearen Regressionsanalyse	57
Tabelle 6 Geschlecht	96
Tabelle 7 Alter (Kategorien, 5 Jahre)	96
Tabelle 8 Familienstand.....	97
Tabelle 9 Bildung	97
Tabelle 10 frei platzierbare Eingabefelder: Bildung	98
Tabelle 11 Bundesland	98
Tabelle 12 Ausprägungen Hörschädigung	99
Tabelle 13 Offenes Textfeld Schwerhörigkeit.....	100
Tabelle 14 Häufigkeiten Hörhilfen	100
Tabelle 15 Dauer Hörhilfen	101
Tabelle 16 Häufigkeiten GdB	102
Tabelle 17 <i>Dauer Schwerhörigkeit</i>	102
Tabelle 18 <i>Eintrittszeitpunkt Schwerhörigkeit</i>	103
Tabelle 19 Erwerbstätigkeit.....	103
Tabelle 20 Anstellungsart	103
Tabelle 21 Anstellungsart: Sonstiges	104
Tabelle 22 Arbeitsumfang	104
Tabelle 23 Anstellungsverhältnis	104
Tabelle 24 Erläuterung Arbeitslos	104
Tabelle 25 Tabelle Berufe	105
Tabelle 26 Deskriptive Statistik Tätigkeitsbereich	107
Tabelle 27 Erläuterung Ausübung nicht erlernter Tätigkeit: Weil.....	107
Tabelle 28 Arbeitsmarktplatz.....	108
Tabelle 29 Häufigkeiten Mehrfachantworten: Einsatzort	109
Tabelle 30 Betriebsgröße.....	109
Tabelle 31 Häufigkeiten Mehrfachantworten: Unterstützung am Arbeitsplatz.....	110

Tabelle 32 Angaben „Sonstiges“ zur Unterstützung am Arbeitsplatz in Kategorien ...	111
Tabelle 33 Häufigkeiten Mehrfachantworten: Hilfsmittel	112
Tabelle 34 Bedeutung Kommunikation	113
Tabelle 35 Kommunikationsumfeld	113
Tabelle 36 Anmerkungen zur Arbeitssituation	105
Tabelle 37 Feedback zum Fragebogen.....	109
Tabelle 38 Tabellen Deskriptive Statistik Kommunikationsbelastungen	112
Tabelle 39 Deskriptive Statistiken Kommunikationsstrategien.....	114
Tabelle 40 Deskriptive Statistiken Persönliche Anpassung	114
Tabelle 41 Statistiken Resignation	115
Tabelle 42 Statistiken Akzeptanz Hörverlust	116
Tabelle 43 Statistiken Übertreibung der Verantwortung	116
Tabelle 44 Statistiken Ärger	117
Tabelle 45 Statistiken Selbstakzeptanz.....	117
Tabelle 46 Statistiken Stress.....	119
Tabelle 47 Abgabe der Verantwortung.....	120
Tabelle 48 Deskriptive Statistik Reaktionen des Umfeldes.....	121
Tabelle 49 Statistiken Reaktionen des Umfeldes	121
Tabelle 50 Deskriptive Statistiken arbeitszufriedenheitsrelevante Aspekte	123
Tabelle 51 Shapiro-Wilk-Test.....	124
Tabelle 52 Shapiro-Wilk-Test Arbeitsbedingungen/Tinnitus	126
Tabelle 53 Shapiro-Wilk-Test Arbeitsbedingungen/Einsatzort.....	126
Tabelle 54 Shapiro-Wilk-Test Arbeitsbedingungen/Betriebsgröße	128
Tabelle 55 Shapiro-Wilk-Test Arbeitsbedingungen/ Keine Unterstützung.....	128
Tabelle 56 Shapiro-Wilk-Test Arbeitsbedingungen/ Tätigkeitsbereich.....	129
Tabelle 57 Lineare Regressionsanalyse: Modellzusammenfassungen	136
Tabelle 58 Lineare Regressionsanalyse: ANOVA	137
Tabelle 59 <i>Lineare Regressionsanalyse: Koeffizienten</i>	138
Tabelle 60 Gesamtstichprobe von Neuberger & Allerbeck (1978).....	139
Tabelle 61. Deskriptive Statistik H1 – t-Test.....	139
Tabelle 62 Test auf Varianzhomogenität H1	139
Tabelle 63 Test auf Varianzhomogenität H3.2 – Levene-Test.....	139
Tabelle 64 Ergebnisse t-Test H1 und H3.2	140
Tabelle 65 Konfidenzintervall und Effektstärke H1 und H3.2.....	140
Tabelle 66 Multiple Regressionsanalyse: Aufgenommene/Entfernte Variablen	148
Tabelle 67 Rückwärtsgerichtete multiple Regressionsanalyse: Modellzusammenfassung	149

Tabelle 68 Rückwärtsgerichtete multiple Regressionsanalyse: ANOVA.....	149
Tabelle 69 Rückwärtsgerichtete multiple Regressionsanalyse: Koeffizienten 1/2	149
Tabelle 70 Multiple Regressionsanalyse: Koeffizienten 2/2	150
Tabelle 71 MR-Kontrollvariablen: Aufgenommene/Entfernte Variablen	151
Tabelle 72 MR-Kontrollvariablen: Modellzusammenfassung	152
Tabelle 73 MR-Kontrollvariablen: ANOVA.....	153
Tabelle 74 MR-Kontrollvariablen: Koeffizienten 1/2	154
Tabelle 75 MR-Kontrollvariablen: Koeffizienten 2/2	155
Tabelle 76 Mehrfaktorielle Varianzanalyse H3.2 - Levene-Test auf Gleichheit der Fehlervarianzen ^{a,b}	156
Tabelle 77 Mehrfaktorielle Varianzanalyse H3.2 - Tests der Zwischensubjekteffekte	157
Tabelle 78 Teststärke H3.1	158
Tabelle 79 Teststärke H4.2	158
Tabelle 80 Teststärke H7.1	158
Tabelle 81 Teststärke H7.2	159

Anhang A: Fragebogen

Einleitung

Guten Tag,

vielen Dank, dass Sie an der Befragung zum Thema "Arbeitszufriedenheit schwerhöriger Menschen" interessiert sind und diese durch Ihre Teilnahme unterstützen möchten. Die Teilnahme an der Befragung wird *ca. 20 Minuten* in Anspruch nehmen.

Ihre Teilnahme an der Befragung ist freiwillig und anonym. Sie können die Befragung jederzeit und ohne Angabe von Gründen beenden, ohne dass sich dieser Entschluss nachteilig für Sie auswirkt.

Die Befragung wird im Rahmen einer Masterarbeit im Masterstudiengang Rehabilitationswissenschaften der Universität zu Köln durchgeführt und durch den Lehrstuhl für Pädagogik und Didaktik hörgeschädigter Menschen betreut.

Am Ende haben Sie die Gelegenheit, fehlende Aspekte und Anmerkungen zu hinterlassen. Die Befragung wurde unter dem Fokus der Barrierefreiheit gestaltet. Sollten Sie dennoch Probleme bei der Teilnahme oder noch weitergehende Fragen haben, melden Sie sich gerne unter [Kathrin Schröder⁹](#).

Mit dem "weiter"-Button starten Sie die Befragung. Bitte nutzen Sie nicht die Vor- und Zurück-Funktion des Browsers, da Ihre Angaben in dem Fall nicht gespeichert werden können. Vielen Dank!

1. Welches Geschlecht haben Sie?

SD01 Geschlecht

- 1 = weiblich
- 2 = männlich
- 3 = divers
- 9 = nicht beantwortet

2. Wie alt sind Sie?

[Bitte auswählen]

SD02 Alter (Kategorien, 5 Jahre)

- 1 = jünger als 15 Jahre
- 2 = 15 bis 17 Jahre
- 3 = 18 bis 23 Jahre
- 4 = 24 bis 29 Jahre
- 5 = 30 bis 34 Jahre
- 6 = 35 bis 39 Jahre
- 7 = 40 bis 44 Jahre
- 8 = 45 bis 49 Jahre
- 9 = 50 bis 54 Jahre
- 10 = 55 bis 59 Jahre
- 11 = 60 bis 64 Jahre
- 12 = 65 Jahre oder älter
- 9 = nicht beantwortet

1 aktive(r) Filter:

- Filter SD02/F1 Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 1, 2. Dann nach dem Klick auf "Weiter" den Text EN01 anzeigen und das Interview beenden

3. Welchen Familienstand haben Sie? Was trifft auf Sie zu?

⁹ E-Mail-Adresse war als Link hinterlegt.

SD03 Familienstand

- 4 = Ledig
- 1 = Verheiratet und zusammenlebend
- 3 = Verheiratet und getrennt lebend
- 5 = Geschieden
- 9 = In Partnerschaft lebend
- 10 = In Partnerschaft, in getrennten Haushalten
- 2 = Eingetragener Lebenspartnerschaft, zusammenlebend
- 7 = Eingetragene Lebenspartnerschaft, getrennt lebend
- 8 = Eingetragene Lebenspartnerschaft, aufgehoben
- 6 = Verwitwet
- 9 = nicht beantwortet

4. Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?**SD04 Bildung**

- 1 = Noch Schüler
- 2 = Ohne Schulabschluss abgegangen
- 3 = Hauptschulabschluss (Volksschule)
- 4 = Realschulabschluss (Mittlere Reife)
- 5 = Fachhochschulreife
- 6 = Abitur (Hochschulreife)
- 7 = Abgeschlossene Berufsausbildung
- 8 = Diplom
- 9 = Bachelor
- 10 = Magister
- 11 = Master
- 12 = Promotion
- 13 = Anderes, und zwar: '%input:ZE01_03%'
- 9 = nicht beantwortet

5. In welchem Bundesland arbeiten Sie?

[Bitte auswählen]

SD05 Bundesland

- 1 = Baden-Württemberg
- 2 = Bayern
- 3 = Berlin
- 4 = Brandenburg
- 5 = Bremen
- 6 = Hamburg
- 7 = Hessen
- 8 = Mecklenburg-Vorpommern
- 9 = Niedersachsen
- 10 = Nordrhein-Westfalen
- 11 = Rheinland-Pfalz
- 12 = Saarland
- 13 = Sachsen
- 14 = Sachsen-Anhalt
- 15 = Schleswig-Holstein
- 16 = Thüringen
- 17 = Ich arbeite nicht in Deutschland
- 9 = nicht beantwortet

1 aktive(r) Filter:

- Filter SD05/F1: Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 17.
Dann nach dem Klick auf "Weiter" den Text EN01 anzeigen und das Interview beenden

6. Besteht bei Ihnen eine Hörbeeinträchtigung?

Mehrfachnennungen möglich.

SH01 Behinderung: Ausweichoption (negativ) oder Anzahl ausgewählter Optionen

Ganze Zahl

SH01_01 Leichte Schwerhörigkeit (Hörverlust 26-40 dB)

SH01_02 Mittelgradige Schwerhörigkeit (Hörverlust 41-60 dB)

SH01_03 Hochgradige Schwerhörigkeit (Hörverlust 61-80 dB)

SH01_04 Tinnitus

SH01_06 Nein, ich habe keine Hörbeeinträchtigung.

SH01_07 Sonstiges

SH01_08 Taubheit

SH01_09 Sonstiges

1 = nicht gewählt

2 = ausgewählt

SH01_07a Sonstiges (offene Eingabe)

SH01_09a Sonstiges (offene Eingabe)

Offene Texteingabe

1 aktive(r) Filter:

- Filter SH01/F1: Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 6 Dann nach dem Klick auf "Weiter" den Text EN01 anzeigen und das Interview beenden

7. Tragen Sie Hörhilfen?

Mehrfachnennungen möglich.

SH02 Hörhilfen: Ausweichoption (negativ) oder Anzahl ausgewählter Optionen

Ganze Zahl

SH02_01 Hörgeräte beidseitig

SH02_02 Hörgerät einseitig

SH02_03 Cochlear Implantat beidseitig

SH02_04 Cochlear Implantat einseitig

SH02_05 Nein

1 = nicht gewählt

2 = ausgewählt

8. Seit wie vielen Jahren tragen Sie Hörhilfen?

[Bitte auswählen]

SH03 Dauer Hörhilfen

1 = 1

2 = 2-3

3 = 4-5

4 = 6-10

5 = 11-15

6 = 16-20

7 = >20

-9 = nicht beantwortet

9. Haben Sie einen Grad der Behinderung (GdB)?

SH04 Gdb

1 = Nein

2 = Ja '%input:SH05%'

-9 = nicht beantwortet

10. Seit wie vielen Jahren liegt bei Ihnen eine Schwerhörigkeit vor?

[Bitte auswählen]

SH06 Dauer SH

1 = 1

2 = 2-3

3 = 4-5

- 4 = 6-10
- 5 = 11-15
- 6 = 16-20
- 7 = >20
- 8 = Von Geburt an
- 9 = nicht beantwortet

11. Sind Sie momentan erwerbstätig?

EW01 Erwerbstätigkeit

- 1 = Ja, ich bin erwerbstätig.
- 2 = Nein, ich bin arbeitslos.
- 3 = Nein, ich bin Rentner.
- 4 = Nein, ich bin Hausfrau oder Hausmann.
- 5 = Nein, ich bin nichts von alledem.
- 9 = nicht beantwortet

2 aktive(r) Filter:

- Filter EW01/F1: Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 3, 4, 5. Dann nach dem Klick auf "Weiter" den Text EN01 anzeigen und das Interview beenden
- Filter EW01/F2: Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 2 Dann Frage/Text EW06 später im Fragebogen anzeigen (sonst ausblenden)

12. Wie viele Arbeitsstellen haben Sie?

EW02 Anzahl Tätigkeiten

- 1 = Eine
- 2 = Zwei
- 3 = Mehr als zwei
- 9 = nicht beantwortet

13. Wie sind Sie in Ihrer Haupttätigkeit beschäftigt?

EW03 Anstellungsart

- 1 = In Ausbildung
- 2 = Werkstudent/in
- 3 = Angestellte/r
- 4 = Beamte/r
- 5 = Selbstständig
- 6 = Arbeitslos/Arbeit suchend
- 7 = In Umschulung
- 8 = Sonstiges:
- 9 = nicht beantwortet

EW03_08 Sonstiges

Offene Texteingabe

1 aktive(r) Filter:

- Filter EW03/F1: Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 6. Dann Frage/Text EW06 später im Fragebogen anzeigen (sonst ausblenden)

14. Welchen Arbeitsumfang haben Sie in Ihrer Haupttätigkeit?

EW04 Arbeitsumfang

- 1 = Vollzeitbeschäftigung
- 2 = Teilzeitbeschäftigung mit 19 bis 30 Wochenstunden
- 3 = Geringfügig beschäftigt (450€-Job)

-9 = nicht beantwortet

15. In welchem Anstellungsverhältnis befinden Sie sich in Ihrer Haupttätigkeit?

Unbefristet

Befristet

EW05 Anstellungsverhältnis

4 = Unbefristet

5 = Befristet

-9 = nicht beantwortet

16. Bitte erläutern Sie kurz die Gründe für Ihre derzeitige Arbeitslosigkeit/-unfähigkeit.

EW06_05 [05]

Offene Texteingabe

1 aktive(r) Filter

- Filter EW06/F1: Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 1, 2, 3, 4, 5. Dann nach dem Klick auf "Weiter" den Text EN01 anzeigen und das Interview beenden

17. Welche berufliche Tätigkeit üben Sie derzeit hauptberuflich aus?

Bitte grenzen Sie diese berufliche Tätigkeit genau ein.

(Bsp.: Nicht nur „Lehrer/in, sondern „Grundschullehrer/in.)

EW07_03 [03]

Offene Texteingabe

18. Sind Sie in dem Beruf tätig, den Sie erlernt haben? Wenn nicht, nennen Sie bitte die Gründe.

Ja

Nein, weil:

EW08 Tätigkeitsbereich

1 = Ja

2 = Nein, weil:

-9 = nicht beantwortet

EW08_02 Nein, weil

Offene Texteingabe

19. Welchem Arbeitsmarkt ist Ihre Beschäftigung zugeordnet?

EW09 Arbeitsmarktplatz

1 = Ich arbeite auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

2 = Ich arbeite an einem staatlich geförderten Arbeitsplatz.

3 = Ich arbeite in einem Inklusionsbetrieb.

4 = Ich arbeite in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfM).

-9 = nicht beantwortet

20. Wo haben Sie Ihren Arbeitsplatz?

Bitte gehen Sie von „normalen“ Umständen aus und nicht von der gegenwärtigen pandemiebedingten Situation.

Mehrfachnennungen möglich.

EW10 Einsatzort: Ausweichoption (negativ) oder Anzahl ausgewählter Optionen

Ganze Zahl

EW10_01 Ich habe einen festen Einsatzort (Büro, Praxis, Baustelle, etc.).

EW10_02 Ich arbeite von Zuhause aus.

EW10_03 Ich habe einen festen Einsatzort, arbeite aber auch ab und zu von Zuhause aus.

EW10_04 Ich habe viele feststehende verschiedene Einsatzorte (z.B. verschiedene Filialen, Büros an mehreren Orten).

EW10_05 Ich komme immer wieder in eine neue Umgebung (z.B. Außentermine bei Kunden).

EW10_06 Sonstiges: %input:ZE01_01%

1 = nicht gewählt

2 = ausgewählt

21. Wie groß ist das Unternehmen, in dem Sie beschäftigt sind?

EW11 Betriebsgröße

1 = Klein (bis 49)

2 = Mittel (bis 249)

3 = Groß (ab 250)

4 = Ich weiß es nicht

-9 = nicht beantwortet

22. Welche Unterstützung erhalten Sie an Ihrem Arbeitsplatz?

Mehrfachnennungen möglich.

UH01 Unterstützung am Arbeitsplatz: Ausweichoption (negativ) oder Anzahl ausgewählter Optionen

Ganze Zahl

UH01_01 Protokollführung bei Besprechungen

UH01_02 Informationsveranstaltung oder Sensibilisierungstraining für Kolleg/innen

UH01_03 Ansehen beim Sprechen

UH01_04 Informationsweitergabe in akustisch günstigen Situationen

UH01_05 Abwechselndes Sprechen in Gruppen

UH01_06 Flexible Arbeitszeiten

UH01_07 Angepasste Aufgaben

UH01_08 Angepasste Leistungskennzahlen

UH01_09 Rücksichtnahme, wenn Kolleg/innen an Schwerhörigkeit denken

UH01_10 Nach Möglichkeit Eins-zu-Eins-Kommunikation

UH01_11 Rücksichtnahme auf andere individuelle Bedürfnisse

UH01_12 Keine Unterstützung

UH01_13 Sonstiges

1 = nicht gewählt

2 = ausgewählt

UH01_13a Sonstiges (offene Eingabe)

Offene Texteingabe

23. Welche Hilfsmittel haben Sie zur Verfügung?

Mehrfachnennungen möglich.

UH02 Hilfsmittel: Ausweichoption (negativ) oder Anzahl ausgewählter Optionen

Ganze Zahl

UH02_01 Telefonverstärker

UH02_02 Schleifensysteme (Induktion oder FM-Anlagen)

UH02_03 Blinkende Alarme

UH02_04 Computergestützte Transkription

UH02_05 verbesserte Lichtverhältnisse

UH02_06 Möbelumlagerung für besseren visuellen Zugang

UH02_07 Hörhilfen für Besprechungen

UH02_08 Videokonferenzrüstung

UH02_09 Besondere Vorkehrungen für Fortbildungen und Schulungen

UH02_10 Ausstattung für eine bessere Raumakustik

UH02_11 Elektronische Geräte zur Kommunikation (z.B. Diensthandy für SMS, interne Messenger)

UH02_12 Gegenstände zur manuellen Kommunikation (z.B. S□□ und Papier)

UH02_13 Keine

UH02_14 Sonstiges

1 = nicht gewählt

2 = ausgewählt

UH02_14a Sonstiges (offene Eingabe)

Offene Texteingabe

Erhebung Kommunikationsbelastung

24. Wie viel Anstrengung, Mühe oder Belastung bereitet es Ihnen, wenn Sie sich in den folgenden Situationen am Arbeitsplatz unterhalten?

Sie geben oder befolgen Arbeitsanweisungen im Freien.

KB01_01 Sie sind bei der Arbeit und jemand spricht mit Ihnen aus einem anderen Raum.

KB01_02 Sie telefonieren, wenn Sie bei der Arbeit sind.

KB01_03 Sie folgen den Inhalten eines Vortrages, einer Besprechung oder eines Kurses.

KB01_04 Sie sprechen mit jemandem in einem Büro.

KB01_05 Sie befinden sich in einer Besprechung mit mehreren anderen Personen.

KB01_06 Sie geben oder befolgen Arbeitsanweisungen im Freien.

KB01_07 Ergänzung: '%input:ZE01_02%'

1 = keine Mühe

2 = weniger Mühe

3 = ziemliche Mühe

4 = große Mühe

-1 = Ich habe diese Situation nicht

-9 = nicht beantwortet

Erhebung Reaktionen des Umfeldes

25. Inwieweit stimmen Sie mit den folgenden Aussagen überein?

Die Kommunikation mit anderen ist ein wichtiger Teil meiner Arbeit.

Wo ich arbeite, gibt es eine Menge Hintergrundgeräusche. Und zwar:

KU2_Arbeit03 [02] Die Kommunikation mit anderen ist ein wichtiger Teil meiner Arbeit.

KU2_Arbeit01 [01] Wo ich arbeite, gibt es eine Menge Hintergrundgeräusche.

Und zwar: '%input:ZE01_01%'

1 = stimmt gar nicht

2 = stimmt weniger

3 = stimmt ziemlich

4 = stimmt völlig

-9 = nicht beantwortet

26. Wie häufig erleben Sie diese Situationen an Ihrem Arbeitsplatz?

Bitte gehen Sie nur von Situationen am Arbeitsplatz aus, und nicht von Freizeitsituationen.

KU1_SU01 [01] Leute behandeln mich, als ob ich dumm wäre, weil ich nicht verstehen kann, was sie sagen.

KU1_SU02 [02] Leute regen sich auf, wenn ich sie um Wiederholung bitte.

KU1_SU03 [03] Andere werden ungeduldig, weil ich nicht immer gleich alles verstehen kann.

KU1_SU04 [04] Leute reagieren frustriert, wenn ich sie nicht verstanden habe.

KU1_SU05 [05] Leute sagen mir: „ist nicht so wichtig“, wenn ich mehr als einmal nachfrage.

KU1_SU06 [06] Andere denken, dass ich nicht interessiert bin, was sie gerade sagen.

KU1_SU07 [07] Andere belächeln mich, weil ich etwas missverstanden habe.

1 = nie

2 = selten

3 = oft

4 = immer

-9 = nicht beantwortet

Erhebung: Kommunikationsstrategien und Persönliche Anpassung

27. Wie häufig machen Sie die folgenden Erfahrungen an Ihrem Arbeitsplatz?

Jeder schwerhörige Mensch verhält sich anders, wenn er in einem Gespräch einmal etwas nicht verstanden hat, so wie seine Gesprächspartner unterschiedlich auf ihn reagieren. Das kann die Unterhaltung erleichtern, aber auch erschweren.

KS1_SV01 [01] Wenn mir jemand gereizt erscheint, weil er etwas wiederholen muss, tu ich so, als hätte ich ihn verstanden.

KS1_SV02 [02] Ich neige dazu, Geselligkeiten zu meiden, wenn ich Hörprobleme erwarte.

KS1_SV03 [03] Wegen meiner Hörprobleme meide ich Unterhaltungen und Gespräche.

KS1_SV04 [04] Wenn ich etwas nicht verstehe, tu ich so, als hätte ich es verstanden.

KS1_SV05 [05] Wegen meiner Schwerhörigkeit vermeide ich es, mit Fremden zu sprechen.

KS1_SV06 [06] Wenn ich jemanden nicht verstanden habe, ignoriere ich ihn.

KS1_VS01 [07] Ich frage sogar ein zweites Mal nach, wenn ich etwas immer noch nicht verstanden habe.

KS1_VS02 [08] Ich bitte, nur das zu wiederholen, was ich nicht richtig gehört habe.

KS1_VS03 [09] Wenn ich jemanden nicht richtig verstanden habe, bitte ich ihn zu wiederholen, was er gesagt hat.

KS1_VS04 [10] Wenn ich mit Kollegen Verstehensschwierigkeiten habe, erinnere ich sie an meine Hörprobleme.

KS1_VS05 [11] Wenn ich in Gesprächen jemanden nicht verstehe, erkläre ich ihm, dass ich schwerhörig bin.

KS1_VS06 [12] Ich bitte andere, lauter und deutlicher mit mir zu sprechen.

KS1_VS07 [13] Ich bitte andere langsamer zu sprechen.

1 = nie

2 = selten

3 = oft

4 = immer

-9 = nicht beantwortet

28. Wie häufig machen Sie die folgenden Erfahrungen an Ihrem Arbeitsplatz?

KS2_NV01 [02] In schwierigen Hörsituationen begeben mich dorthin, wo ich so gut wie möglich hören kann.

KS2_NV02 [03] Wenn ich Schwierigkeiten habe, den Gesprächspartner zu verstehen, achte ich genau auf sein Gesicht.

KS2_NV03 [04] Wenn ich irgendwo sitze, wo ich schlecht höre, wechsele ich den Platz.

KS2_NV04 [05] Bei Sitzungen oder Treffen begeben mich in gut beleuchtete Bereiche, um die Gesichter der Sprechenden sehen zu können.

KS2_NV05 [06] Bei Hintergrundgeräuschen begeben mich dorthin, wo sie mich am wenigsten stören.

KS2_NV06 [07] Wenn möglich, achte ich auf das Gesicht des Sprechers.

KS2_NV07 [08] In einer Gruppe versuche ich mich dort hinzubegeben, wo ich besser hören kann.

KS2_NV08 [09] Während eines Gesprächs stelle ich Apparate, die Geräusche erzeugen, ab.

1 = nie

2 = selten

3 = oft

4 = immer

-9 = nicht beantwortet

PA1_AH01 [10] Ich versuche den Eindruck zu erwecken, dass ich normal höre. (umgepolt)

PA1_AH02 [11] Ich versuche, meine Schwerhörigkeit zu verbergen. (umgepolt)

- 1 = immer
- 2 = oft
- 3 = selten
- 4 = nie
- 9 = nicht beantwortet

29. Bitte geben Sie an, inwieweit Ihre Meinungen, Erlebnisse und Gefühle mit den folgenden Aussagen übereinstimmen.

- PA1_R01** [01] Ich fühle mich von Gesprächen ausgeschlossen, weil ich Schwierigkeiten mit dem Verstehen habe.
- PA1_R02** [02] Ich ziehe mich wegen meiner Hörschwierigkeiten von geselligen Gesprächen zurück.
- PA1_R03** [03] Wegen meiner Schwerhörigkeit lebe ich zurückgezogen.
- PA1_R04** [04] Als Folge meiner Schwerhörigkeit fühle ich mich niedergeschlagen.
- PA1_R05** [05] Seit ich Hörschwierigkeiten habe, genieße ich es nicht mehr so sehr, die Pausen mit meinen Kollegen zu verbringen.
- PA1_R06** [06] Weil ich nicht alles verstehen kann, werde ich immer wieder entmutigt.
- PA1_R07** [07] Mit einer Hörschädigung fühlt man sich isoliert.
- PA1_AH03** [08] Manchmal schäme ich mich wegen meiner Schwerhörigkeit.
- PA1_AH04** [09] Ich finde es schwer, anderen zuzugeben, dass ich schwerhörig bin
- PA1_AH05** [10] Ich kann mit anderen Menschen nicht über meine Schwerhörigkeit sprechen.
- PA1_AH06** [11] Ich nehme eher in Kauf, einen Teil des Gesprächs nicht zu verstehen, als meine Schwerhörigkeit zuzugeben.
- PA1_UV01** [12] Meine Schwerhörigkeit ist mein Problem, und ich mag es überhaupt nicht, andere damit zu belästigen.
- PA1_UV02** [13] Ich mag es überhaupt nicht, andere wegen meiner Schwerhörigkeit um besondere Rücksichtnahme zu bitten.
- PA1_UV03** [14] Ich versuche, andere nicht mit meinen Hörschwierigkeiten zu belästigen.
- PA1_UV04** [15] Ich mag es nicht, andere Leute wegen meiner Schwerhörigkeit um Hilfe zu bitten.
- PA1_UV05** [16] Ich will andere nicht mit meiner Schwerhörigkeit belasten.
- PA1_UV06** [17] Ich will anderen meine Hörschwierigkeiten nicht zumuten.
- 1 = stimmt völlig
 - 2 = stimmt ziemlich
 - 3 = stimmt weniger
 - 4 = stimmt gar nicht
 - 9 = nicht beantwortet

30. Bitte geben Sie an, inwieweit Ihre Meinungen, Erlebnisse und Gefühle mit den folgenden Aussagen übereinstimmen.

- PA2_A01** [01] Ich werde mit anderen Menschen ungeduldig, die nicht bereit sind, etwas für mich zu wiederholen.
- PA2_A02** [02] Ich werde wirklich ärgerlich, wenn mich Leute so anschreien, als wäre ich taub.
- PA2_A03** [03] Ich werde richtig ärgerlich, wenn ich andere nicht verstehen kann.
- PA2_A04** [04] Ich reagiere gereizt, wenn ich in einer Unterhaltung Hörprobleme bekomme.
- PA2_A05** [05] Ich rege mich auf, wenn Leute nuscheln.
- PA2_SA01** [06] Ich komme mir dumm vor, wenn ich jemanden bitten muss, das Gesagte zu wiederholen.
- PA2_SA02** [07] Ich komme mir dumm vor, wenn ich etwas falsch verstanden habe.
- PA2_SA03** [08] Ich ärgere mich über mich selbst, wenn ich nicht verstehen kann, was andere Leute gerade sagen.
- PA2_SA04** [09] Ich werde verlegen, wenn ich jemanden bitten muss, das Gesagte zu wiederholen.
- PA2_SA05** [10] Ich ärgere mich über mich selbst, wenn ich eine falsche Antwort geben, nur weil ich nicht verstanden habe.
- PA2_ST01** [11] Ich fühle mich angespannt, wenn ich mich mit anderen unterhalte.

- PA2_ST02** [12] Ich fühle mich in den meisten Gesprächssituationen unwohl.
PA2_ST03 [13] Ich bin wegen meiner Schwerhörigkeit sehr angespannt.
PA2_ST04 [14] Die Anstrengung beim Hören regt mich auf.
PA2_ST05 [15] Mich mit anderen zu unterhalten, strengt mich sehr an.
PA2_AV01 [16] Wenn Kollegen mich beim Sprechen nicht ansehen, sollen sie nicht von mir erwarten, dass ich ihnen antworte.
PA2_AV02 [17] Wenn andere wollen, dass ich sie verstehe, liegt es an ihnen, deutlicher zu sprechen.
PA2_AV03 [18] Andere sollten wegen meiner Schwerhörigkeit verständnisvoller sein.
PA2_AV04 [19] Wenn Leute nuscheln, sollen sie nicht von mir erwarten, dass ich sie verstehe.
PA2_AV05 [20] Es liegt an den anderen, dass es in Gesprächen immer wieder Schwierigkeiten für mich gibt.
1 = stimmt völlig
2 = stimmt ziemlich
3 = stimmt weniger
4 = stimmt gar nicht
-9 = nicht beantwortet

Erhebung: Arbeitszufriedenheitsrelevante Aspekte

Bitte nehmen Sie auf den nachfolgenden Seiten Stellung zu Ihrer gegenwärtigen Arbeit (z.B. zu Ihren Kolleginnen und Kollegen, Arbeitsbedingungen, Bezahlung usw.). Äußern Sie dabei bitte Ihre ganz persönliche Meinung. Beispiel: Jemand empfindet seine Tätigkeit als sehr eintönig, langweilig und festgefahren und sie gefällt ihm nicht besonders. Deshalb streicht er bei „gefällt mir“ "eher nein", bei „langweilig“ "ja" und bei „festgefahren“ ebenfalls "ja" an. Es ist klar, dass es bei jeder Arbeit gute und schlechte Seiten gibt. Sie sollten so antworten, wie Sie im Großen und Ganzen darüber denken. Überlegen Sie nicht lange – die erste Reaktion ist meist die beste. Lassen Sie bitte keine Zeile aus! Sie sollten also in jeder Zeile eine der vier Möglichkeiten anstreichen!

31. Meine Kolleg/innen

Gemeint sind die Kolleg/innen, mit denen Sie unmittelbar zusammenarbeiten und arbeitsbezogenen Kontakt haben (es ist klar, dass Sie hier nur ein Durchschnittsurteil abgeben können).

- AB02_01** stur
AB02_03 zerstritten
AB02_05 unfähig
AB02_07 faul
1 = ja
2 = eher ja
3 = eher nein
4 = nein
-9 = nicht beantwortet

- AB02_02** hilfsbereit (umgepolt)
AB02_04 sympathisch (umgepolt)
AB02_06 kollegial (umgepolt)
AB02_08 angenehm (umgepolt)
1 = nein
2 = eher nein
3 = eher ja
4 = ja
-9 = nicht beantwortet

Alles in allem: wie zufrieden sind Sie mit Ihren Kolleg/innen?

- AB03** Kollegen
1 = :(((
2 = :((
3 = :(

4 = :|
5 = :)
6 = :))
7 = :)))
-9 = nicht beantwortet

32. Mein/e Vorgesetzte/r

Gemeint ist Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r (die/der eine Stufe höher steht als Sie, Ihnen Anweisungen geben und Sie kontrollieren kann).

AB04_01 ungerecht
AB04_04 unhöflich
AB04_06 setzt sich nicht für uns ein
AB04_08 unbeliebt
AB04_10 informiert schlecht
AB04_12 nörglerisch
1 = ja
2 = eher ja
3 = eher nein
4 = nein
-9 = nicht beantwortet

AB04_02 aktiv (umgepolt)
AB04_03 rücksichtsvoll (umgepolt)
AB04_05 versteht etwas von ihrer/seiner Arbeit (umgepolt)
AB04_07 fair (umgepolt)
AB04_09 vertraue ihr/ihm (umgepolt)
AB04_11 lässt uns mitreden (umgepolt)
1 = nein
2 = eher nein
3 = eher ja
4 = ja
-9 = nicht beantwortet

Alles in allem: wie zufrieden sind Sie mit Ihrer/m Vorgesetzten?

AB05 Vorgesetzter
1 = :(((
2 = :((
3 = :(
4 = :|
5 = :)
6 = :))
7 = :)))
-9 = nicht beantwortet

33. Meine Tätigkeit

Gemeint ist der Inhalt Ihrer Tätigkeit, die Art Ihrer Arbeitsaufgaben.

AB06_01 gefällt mir (umgepolt)
AB06_06 angesehen (umgepolt)
AB06_09 sehe Ergebnisse (umgepolt)
AB06_10 kann meine Fähigkeiten einsetzen (umgepolt)
AB06_11 kann meine Ideen verwirklichen (umgepolt)
AB06_12 verantwortungsvoll (umgepolt)
1 = nein
2 = eher nein
3 = eher ja
4 = ja
-9 = nicht beantwortet

AB06_02 langweilig
AB06_03 festgefahren
AB06_04 unselbstständig
AB06_05 nutzlos
AB06_07 einschüchtern
AB06_08 unterfordert mich
1 = ja
2 = eher ja
3 = eher nein
4 = nein
-9 = nicht beantwortet

Alles in allem: wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Tätigkeit?

AB07 Tätigkeit
1 = :(((
2 = :((
3 = :(
4 = :|
5 = :)
6 = :))
7 = :)))
-9 = nicht beantwortet

34. Meine Arbeitsbedingungen

Gemeint sind die Bedingungen, unter denen Sie arbeiten (z.B. Hilfsmittel, Maschinen, Arbeitsraum, Umgebung, Lärm, Temperatur usw.).

AB08_01 bequem (umgepolt)
AB08_03 sauber (umgepolt)
AB08_04 angenehm (umgepolt)
AB08_08 viel Platz (umgepolt)
AB08_10 angenehme Temperatur (umgepolt)
1 = nein
2 = eher nein
3 = eher ja
4 = ja
-9 = nicht beantwortet

AB08_02 schlecht
AB08_05 anstrengend
AB08_06 unruhig
AB08_07 viel Lärm
AB08_09 gesundheitsfördernd
AB08_11 ermüdend
1 = ja
2 = eher ja
3 = eher nein
4 = nein
-9 = nicht beantwortet

Alles in allem: wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitsbedingungen?

AB09 Arbeitsbedingungen
1 = :(((
2 = :((
3 = :(
4 = :|
5 = :)
6 = :))
7 = :)))
-9 = nicht beantwortet

35. Organisation und Leitung

Gemeint ist, wie Sie die Firma (oder das Werk, den Betrieb, die Behörde) als Ganzes sehen, wie die Zusammenarbeit zwischen den Bereichen und Abteilungen funktioniert, wie Sie Vorschriften, Planung und Information und die „oberste“ Leitung beurteilen.

- AB10_01 schwach
- AB10_03 ungenügende Informationen
- AB10_05 umständlich
- AB10_06 schlechtes Betriebsklima
- AB10_07 durcheinander
- AB10_11 schlechte Planung
- AB10_12 tut wenig für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- 1 = ja
- 2 = eher ja
- 3 = eher nein
- 4 = nein
- 9 = nicht beantwortet

- AB10_02 an der Meinung der Leute interessiert (umgepolt)
- AB10_04 fortschrittlich (umgepolt)
- AB10_08 stolz auf sie (umgepolt)
- AB10_09 fühle mich wohl hier (umgepolt)
- AB10_10 wir können mitreden (umgepolt)
- AB10_13 leistungsfähig (umgepolt)
- 1 = nein
- 2 = eher nein
- 3 = eher ja
- 4 = ja
- 9 = nicht beantwortet

Alles in allem: wie zufrieden sind Sie mit der Organisation und Leitung?

- AB11 Organisation und Leitung
- 1 = :(((
- 2 = :((
- 3 = :(
- 4 = :|
- 5 = :)
- 6 = :))
- 7 = :)))
- 9 = nicht beantwortet

36. Meine Entwicklung

Gemeint ist Ihr persönliches Vorwärtskommen (Ihre bisherigen und zukünftigen Möglichkeiten zum Aufstieg, zur Weiterbildung und zur Übernahme von verantwortungsvolleren Aufgaben.

- AB12_01 gut (umgepolt)
- AB12_02 sicher (umgepolt)
- AB12_03 angemessen (umgepolt)
- AB12_07 leistungsgerecht (umgepolt)
- AB12_09 gibt mir Auftrieb (umgepolt)
- 1 = nein
- 2 = eher nein
- 3 = eher ja
- 4 = ja
- 9 = nicht beantwortet

- AB12_04 wenig

AB12_05 unregelt
AB12_06 kaum Möglichkeiten
AB12_08 enttäuschend
1 = ja
2 = eher ja
3 = eher nein
4 = nein
-9 = nicht beantwortet

Alles in allem: wie zufrieden sind Sie mit Ihren Entwicklungsmöglichkeiten?

AB13 Entwicklung
1 = :(((
2 = :((
3 = :(
4 = :|
5 = :)
6 = :))
7 = :)))
-9 = nicht beantwortet

37. Meine Bezahlung

Gemeint ist die Höhe Ihrer Bezahlung, die Sie für Ihre Arbeit erhalten (einschließlich Zulagen, Zuschläge, 13. Monatsgehalt usw.).

AB14_01 schlecht
AB14_04 unangemessen
AB14_05 ungerecht
1 = ja
2 = eher ja
3 = eher nein
4 = nein
-9 = nicht beantwortet

AB14_02 fair (umgepolt)
AB14_03 zufriedenstellend (umgepolt)
AB14_06 leistungsgerecht (umgepolt)
AB14_07 entspricht meiner Verantwortung (umgepolt)
1 = nein
2 = eher nein
3 = eher ja
4 = ja
-9 = nicht beantwortet

Alles in allem: wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Bezahlung?

AB15 Bezahlung
1 = :(((
2 = :((
3 = :(
4 = :|
5 = :)
6 = :))
7 = :)))
-9 = nicht beantwortet

38. Was ist Ihnen bezogen auf Ihre Arbeitszufriedenheit noch wichtig?

Hier haben Sie die Gelegenheit fehlende Aspekte zu benennen, die Ihnen in dieser Befragung gefehlt haben, für Sie aber noch wichtig sind.

AN01_01 [01]
Offene Texteingabe

39. Möchten Sie zu dieser Befragung oder zum besseren Verständnis Ihrer Antworten noch etwas anmerken?

Ist Ihnen während der Teilnahme an dieser Befragung etwas negativ aufgefallen? Waren die Fragen an einer Stelle nicht klar oder war Ihnen die Beantwortung unangenehm? Bitte schreiben Sie kurz ein paar Stichworte dazu.

Mit dem "weiter"-Button beenden Sie die Befragung.

AN02_01 [01]

Offene Texteingabe

Ende

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Ich möchte mich ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken.

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Communication Performance At Work

Frage: Wie viel Mühe bereitet Ihnen diese Situation?

1 = Große Mühe; 2= ziemliche Mühe, 3= etwas Mühe, 4= keine Mühe

4. You're at work and someone is talking to you from another room.

(Ü): Du bist auf der Arbeit und jemand spricht mit dir aus einem anderen Raum. (Pons)/

Sie sind bei der Arbeit und jemand spricht mit Ihnen aus einem anderen Raum. (DeepL)

(R): You're at work and someone is talking to you from another room. (Pons)/ You're at work and someone is talking to you from another room. (DeepL)

(D): Sie sind bei der Arbeit und jemand spricht mit Ihnen aus einem anderen Raum.

6. You're talking on the telephone when you're at work.

(Ü): Du telefonierst, wenn du auf der Arbeit bist. (Pons)/ Sie telefonieren, wenn Sie bei der Arbeit sind. (DeepL)

(R): You make calls when you're at work. (Pons)/ You're on the phone when you're at work. (DeepL)

(D): Sie telefonieren, wenn Sie bei der Arbeit sind.

9. You're listening for information at a lecture, briefing, or class.

(Ü): Sie lauschen nach Informationen in einem Vortrag, Briefing oder Kurs. (Pons)/ Sie hören bei einem Vortrag, einer Besprechung oder einem Kurs auf Informationen. (DeepL)

(R): You listen for information at a lecture, meeting, or class. (Pons)/ They listen for information in a lecture, briefing or course. (DeepL)

(D): Sie hören bei einem Vortrag, einer Besprechung oder einem Kurs auf Informationen.

(D2): Sie folgen den Inhalten eines Vortrages, einer Besprechung oder eines Kurses.

10. You're talking with someone in an office.

(Ü): Du sprichst mit jemandem im Büro. (Pons)/ Sie sprechen mit jemandem in einem Büro. (DeepL)

(R): You're talking to someone in an office. (Pons)/ You're talking to someone in the office. (DeepL)

(D): Sie sprechen mit jemandem in einem Büro.

14. You're at a meeting with several other people.

(Ü): Du bist in einem Meeting mit mehreren anderen Leuten. /Pons)/ Sie befinden sich in einer Besprechung mit mehreren anderen Personen. (DeepL)

(R): You are in a meeting with several other people. (Pons)/ You're in a meeting with several other people. (DeepL)

(D): Sie befinden sich in einer Besprechung mit mehreren anderen Personen.

18. You're giving or following work instructions outdoors.

(Ü): Sie geben oder befolgen Arbeitsanweisungen im Freien. (Pons)/ Sie geben oder befolgen Arbeitsanweisungen im Freien. (DeepL)

(R): You give or follow instructions to work outdoors. (Pons)/ They give or follow outdoor work instructions. (DeepL)

(D): Sie geben oder befolgen Arbeitsanweisungen im Freien.

Part 2: Communication Environment

"1" = *Rarely happens or that is Almost Never true for you*; "2" = *Occasionally or Sometimes*; "3" = *About Half the Time*; "4" = *Frequently or Often*; and "5" = *Almost Always*.

Übersetzung mit zwei Übersetzungsprogrammen und jeweils über das andere Programm rückübersetzt.

43. My job requires me to use the telephone.

(Ü): Mein Job verlangt, dass ich das Telefon benutze. (Pons)/ Meine Arbeit erfordert, dass ich das Telefon benutze. (DeepL)

(R): My work requires me to use the phone. / My job requires me to use the phone.

(D): Meine Arbeit erfordert, dass ich das Telefon benutze.

51. My job involves talking to people who speak quietly.

(Ü): Mein Job ist es, mit Leuten zu sprechen, die leise sprechen. (Pons) / In meinem Job spreche ich mit Menschen, die leise sprechen. (DeepL)

(R): In my job, I talk to people who speak softly. / My job is to talk to people who speak softly

(D): In meinem Job spreche ich mit Menschen, die leise sprechen

62. My job involves communicating with others.

(Ü): Mein Job ist es, mit anderen zu kommunizieren. (Pons) / Zu meinem Job gehört es, mit anderen zu kommunizieren. (DeepL).

(R): Part of my job is to communicate with others. / My job is to communicate with others.

(D): Zu meinem Job gehört es, mit anderen zu kommunizieren.

65. I've asked friends and people I work with to get my attention before speaking to me.

(Ü): Ich habe Freunde und Leute, mit denen ich arbeite, gebeten, meine Aufmerksamkeit zu bekommen, bevor ich mit mir sprach. (Pons) / Ich habe Freunde und Menschen, mit denen ich arbeite, gebeten, meine Aufmerksamkeit zu bekommen, bevor sie mit mir sprechen. (DeepL)

(R): I asked friends and people I work with to get my attention before talking to me. / I have asked friends and people I work with to get my attention before they talk to me.

(D1): Ich habe Freunde und Menschen, mit denen ich arbeite, gebeten, meine Aufmerksamkeit zu bekommen, bevor sie mit mir sprechen.

(D2): Ich habe Menschen, mit denen ich arbeite, gebeten, mich aufmerksam zu machen, bevor sie mit mir sprechen. (-> „schöner“)

Part 3

'1' for Strongly Disagree. "2" = Disagree , Mark "3" if you're Uncertain or if you partly agree and partly disagree. "4" = Agree;"5" = Strongly Agree

93. There's a lot of background noise where I work.

(Ü): Da, wo ich arbeite, gibt es eine Menge Hintergrundgeräusche. (Pons) / Wo ich arbeite, gibt es eine Menge Hintergrundgeräusche. (DeepL)

(R): Where I work, there's a lot of background noise. / Where I work, there's a lot of background noise.

(D): Wo ich arbeite, gibt es eine Menge Hintergrundgeräusche.

97. Sometimes it's hard for me to understand what's being said in meetings, conferences, or other large groups.

(Ü): Manchmal ist es für mich schwer zu verstehen, was in Meetings, Konferenzen oder anderen grossen Gruppen gesagt wird. (Pons) / Manchmal ist es für mich schwer zu verstehen, was in Meetings, Konferenzen oder anderen großen Gruppen gesagt wird. (DeepL)

(R): Sometimes it's hard for me to understand what is being said in meetings, conferences, or other large groups. / Sometimes it is hard for me to understand what is being said in meetings, conferences or other large groups.

(D): Manchmal ist es für mich schwer zu verstehen, was in Meetings, Konferenzen oder anderen großen Gruppen gesagt wird.

115. Communicating with others is an important part of my job.

(Ü): Die Kommunikation mit anderen ist ein wichtiger Teil meiner Arbeit. (Pons) / Mit anderen zu kommunizieren ist ein wichtiger Teil meiner Arbeit. (DeepL)

(R): Communicating with others is an important part of my job. / Communicating with others is an important part of my work.

(D): Die Kommunikation mit anderen ist ein wichtiger Teil meiner Arbeit.

Anhang B: Stichprobe

Geschlecht

Tabelle 6 *Geschlecht*

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	weiblich	86	61,9	61,9	61,9
	männlich	53	38,1	38,1	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Alter

Tabelle 7 *Alter (Kategorien, 5 Jahre)*

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	18 bis 23 Jahre	1	,7	,7	,7
	24 bis 29 Jahre	11	7,9	7,9	8,6
	30 bis 34 Jahre	10	7,2	7,2	15,8
	35 bis 39 Jahre	9	6,5	6,5	22,3
	40 bis 44 Jahre	11	7,9	7,9	30,2
	45 bis 49 Jahre	21	15,1	15,1	45,3
	50 bis 54 Jahre	26	18,7	18,7	64,0
	55 bis 59 Jahre	31	22,3	22,3	86,3
	60 bis 64 Jahre	18	12,9	12,9	99,3
	65 Jahre oder älter	1	,7	,7	100,0
Gesamt	139	100,0	100,0		

Familienstand

Tabelle 8 Familienstand

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Verheiratet und zusammenlebend	73	52,5	52,5	52,5
	Eingetragener Lebenspartnerschaft, zu- sammenlebend	2	1,4	1,4	54,0
	Verheiratet und getrennt lebend	5	3,6	3,6	57,6
	Ledig	30	21,6	21,6	79,1
	Geschieden	6	4,3	4,3	83,5
	Verwitwet	2	1,4	1,4	84,9
	Eingetragene Lebenspartnerschaft, ge- trennt lebend	1	,7	,7	85,6
	In Partnerschaft lebend	15	10,8	10,8	96,4
	In Partnerschaft, in getrennten Haus- halten	5	3,6	3,6	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Bildung

Tabelle 9 Bildung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	Hauptschulabschluss (Volksschule)	3	2,2	2,2	2,2
	Realschulabschluss (Mittlere Reife)	23	16,5	16,5	18,7
	Fachhochschulreife	8	5,8	5,8	24,5
	Abitur (Hochschulreife)	4	2,9	2,9	27,3
	Abgeschlossene Berufsausbildung	33	23,7	23,7	51,1
	Diplom	33	23,7	23,7	74,8
	Bachelor	8	5,8	5,8	80,6
	Magister	2	1,4	1,4	82,0
	Master	7	5,0	5,0	87,1
	Promotion	10	7,2	7,2	94,2
	Anderes, und zwar: %in- put:ZE01_03%	8	5,8	5,8	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Tabelle 10 frei platzierbare Eingabefelder: Bildung

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	131	94,2	94,2	94,2
10 Klasse	1	,7	,7	95,0
2. Staatsexamen (so hieß es damals noch)	1	,7	,7	95,7
Ärztliche approbation	1	,7	,7	96,4
Betriebswirtin	1	,7	,7	97,1
Diplom (FH)	1	,7	,7	97,8
Mtra	1	,7	,7	98,6
Pharmazie-Ingenieur	1	,7	,7	99,3
Staatl. Geprüfter Betriebswirt	1	,7	,7	100,0
Gesamt	139	100,0	100,0	

Bundesland

Tabelle 11 Bundesland

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig Baden-Württemberg	9	6,5	6,5	6,5
Bayern	21	15,1	15,1	21,6
Berlin	3	2,2	2,2	23,7
Brandenburg	2	1,4	1,4	25,2
Bremen	3	2,2	2,2	27,3
Hamburg	6	4,3	4,3	31,7
Hessen	10	7,2	7,2	38,8
Mecklenburg-Vorpommern	1	,7	,7	39,6
Niedersachsen	20	14,4	14,4	54,0
Nordrhein-Westfalen	45	32,4	32,4	86,3
Rheinland-Pfalz	2	1,4	1,4	87,8
Saarland	2	1,4	1,4	89,2
Sachsen	10	7,2	7,2	96,4
Sachsen-Anhalt	1	,7	,7	97,1
Schleswig-Holstein	3	2,2	2,2	99,3
Thüringen	1	,7	,7	100,0
Gesamt	139	100,0	100,0	

Hörbeeinträchtigung

Tabelle 12 Ausprägungen Hörschädigung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	nicht gewählt	110	79,1	79,1	79,1
	ausgewählt	29	20,9	20,9	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Behinderung: Leichte Schwerhörigkeit (Hörverlust 26-40 dB)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	nicht gewählt	129	92,8	92,8	92,8
	ausgewählt	10	7,2	7,2	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Behinderung: Hochgradige Schwerhörigkeit (Hörverlust 61-80 dB)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	nicht gewählt	57	41,0	41,0	41,0
	ausgewählt	82	59,0	59,0	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Behinderung: Tinnitus

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	nicht gewählt	93	66,9	66,9	66,9
	ausgewählt	46	33,1	33,1	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Behinderung: Taubheit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	nicht gewählt	92	66,2	78,0	78,0
	ausgewählt	26	18,7	22,0	100,0
	Gesamt	118	84,9	100,0	
Fehlend	System	21	15,1		
Gesamt		139	100,0		

Tabelle 13 *Offenes Textfeld* Schwerhörigkeit

Häufigkeit	Bezeichnung
1	1 CI, 1 HG
3	An Taubheit grenzende Schwerhörigkeit (>80 db/ >90db)/Hörverlust bis ca. 90%
5	Einseitige Taubheit
2	Resthörigkeit
1	Seit Kurzem Hörgeräteversorgung vorhanden
1	Zusätzliche Sehbehinderung
2	Taubheit
1	Mittel- bis hochgradige Schwerhörigkeit einseitig, durch einseitiges CI dort ohne Restgehör

Hörhilfen

Tabelle 14 *Häufigkeiten Hörhilfen*

Hörhilfen: Hörgeräte beidseitig

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nicht gewählt	54	38,8	38,8	38,8
	ausgewählt	85	61,2	61,2	100,0
Gesamt		139	100,0	100,0	

Hörhilfen: Hörgerät einseitig

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nicht gewählt	112	80,6	80,6	80,6
	ausgewählt	27	19,4	19,4	100,0
Gesamt		139	100,0	100,0	

Hörhilfen: Cochlear Implantat beidseitig

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nicht gewählt	121	87,1	87,1	87,1
	ausgewählt	18	12,9	12,9	100,0
Gesamt		139	100,0	100,0	

Hörhilfen: Cochlear Implantat einseitig

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nicht gewählt	111	79,9	79,9	79,9
	ausgewählt	28	20,1	20,1	100,0
Gesamt		139	100,0	100,0	

Hörhilfen: Nein

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Pro- zente	Kumulierte Prozente
Gültig	nicht gewählt	136	97,8	97,8	97,8
	ausgewählt	3	2,2	2,2	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Nutzungsdauer Hörhilfen

Tabelle 15 Dauer Hörhilfen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Pro- zente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	1	11	7,9	8,7	8,7
	2-3	5	3,6	3,9	12,6
	4-5	4	2,9	3,1	15,7
	6-10	14	10,1	11,0	26,8
	11-15	9	6,5	7,1	33,9
	16-20	11	7,9	8,7	42,5
	>20	73	52,5	57,5	100,0
	Gesamt	127	91,4	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	4	2,9		
	System	8	5,8		
	Gesamt	12	8,6		
Gesamt		139	100,0		

Grad der Behinderung

Tabelle 16 Häufigkeiten GdB

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	14	10,1	10,1	10,1
	Nein	125	89,9	89,9	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	GdB von 20	1	,7	,8	,8
	GdB von 30	10	7,2	7,9	8,7
	GdB von 40	3	2,2	2,4	11,1
	GdB von 50	29	20,9	23,0	34,1
	GdB von 60	12	8,6	9,5	43,7
	GdB von 70	22	15,8	17,5	61,1
	GdB von 80	26	18,7	20,6	81,7
	GdB von 90	8	5,8	6,3	88,1
	GdB von 100	15	10,8	11,9	100,0
	Gesamt	126	90,6	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	13	9,4		
Gesamt		139	100,0		

Dauer der Hörbeeinträchtigung

Tabelle 17 Dauer Schwerhörigkeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1	4	2,9	2,9	2,9
	2-3	5	3,6	3,6	6,5
	4-5	2	1,4	1,4	7,9
	6-10	10	7,2	7,2	15,1
	11-15	9	6,5	6,5	21,6
	16-20	10	7,2	7,2	28,8
	>20	61	43,9	43,9	72,7
	Von Geburt an	38	27,3	27,3	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Tabelle 18 *Eintrittszeitpunkt Schwerhörigkeit*

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1,00	4	2,9	2,9	2,9
	2,00	135	97,1	97,1	100,0
Gesamt		139	100,0	100,0	

Erwerbstätigkeit

Tabelle 19 *Erwerbstätigkeit*

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja, ich bin erwerbstätig.	138	99,3	100,0	100,0
Fehlend	nicht beantwortet	1	,7		
Gesamt		139	100,0		

Anzahl Anstellungen

Anzahl Tätigkeiten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Eine	129	92,8	92,8	92,8
	Zwei	10	7,2	7,2	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Anstellungsart

Tabelle 20 *Anstellungsart*

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Werkstudent/in	1	,7	,7	,7
	Angestellte/r	120	86,3	86,3	87,1
	Beamte/r	14	10,1	10,1	97,1
	Selbstständig	2	1,4	1,4	98,6
	Sonstiges:	2	1,4	1,4	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Tabelle 21 *Anstellungsart: Sonstiges*

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	137	98,6	98,6	98,6
Angestellte	1	,7	,7	99,3
Duale Studentin	1	,7	,7	100,0
Gesamt	139	100,0	100,0	

Arbeitsumfang

Tabelle 22 *Arbeitsumfang*

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig				
Vollzeitbeschäftigung	100	71,9	71,9	71,9
Teilzeitbeschäftigung mit 19 bis 30 Wochenstunden	38	27,3	27,3	99,3
Geringfügig beschäftigt (450€-Job)	1	,7	,7	100,0
Gesamt	139	100,0	100,0	

Arbeitsverhältnis

Tabelle 23 *Anstellungsverhältnis*

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig				
Unbefristet	125	89,9	89,9	89,9
Befristet	14	10,1	10,1	100,0
Gesamt	139	100,0	100,0	

Erläuterung Arbeitslos

Tabelle 24 *Erläuterung Arbeitslos*

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	139	100,0	100,0	100,0

Tätigkeitsbeschreibung

Tabelle 25 Tabelle Berufe

Medizinischer Bereich/ Gesundheitswesen		Verwaltungsbereich	
Pflege	6	Personalabteilung/ Buchhaltung	11
Gesundheitswesen, Inventar	2	Poststelle	1
(Assistenz)Ärzt/innen	5	Sachbearbeitung/ ReferentIn	16
(Fach-)Krankenschwester (Anästhesie)	4	Assistenz/Sekretariat	2
MTRA	1	VerwaltungsmitarbeiterInnen	9
MFA	1	Kauffrau/-mann	3
Biologische Technische Assistenz	1		
Außendienst CI-Versorgung	1		
Hörgeräteakustikmeister	1		
Clinical Reseach manager	1		
Massage	1		
Medizinischer Bereich/ Gesundheitswesen		Verwaltungsbereich	
Apothekenmitarbeiterin	2		
Ergotherapie	1		
Physiotherapeutin	1		
Gesamt	28	Gesamt	42

Sozialer Bereich		Bereich Bildung	
SozialpädagogeIn/-arbeiterIn	4	(Grundschul)lehreramt/ Erwachsenenbildung	5
Begleitpersonal Schülerverkehr	1	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	4
ErzieherInnen	2	Ausbilder Schuhmacher	1
(Fach-)Beratungsstelle	4		
Vertrauensperson Behinderung	1		
Jugendamt	1		
Pfarrei	1		
Gesamt	14	Gesamt	10

Bereich Produktion/ Sicherheitsdienstleistung		Bereich Leitung		Bereich Öffentlichkeitsarbeit	
Schneiderin	1	Leiter Ordnungsamt	1	Redaktion	1
MA Materialwirtschaft	1	Leitung Akademie	1	Öffentlichkeitsarbeit	1
Textilmaschinenführer ¹⁰	0,5	Leitung Getränkemarkt	1		
Forschung u. Entwicklung	2	Projektleitung	1		
Werksschutzfachkraft /Pfortner	2	Schichtleitung ¹¹	0,5		
		Technischer Leiter	0,5		
Gesamt	6,5	Gesamt	5	Gesamt	2

Bereich Kundenbetreuung/Verkauf		Bereich Transport/Zustellung	
Fachbuchhändlerin (Jura)	1	Werttransportfahrer	1
Kassiererin /Verkäuferin	3	Zusteller (Post)	1
BibliotheksmitarbeiterIn	1		
RA-Fachangestellte	1		
Versicherungsangestellte Innendienst	1		
Werkstudent Testzentrum (Covid)	1		
Steuerfachangestellte/r	3		
Gesamt	11	Gesamt	2

IT/ Controlling		Bereich Bautechnik/Ingenieurwesen	
Datentechnik/ -analyse	4	Bautechnik/-Zeichner/in	3
Math. Technische Angestellte/r	1	Technischer Vertrieb	1
IT-Operation Manager/ IT-Betreuung	3	Ingenieur Anlagenbau/Wasserbau	2
Softwareentwicklung	2	Technischer Leiter Industrieofenbau ¹²	0,5
Controlling	3	Architekt	1
Medien- und Informationsdienst	1	Energieelektronik	1
	14		8,5

¹⁰ Diese Einstufungen beschreibt eine Person

¹¹ Siehe oben.

¹² Siehe oben.

Erlernte Tätigkeit

Tabelle 26 Deskriptive Statistik Tätigkeitsbereich

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte zente	Pro-
Gültig	0	94	67,6	67,6	67,6	
	Ja	45	32,4	32,4	100,0	
	Gesamt	139	100,0	100,0		

Tabelle 27 Erläuterung Ausübung nicht erlernter Tätigkeit: Weil...

1. ich jetzt mehr Geld verdiene.
2. **Als Erzieherin war es mit Hörbehinderung nicht möglich**
3. als Sozialversicherungsfachangestellter wurde nach der Jahrtausendwende aufgrund der Gesundheitsreform Stellen abgebaut
4. auf Krankenpflegeausbildung und Fachweiterbildung das Studium aufgesattelt
5. berufliche Herausforderung
6. berufliche Weiterbildung
7. Das hat sich einfach so ergeben
8. drei Berufe erlernt, den zuletzt erlernten übe ich aus
9. durch die politischen Umbrüche 1989/1990 änderte sich auch meine berufliche Situation (erlernter Beruf Herrenmaßschneiderin), was eine Neuorientierung erforderlich machte
10. eigener Wunsch, etwas Neues zu machen
11. **Erlernt Kinderkrankenschwester, aufgrund der zunehmenden Schwerhörigkeit in die Erwachsenenpflege gewechselt.**
12. Es war mein Ziel Berater zu werden und habe durch meinen Werdegang darauf hingearbeitet.
13. Fehlende Herausforderungen im erlernten Beruf Bankkaufmann.
14. Gewerk hat sich geändert Maschinenbau gelernt. Nach der Ausbildung Gewerk Haustechnik wegen neuen Arbeitsstelle. In Gewerk Maschinenbau kein Arbeitsplatz bekommen seid dem Gewerk Haustechnik
15. Höere Qualifikation erworben
16. ich als Biologin nicht arbeiten wollte
17. **Ich brauchte etwas neues, etwas anderes, wo ich mehr Ruhe habe und meiner Arbeit konzentrierter nachgehen kann.**
18. ich Bürokauffrau gelernt habe. Versicherungen ist etwas anders aber ich bin da reingerutscht.
19. ich den Schritt in die Selbstständigkeit wählen wollte
20. Ich habe Jura in Belgien studiert. Gilt nicht für Deutsches Recht.
21. Ich habe keine klassische Berufsausbildung. Habe eine redaktionelle Weiterbildung nach dem Studium gemacht - Redaktion umfasst heute auch Online-Medien, insofern, passt es doch.
22. Ich habe Maschinenbau mit Schwerpunkt IT studiert und nach dem Diplom eine Anstellung als IT-Betreuer in der hessischen Umweltverwaltung bekommen.
23. Ich kann im erlernten Beruf aus Gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten
24. **ich nicht im Lärm und Schichtdienst tätig bin**
25. ja und nein, ich bin Erzieherin und Diplom Sozialwissenschaftlerin, dafür gibt es kaum Stellen.

26. mir der Beruf auf lange Sicht keine Perspektive liefert.
27. *nach Ausbildung zum Fachlagerist in einem BBW (erfolgreich abgeschlossen Juli2020) keine Stelle gefunden. Grund zum einen weil die Ausbildung bei Unternehmern nicht anerkannt ist, besonders weil die Ausbildung inn "Schutzraum" stattfindet ohne Bezug zur reellen Arbeitswelt in Übungswerkstätten. Dazu kam noch Corona und mit Behinderung ist momentan nichts zu finden oder man bekommt nur Absagen.*
28. Neuorientierung
29. Nur Teilweise deckend
30. Ohne Berufsabschluss
31. Promotion/Hochschulstudium sind ja nicht berufsspezifisch
32. Roggenmehlallergie, kurz nach der Ausbildung bekommen
33. sich die Arbeitswelt verändert hat von analog nach Digitalisierung
34. Studium Kunstgeschichte
35. Umschulung durch Arbeitgeberwechsel
- 36. Umschulung wegen Verschlechterung der Hörfähigkeit**
37. Umzug und so ergeben
38. Ursprünglich Kaufmann im Einzelhandel, dann Umschulung aus gesundheitlichen Gründen zum Verwaltungsfachangestellten
39. Verdienstmöglichkeit in der Beschäftigung ist höher
- 40. Wechsel aufgrund Schwerhörigkeit und familiäre Gründe**
- 41. Wegen der Ertaubung**
42. Weil mein erlernter Beruf kaum mehr vorhanden ist
43. zu alt für viele potenzielle Arbeitgeber, kein gutes Arbeitszeugnis erhalten, Dr.-Titel ohne berufliche Erfahrung auf dem Gebiet (Consulting für Controlling u. Business Intelligence)
44. Zu anspruchsvoll
- Anmerkungen. **Fett**=Hörbeeinträchtigung, *Kursiv*= Behinderung, Unterstrichen= Allgemein gesundheitliche Gründe

Arbeitsmarktplatz

Tabelle 28 Arbeitsmarktplatz

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Pro- zente	Kumulierte Prozente
Gültig Ich arbeite auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.	131	94,2	94,2	94,2
Ich arbeite an einem staatlich geförderten Arbeitsplatz.	7	5,0	5,0	99,3
Ich arbeite in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM).	1	,7	,7	100,0
Gesamt	139	100,0	100,0	

Einsatzort

Tabelle 29 Häufigkeiten Mehrfachantworten: Einsatzort

		N	Prozent	Prozent der Fälle
Einsatzort ^a	Einsatzort: Ich habe einen festen Einsatzort (Büro, Praxis, Baustelle, etc.).	10 9	65,7%	78,4%
	Einsatzort: Ich arbeite von Zuhause aus.	8	4,8%	5,8%
	Einsatzort: Ich habe einen festen Einsatzort, arbeite aber auch ab und zu von Zuhause aus.	25	15,1%	18,0%
	Einsatzort: Ich habe viele feststehende verschiedene Einsatzorte (z.B. verschiedene Filialen, Büros an mehreren Orten).	5	3,0%	3,6%
	Einsatzort: Ich komme immer wieder in eine neue Umgebung (z.B. Außentermine bei Kunden).	13	7,8%	9,4%
	Einsatzort: Sonstiges: %input:ZE01_01%	6	3,6%	4,3%
	Gesamt	16 6	100,0%	119,4%

a. Dichotomie-Gruppe tabellarisch dargestellt bei Wert 1.

Betriebsgröße

Tabelle 30 Betriebsgröße

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Klein (bis 49)	29	20,9	20,9	20,9
	Mittel (bis 249)	31	22,3	22,3	43,2
	Groß (ab 250)	79	56,8	56,8	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Häufigkeiten „Unterstützung am Arbeitsplatz“

Tabelle 31 Häufigkeiten Mehrfachantworten: *Unterstützung am Arbeitsplatz*

		N	Prozent	Prozent der Fälle
Unterstüt- zung Ar- beitsplatz ^a	Unterstützung am Arbeitsplatz: Protokollführung bei Be- sprechungen	22	5,3%	15,8%
	Unterstützung am Arbeitsplatz: Informationsveranstal- tung oder Sensibilisierungstraining für Kolleg/innen	3	0,7%	2,2%
	Unterstützung am Arbeitsplatz: Ansehen beim Sprechen	70	16,7%	50,4%
	Unterstützung am Arbeitsplatz: Informationsweitergabe in akustisch günstigen Situationen	31	7,4%	22,3%
	Unterstützung am Arbeitsplatz: Abwechselndes Spre- chen in Gruppen	18	4,3%	12,9%
	Unterstützung am Arbeitsplatz: Flexible Arbeitszeiten	38	9,1%	27,3%
	Unterstützung am Arbeitsplatz: Angepasste Aufgaben	19	4,5%	13,7%
	Unterstützung am Arbeitsplatz: Angepasste Leistungs- kennzahlen	2	0,5%	1,4%
	Unterstützung am Arbeitsplatz: Rücksichtnahme, wenn Kolleg/innen an Schwerhörigkeit denken	89	21,2%	64,0%
	Unterstützung am Arbeitsplatz: Nach Möglichkeit Eins- zu-Eins-Kommunikation	33	7,9%	23,7%
	Unterstützung am Arbeitsplatz: Rücksichtnahme auf an- dere individuelle Bedürfnisse	27	6,4%	19,4%
	Unterstützung am Arbeitsplatz: Keine Unterstützung	35	8,4%	25,2%
	Unterstützung am Arbeitsplatz: Sonstiges	32	7,6%	23,0%
Gesamt		419	100,0%	301,4%

a. Dichotomie-Gruppe tabellarisch dargestellt bei Wert 1.

Angaben „Sonstiges“ zur Unterstützung am Arbeitsplatz

Tabelle 32 Angaben „Sonstiges“ zur Unterstützung am Arbeitsplatz in Kategorien

<i>Technische/Räumliche Hilfsmittel</i>	<i>Selbstständiges Einrichten möglich</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitsplatz (Telefon) durch Bluetooth und Telefonclip adäquat eingerichtet 2. Benutzung eines Therapieraumes mit ein wenig besserer Raumakustik. 3. Einsatz FM-Anlage 4. Einzelbüro 5. FM-Anlage, (finanziert durch den Integrationsfachdienst) 6. Ich nutze eine eigene FM-Anlage für Besprechungen, in Videokonferenzen setze ich Induktive Headsets ein. 7. Kommunikationszubehör 8. Nutzung von Minimikrofon für Gespräche und Telefon und dem Cochlear-Telefonclip fürs Telefon 9. Roger-PEN und 3 Table-Mic 10. Technische Hilfsmittel 11. Technische Hilfsmittel, etwa Headset am Telefon oder mobile Induktion bei großen Veranstaltungen 12. technische Hilfsmitteln (FM-Anlage) 13. Technische Zusatzgeräte (vom Integrationsamt); Nutzung von Headsets bei Videokonferenzen (nicht immer, nicht alle) 14. Teilweise chat statt Telefon 15. Zum Glück läuft viel über emails 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Auf Grund von Dozententätigkeit eigene Gestaltung der Kommunikationssituation möglich 2. ich bin Vorgesetzter, so dass ich meine Mitarbeitern theoretisch zur Unterstützung zwingen könnte... (geschieht aber ohnehin "freiwillig") <p><i>Kolleg*innen</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Rücksicht mancher Kolleg*innen (aber nicht alle); Sprechen mit Ansehen 8. ich habe eine Kollegin, die ist von meiner Schwerhörigkeit genervt. <p><i>Kund*innen/ Patient*innen</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Seitens der Patienten/Kundschaft wenig Verständnis und daher oft Konfrontationen/Aggressionen und Ablehnung von diesen <p><i>Vorgesetzte</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Firma ist von Tochter übernommen worden. seid dem 3 Versuche mich zu entlassen. 2x Mündlich und 1x Schriftlich. Rechtsanwalt eingeschaltet somit noch beschäftigt seid 40 Jahren im Betrieb. 2. kein Zwang zur ganztags Teilnahme bei Messen 3. nicht einmal die mir zustehenden 5 Sonderurlaubstage pro Jahr 4. Unterricht in kleinen Klassengruppen 5. Unterricht in kleinen Klassengruppen
<i>Keine Unterstützung</i>	<i>Kostenträger</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. auch nicht von Krankenkasse und nicht von Renten VS 2. ich muss selber zusehen, mich entsprechend bemerkbar zu machen. 3. Unterstützung muss ich täglich einfordern. Angefangen vom Ansehen beim Sprechen 4. z.Z. Sehr wenig Unterstützung, (Integrationsamt hilft die Umstände zu ändern) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitsassistenten 2. Beschäftigungszuschuss gem. § 185 Abs. 3 SGB IX i.V.m. §§ 26, 27 SchwbAV an den Dienstherrn durch das Integrationsamt 3. (FM-Anlage), finanziert durch den Integrationsfachdienst 4. (z.Z. Sehr wenig Unterstützung), Integrationsamt hilft die Umstände zu ändern

<i>Corona bedingt</i>	<i>Sonstiges</i>
1. ERst seit dieser Woche Hörgerät zur Probe, Schwerhörigkeit am Arbeitsplatz noch nicht bekanntgegeben	2. Arbeitsassistenz 3. Beschäftigungszuschuss gem. § 185 Abs. 3 SGB IX i.V.m. §§ 26, 27 SchwbAV an den Dienstherrn durch das Integrationsamt 4. FM-Anlage), finanziert durch den Integrationsfachdienst 5. (z.Z. Sehr wenig Unterstützung), Integrationsamt hilft die Umstände zu ändern

Anmerkungen. Antworten, die mehrere Kategorien enthalten wurden auf die entsprechenden Kategorien aufgeteilt, (=)Angabe wurde auch in einer anderen Kategorie vermerkt.

Häufigkeiten „Hilfsmittel“

Tabelle 33 Häufigkeiten Mehrfachantworten: *Hilfsmittel*

	N	Pro- zent	Prozent der Fälle
\$Hilfsmittel ^a Hilfsmittel: Ausweioption (negativ) oder Anzahl ausgewählter Optionen	69	17,7%	49,6%
Hilfsmittel: Telefonverstärker	23	5,9%	16,5%
Hilfsmittel: Schleifensysteme (Induktion oder FM-Anlagen)	42	10,8%	30,2%
Hilfsmittel: Blinkende Alarmer	8	2,1%	5,8%
Hilfsmittel: Computergestützte Transkription	1	0,3%	0,7%
Hilfsmittel: verbesserte Lichtverhältnisse	17	4,4%	12,2%
Hilfsmittel: Möbelumlagerung für besseren visuellen Zugang	6	1,5%	4,3%
Hilfsmittel: Hörhilfen für Besprechungen	44	11,3%	31,7%
Hilfsmittel: Videokonferenzrüstung	29	7,4%	20,9%
Hilfsmittel: Besondere Vorkehrungen für Fortbildungen und Schulungen	8	2,1%	5,8%
Hilfsmittel: Ausstattung für eine bessere Raumakustik	13	3,3%	9,4%
Hilfsmittel: Elektronische Geräte zur Kommunikation (z.B. Diensthandy für SMS, interne Messenger)	30	7,7%	21,6%
Hilfsmittel: Gegenstände zur manuellen Kommunikation (z.B. Stift und Papier)	41	10,5%	29,5%
Hilfsmittel: Keine	38	9,7%	27,3%
Hilfsmittel: Sonstiges	21	5,4%	15,1%
Gesamt	390	100,0%	280,6%

a. Dichotomie-Gruppe tabellarisch dargestellt bei Wert 1.

Bedeutung Kommunikation

Tabelle 34 *Bedeutung Kommunikation*

Die Kommunikation mit anderen ist ein wichtiger Teil meiner Arbeit.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt weniger	10	7,2	7,2	7,2
	stimmt ziemlich	35	25,2	25,2	32,4
	stimmt völlig	94	67,6	67,6	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Tabelle 35 *Kommunikationsumfeld*

Wo ich arbeite, gibt es eine Menge Hintergrundgeräusche. Und zwar:

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	14	10,1	10,3	10,3
	stimmt weniger	49	35,3	36,0	46,3
	stimmt ziemlich	30	21,6	22,1	68,4
	stimmt völlig	43	30,9	31,6	100,0
	Gesamt	136	97,8	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	3	2,2		
Gesamt		139	100,0		

1. Akustik des Gebäudes durch Betonböden und GI13. Durcheinandergerede, Getuschel, raschelndes Papier
2. Alarme, Lüftungsanlagen, Patientenklingel, andere Menschen
3. andere Personen, Maschinen (Computer, Drucker, "normale" Bürohintergrundgeräusche
4. Autofahrgeräusche
5. bei Außenterminen
6. Bei einer Spalt- und Stanzmaschinen Arbeiten
7. Bin mit dem Auto in verschiedene Bezirke unterwegs. Habe kundenkontakt.
8. Büro, d.h. mehr oder weniger Gespräche im Hintergrund, laute Lüftung, etc.
9. Das hängt von den Gegebenheiten beim Kunden vor Ort ab
10. Drucker, Server, Telefon, Gespräche unter Kollegen
11. Drucker; viele Gespräche, Schallgeräusche
12. Durch Kollegen im Büro (max. 3 weitere Kollegen)
13. Durcheinandergerede, Getuschel, raschelndes Papier
14. Extrem starker Maschinenlärm
15. Fahrgeräusche, allgem. Produktionslärm teilweise >80db
16. Fahrzeuglärm
17. Flugzeuge, Strassenlärm, Wind, Gespräche untereinander
18. Geräte
19. Geräusche der Geräte, Sprechen der Kollegen
20. Gespräche auf Flur neben meinem Büro, Telefonate von 3 Personen gleichzeitig im gleichen Büro
21. Gespräche von Kollegen
22. Gespräche, Geschirr, Wasserspender, automatische Türöffnung
23. Großraumbüro
24. Hallig, Stimmengewirr, piepsende Apparate
25. Homeoffice während der Zeit der Corona-Pandemie

- | | |
|---|--|
| 26. im Schülerbus - Fahrgeräusch | 50. Produktion Grossraumbüro Meeting ?8 Personen |
| 27. in unregelmäßigen Abständen stehen Dienststreifen zur Hauptstelle in Wiesbaden an | 51. Produktionslärm, im Winter Heizungsgebläse |
| 28. ist abhängig vom Einsatzort, Betriebsbesuch oft mit mehr Hintergrundgeräuschen im Gegensatz zum Büro. | 52. Radio Fernseh viele Stimmen |
| 29. Kinderstimmen/Geschrei | 53. Rechenzentrum |
| 30. Kollegen aus Nachbarzimmer, wenn Tür offen ist. Straßenlärm bei geöffneten Fenstern | 54. schlechte Raumakustik, Anmeldung in Praxis extremer Hall, Lautstärke, mehrere Personen sprechen gleichzeitig, Telefonklingeln, Druckergeräusche... |
| 31. Kollegen telefonieren bzw. unterhalten sich | 55. Schritte aus dem hallenden Flur |
| 32. Kollegen, Lärm durch Geräte | 56. Speisesaal Situationen, Gespräche, Maschinen, Fahrzeuge |
| 33. KollegenInnen im Flur; Gasreduzieranlage (unregelmässiges lautes Rauschen)in direkter Nachbarschaft | 57. Sprache, Eigengeräusch der Geräte, Telefon, Alarme; schreiende/weinende Kinder |
| 34. Kollegiale Kommunikation, die unweigerliche Geräuschkulisse von 16 körperlich und geistig Behinderten, Alarme med. Geräte | 58. Stimmengewirr und Musik |
| 35. Laustärke in den Technikräumen | 59. Strasse TV Radii |
| 36. laute Heizung im Winter oder Kühlung im Sommer | 60. Straßenlärm |
| 37. laute Kinder von 1-6 Jahren | 61. Straßenlärm bei geöffneten Fenster |
| 38. Lautieren der Klienten, Radio, | 62. Straßenlärm; einfach verglaste Fenster unmittelbar an Straße / Fußgängerbereich |
| 39. Maschine zur Briefe eintüten/ Drucker/ Radio/ zu laute Unterhaltungen | 63. Strassenverkehr, Alarmmeldungen |
| 40. Maschinen in der Halle | 64. Telefon, andere Kolleg*innen, Tastatur, Drucker |
| 41. Maschinen und weitere Gespräche im Raum | 65. Telefon, Gespräche |
| 42. Maschinengeräusche der Pharmaindustrie (Extraktion) | 66. Telefongespr. / -konferenzen von Kolleg:innen. Kleine Meetings am Schreibtisch von Kolleg:innen. Allg. Großraumbüro-Geräusche |
| 43. Monitoring, klingel-/alarmsysteme etc. | 67. Telefonierende Kollegen, Rechnergeräusche |
| 44. Nähmaschinen, Schweißgeräte, Lüftungsanlagen | 68. unterschiedlich, da an unterschiedl. Orten arbeitend |
| 45. Nebengeräusche der SuS, Geräusche aus anderen Büros | 69. Verkehrslärm |
| 46. Nebengespräche Flur, Doppelbüro | 70. Viele Kunden |
| 47. normale Hintergrundgeräusche in einem Klassenraum mit 30 Schülern | 71. Von Kollege kein Verständnis Im Flur Türen zu WC knallen. Soll mein Hörgerät abstellen. |
| 48. OP-Geräusche und Maskenpflicht | 72. Weitere Kollegen arbeiten im gleichen Büro |
| 49. Patienten am Empfang, Telefonklingel | 73. wenig Hintergrundgeräusche |
| | 74. Werkstatt, Abnahmen beim Kunden, Baustellenbesprechungen |

Anmerkungen zur Arbeitssituation

Tabelle 36 Anmerkungen zur Arbeitssituation

Persönliche Haltung/Verantwortung

1. Mir fällt es schwer, die Schwierigkeiten, die mit meiner Hörbehinderung zusammenhängen zu benennen und zu kommunizieren. Oft weiß ich gar nicht, was für Probleme auftauchen könnten und das führt ganz oft zu Missverständnissen.
2. Man muss auch mit sich selbst im Reinen sein, sich selbst und seine Behinderung reflektiert haben. Nicht immer sind die äußeren Umstände "schuld" an der Situation. Es kommt nicht nur auf Technik und Kommunikation an, sondern auch auf das Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl. Dies ist wieder abhängig von der Herkunftsfamilie und dem eigenen persönlichen Umfeld sowie von den bisher erlebten Erfahrungen.
3. die innere Einstellung von mir. Auch wenn alles passt, kann es sein, dass man unzufrieden ist, weil man z. B. falsche Erwartungen hat oder immer nach "mehr" strebt.

Kolleg*innen/ Umfeld

1. gutes Betriebsklima, nicht zu viele Besprechungen (das wäre wegen der Schwerhörigkeit sehr angestrengend)
2. Gutes Klima zu den Kollegen, Verständnis und Rücksichtnahme von jungen Kollegen bleibt auf der Strecke wg. Arbeitsdruck
3. Für fragen kann ich zu meinen Kollegen persönlich hingehen. Meist verstehe ich Sie dann auch auf Anhieb, wenn nicht Gerda daneben noch jemand telefoniert.
4. Integration in Kollegenkreis, Wertschätzung durch Vorgesetzten und Kollegen, gut eingerichtete Pausenräume
5. Meine Kollegen/Vorgesetzten können nicht wirklich nachvollziehen dass es mich Kraft kostet einfach nur (alles)zu verstehen/ zu hören.
6. Team, Kollegialität
7. Trotz Hörminderung bin ich vollwertiges Team Mitglied. Das vermitteln mir die Kolleg*innen und die Hochschulleitung und - Verwaltung. Wir wählen andere Wege der Kommunikation, wenn es (tageweise) mit den Ohren nicht geht. Und die Kolleg*innen "kommen mit".
8. Umgang unter Kollegen, Anerkennung
9. Verständnisvolle und hilfsbereite Mitarbeiter,
Mitarbeiter müssen bereit sein, über hörgeschädigte Menschen interessieren
10. wir sind mehrere Kolleginnen, die eine Hörbehinderung haben, CI tragen oder gehörlos sind. Vieles hängt dann an denen, die noch am besten verstehen z.B. am Telefon. Die Gehörlosen halten sich aus vielem einfach raus und lesen z.B. Mails nicht. Grund: zuviel Text! Beklagen dann aber andererseits, dass sie zu wenig mitbekommen. Das macht anderen dann noch mehr Arbeit
11. Zu Kontakten mit Arbeitskollegen außerhalb der Arbeitszeit und zu betrieblichen Veranstaltungen zu Integration der Hörgeschädigten wird leider nichts gefragt.
12. Zusammenhalt & gute Betriebsklima & nettes Kollegium

Arbeitgeber

1. Da ich über 40 Jahre im diesem Betrieb bin habe ich Höhen und Tiefen erlebt. Beim Alten Chef habe Anerkennung erleben dürfen es war eine schöne Zeit. (wie eine kleine Familie) da hatte ich noch Kollegen in meinem Alter (sind in Rente gegangen) die voll Rücksicht nahmen und wussten mich zu nehmen und mich anzuschauen um von den Lippen ablesen zu können. Seid

-
- die Tochter diesen Betrieb übernommen hat geht es Berg abwärts. Die Kontakte von alten Chef sind alle weggebrochen da die Tochter nicht gelernt hat mit Menschen umzugehen. Es ist leider zur heutigen Zeit Augenkontakt zu pflegen verloren gegangen. Nicht nur jetzt zur Corona Zeit. Dies alles ist vor Corona verlaufen da hat noch keiner gewusst was Corona....! Habe noch 2 Jahre durchzuhalten dann kann ich in Rente gehen.
2. Da ich promoviert habe und notdürftig einen Werkstudentenjob ausübe, fühle ich mich unterfordert, aber auch ausgegrenzt (wegen des Alters und zudem ohne die Behinderung erwähnt zu haben) von den Arbeitgebern.
 3. Die Gesundheit hat bei meinem Arbeitgeber einen sehr hohen Stellenwert und für nötige Behandlungen (z.B. CI Implantat und Reha) erhalte ich Zu-spruch und Unterstützung.
 4. Ein Miteinander auf Augenhöhe. Keine "Fehlerkultur" (mit dem Finger auf andere zeigen), neue Strukturen schaffen
 5. Der Arbeitgeber sollte aktiv auf einen zukommen und fragen, was brauchst du für Hilfsmittel und Unterstützung. Die Initiative muss immer von mir bzw. den schwerbehinderten Mitarbeitern ausgehen und sie müssen sich selbst ans Integrationsamt oder die Schwerbehindertenvertretung wenden. Der bürokratische Weg ist im Privaten schon schwer genug, da sollte der Arbeitgeber unterstützen.
 6. Ein respektables gemeinsames Arbeiten und der individuellen Arbeitsfähigkeiten und ein angemessenes und gerechtes Entlohnungssystem. Und etwas Rücksichtnahme auf schwerbehinderte und ältere ArbeitnehmerInnen.
 7. Ich werde mit meiner Hörschädigung alleine gelassen.
 8. Konkrete Inklusionspläne, Aufklärung innerhalb des Unternehmens
 9. Mein Arbeitgeber geht auf alle meine Wünsche ein, vor allem wenn es um die Gesundheit geht (höhenverstellbaren Tisch oder technisches Zubehör, damit ich akustisch alles verstehe). Und es ist ihm sehr wichtig, dass kein Mobbing in der Firma stattfindet.
 10. Meine Chefin hat mich trotz Schwerbehinderung und dem Risiko des Arbeitsausfalls, eingestellt. (da bei mir noch eine Brustkrebserkrankung vorliegt).
 11. Mir fehlt die Möglichkeit, was unternimmt die Firma und im Punkte meiner Schwerhörigkeit z.B. bessere Arbeitsplatz Gestaltung oder gibt es spezielle Möglichkeiten zur Weiterbildung
 12. Oft ist es schwierig Dinge ab zusprechen (Dienstlich) da traue ich mir schon oft nicht mehr was zu sagen ohne das ich zuhören bekomme. Wir/Ich weiß das Sie behindert sind, obwohl es klar auf der Hand liegt das ich mit meiner Schwerhörigkeit Tätigkeiten wie der Pfortendienst nicht zu meistern ist. Und nur deshalb immer als Behindert bezeichnet zu werden tut schon . Im allgemein ist es schon Traurig wie Leute damit um gehen wenn andere beeinträchtigt sind und bei denen es nicht sofort sichtlich ist. mehr als auf die hörenden zu gehen kann man nicht, aber Hörende gehen nicht auf uns schwerhörige zu.
 13. Thema Inklusion ist leider immer noch ein Randthema in der evang. Landeskirche.

Unterstützung Integrationsfachdienst/Schwerbehindertenvertretung/Behörden

1. Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung, Hinweis auf Unterstützung der Integrationsfachdienste für Hörgeschädigte
2. Schwerbehindertenbeauftragter
3. Barrierefreie Arbeitsplätze durch bessere Zusammenarbeit Integrationsfachdienst bzw. Schwerbehindertenvertretung/Personalrat.
4. Die Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigungen seitens der Behörde fehlt mir.

5. Mehr und zugänglichere Fachberatung bzgl. der Beeinträchtigung. Es gibt m. E. keine Stelle, die angemessen berät, die entsprechende Hilfs-Arbeitsmittel zur Verfügung stellt und dementsprechend auch persönliche Unterstützung bietet.

Ausstattung/Arbeitsmittel

1. Bessere Kommunikation unter allen. Arbeitsmittel müssten mehr vorhanden sein.
2. Bezahlung der Hörgeräte muss besser werden. Das Zubehör bekommt man relativ einfach und unkompliziert aber die Hörgeräte die man benötigt nicht.
3. Die Raumakustik ist nahezu immer und überall eine Katastrophe. Es herrscht dringend Handlungsbedarf!
4. Technische Möglichkeiten für Schwerhörige verbessern durch die Firma,

Arbeitsbedingungen

1. Einarbeitung
2. Aktive Teilnahme an Besprechungen entweder unmöglich oder in kleinerem Kreis möglich aber sehr anstrengend. Arbeite am Limit. Anteil von Web Meetings und webinaren hat zugenommen. Teilhabe schwierig bis unmöglich, das verhindert die eigene Weiterentwicklung
3. in einem Team zu arbeiten vor Ort wäre super. mit Digitalisierung nicht mehr möglich da viele an anderen Plätzen sitzen, (HomeOffice, anderer Standort, Land etc) --> schlecht für Hörgeschädigte da Sprache auch noch englisch ist.
4. Das feststellen der persönlichen und fachlichen Eignung fehlt leider. Dadurch könnten viele Arbeiten effizienter gestaltet werden
5. Die gesetzlichen Regelungen und zum Beispiel ein Anspruch auf Hilfsmittel sind das eine, aber eine initiative Umsetzung das andere. Im Arbeitsleben muss man trotz anerkannter Hörbehinderung kämpfen, damit Rücksicht genommen wird. Oft habe ich viel Einsatz gezeigt in der Vergangenheit, befördert wurden die anderen, weil Hörbehinderte nicht in höheren Positionen gewollt sind, weil es problembehaftet ist.
6. Der öffentliche Dienst sollte in jeglicher Hinsicht Vorbild sein. An meiner Arbeitsstelle werden gesundheitliche und behinderungsbedingte Einschränkungen nicht beachtet; auf das erforderliche und von mir ausdrücklich gewünschte BEM-Verfahren warte ich seit 2 Jahren und sehe mich genötigt, dieses auf gerichtlichem Weg zu erstreiten. Willkürliche Anordnungen durch die Leitung
7. Der Zusammenhang mit der Arbeitssicherheit, mit der Gefährdungsbeurteilung fehlt. Der Zusammenhang bei Übernahme von Personalverantwortung oder bei Vorträgen und Schulungsbeiträgen fehlt, da die Reaktionen und Erwartungen anders sind, als vom Kollegen oder Vorgesetzten.
8. Die Beantwortung bezieht sich auf den Berufsalltag vor Corona. Aufgrund der Corona-Situation fühle ich mich aktuell sehr überfordert mit der Kommunikation in meinem Beruf. Das Tragen des MNB/MNS in der Arbeitssituation ist extrem anstrengend und belastend, da das Lippenbild fehlt. Tatsächlich habe ich mich gefragt, ob ich das dauerhaft weiterhin leisten kann.
9. Eigenständiges und freies Arbeiten
10. Es fehlt eine Perspektive. Ich arbeite in einem Hochschulprojekt mit, das wg. der Projektbasis auf 3 Jahre befristet ist. Es gibt zwar weitere Projekte, in denen ich immer in der gleichen Funktion als Online-Redakteurin und Öffentlichkeitsarbeiterin mitarbeiten kann, aber es gibt keine Entwicklung. Ich fange im kommenden Herbst vermutlich im 4. befristeten Projekt an.
11. Habe selbst nur wenig kommunikative Verantwortung. Ich selbst muss nicht telefonieren.

12. Solange es kein echtes Selbstverständnis mit der Beschäftigung von Behinderten gibt, nützen Gesetze und Vorschriften alleine in der Arbeitswelt nicht viel. Aber die Gesellschaft wird zunehmend inklusiver
13. Mein Arbeitsweg ist so kurz, das ich die Firma mit dem Fahrrad in 10 min. erreichen kann.
14. Mein eigenes Arbeitstempo wird nicht hinterfragt.
15. Tage mit vielen Meetings und vielen unterschiedlichen Personen sind sehr erschöpfend für mich. Ich wünschte, ich müsste an weniger Besprechungen teilnehmen. In Folge dessen ist meine Zufriedenheit morgens besser als abends. Ich bräuchte auch mehr Pausen. Da ich schon sehr lange schwerhörig und auch in der selben Organisation tätig bin, haben sich viele Kollegen auf meine Situation eingestellt und sind rücksichtsvoll, aber eben auch längst nicht alle. Schwierig wird es insbesondere immer dann, wenn neue Personen oder neue Situationen (auch Mundschutz bei Corona) auftreten.
16. Teilweise alter Mandantenstamm verhindert mehr digitale Umsetzung Hörgeschädigte sollten in modernere Büros gehen mit jüngeren Firmen
17. ungefragte Berücksichtigung von Behinderungen aller Art, ohne das man explizit darauf hinweisen muss
18. Viele meiner Bewertungen fallen positiv aus. Dieses würde auf die Vergangenheit nicht zutreffen. Da hat sich vieles verbessert in der heutigen Zeit. Auch das Alter und Erfahrung führt dazu, dass man sich wohl fühlt. Man hat sich dahin gearbeitet, was manchmal ein beschwerlicher Weg war.
19. Wir sind permanent unterbesetzt, das kostet zusätzlich Energie, die auf die Dauer flöten geht, da sich nichts ändert. das frustriert auch zusätzlich, weil es auf unsere Knochen und Nerven geht, für Hörbehinderte wie mich, eine kaum erträgliche Situation und in meinem Alter gibt es kein Vorankommen mehr und meine Ressourcen werden dadurch kaum genutzt.

Tätigkeit

1. Der Werkstudentenjob gefällt mir teilweise; ich möchte mich jedoch beruflich entsprechend meiner Promotion (DBA, Dr. of BA, bzw. Dr. on Top of MBA) unterfordern und würde gerne als Consultant für Controlling und Business Intelligence arbeiten. Ich sehe jedoch nur die Chance, indem ich mich selbständig mache und einen Geschäftspartner finde. Dabei sehe ich meine Hörbehinderung (ca. - 60 db) als keine große Hürde im Geschäftsleben bzw. in der Kommunikation. Nur in den Fremdsprachen ausserhalb Englisch (Chinesisch, Spanisch) sehe ich große Verständigungsschwierigkeiten angesichts meiner Schwerhörigkeit, jedoch auch in Besprechungen, begleitet mit starken Nebengeräuschen.
2. Im Bereich Physiotherapie habe ich es noch nie erlebt, daß auf Fortbildungen auch nur in geringster Weise auf Schwerhörigkeit eingegangen wird. Es interessiert jedenfalls die Referenten nicht. Aufgrund meiner Behinderung wurde mir nicht nur einmal eine aus eigener Tasche zu zahlende Ausbildung verwehrt. Deshalb bleiben die Tätigkeitsbereiche ein Leben lang auf einfachem Niveau. Da gibt es schon europäische Länder, welche uns weit voraus sind.
3. Mehr Weiterbildungschancen, mehr weibliche Führungskräfte.

Corona

1. Die Maskenpflicht ist für mich, wie für viele andere Hörbehinderte auch eine zusätzliche Anstrengung
2. Im Zusammenhang mit der Pandemie wird die Schwerhörigkeit mitunter stark verstärkt, weil das Tragen der Maske das Verstehen für mich erschwert. Bei ehrenamtlichen Tätigkeiten wie Behindertenbeiratssitzungen werden Mikrofone und Empfangsgeräte für mich organisiert und verwendet, aber die Masken behindern trotzdem - weil das Abnehmen derer beim Sprechen zurzeit nicht

genehmigt wird. Zusatztechniken wie Untertitel bzw. Textdolmetscher oder Programme wie Nuance Naturally Speaking, mit dem Texte diktiert und per Beamer projiziert werden können, werden nicht genutzt.

3. Wegen Corona werden derzeit an meinem Arbeitsplatz ständig Mund-Nasen-Masken getragen, was dadurch die Kommunikation zwischen mir und den Kollegen/innen bzw. den Bibliotheksnutzern erschwert. Ansonsten ist eigentlich alles OK an meinem Arbeitsplatz.
4. Zur Zeit ist es noch schwieriger zu Verstehen auf Grund der Masken. Nicht oder nur sehr wenige sind Bereit die Maske bei einem Gespräch anzunehmen.

Sonstiges

1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf trotz vorliegender Behinderung
2. Es gibt keine Möglichkeit sich mit anderen Mitarbeitern, die das gleiche Problem haben, auszutauschen.
3. Fällt mir im Moment nix atok ein.
4. In meinem Fall hat die Arbeitszufriedenheit nichts mit der Schwerhörigkeit zu tun
5. k.A.
6. keine Aspekte hinzu zufügen
7. Nichts :)

Feedback zum Fragebogen

Tabelle 37 *Feedback zum Fragebogen*

Darstellung

1. beim Scrollen von langen Fragetabellen läuft die oberste Zeile mit den Kriterien weg :-)
2. bei den ersten Folien ist ein kleiner Rechtschreibfehler: "versehen" statt "verstehen"
3. Eine Möglichkeit des zurück Gehens wäre gut gewesen
4. In seltenen Fällen hätte ich gerne einen "Nicht zutreffend" Button gehabt, und manchmal waren es so viele Fragen, dass ich hoch-und runterscrollen musste, um die Bedeutung der Wertungsfelder nicht aus den Augen zu verlieren
5. Teilweise wiederholte sich die Fragestellung durch Synonyme, also etwas überfrachtet.

Fragestellungen und Antwortmöglichkeiten

1. Einmal habe ich gestutzt, bei dem Begriff "gesundheitsfördernd" - kann Arbeit gesundheitsfördernd sein?
2. Die Fragen waren teilweise etwas beeinflussend, nach dem Motto: Sind die anderen schuld daran, dass ich nichts oder schlecht verstehe?
3. "Weiß nicht" als Ankreuzmöglichkeit wäre manchmal gut gewesen.
4. An manchen Seiten fehlte die Möglichkeit noch etwas konkret einzutragen/ bzw. zu erläutern. (Seiten 30 bis 36)
z.B. wie groß ist mein Kontaktkreis meiner unmittelbaren (Kontakt-)Kollegen. Bei mir ist es 1 Kolleginn (hörend) die halbtags arbeitet, d.h. es ist für mich stressarm. Aber wir haben immer wieder fremde Besucher (Ratsuchende Menschen). Deshalb gehe ich mit meiner Hörschädigung sehr bewußt um und Sorge mit dem RS dafür (Sitationsklärung) ,dass es mit der Kommunikation für alle Beteiligten besser funktioniert.

5. Bei den Satz: ich bitte andere lauter und deutlicher zu sprechen konnte ich nicht wirklich antworten.
Andere bitten deutlicher zu sprechen ist etwas anderes aus lauter - laute würde ich nie bitten.
6. Bei einigen Fragen hatte ich das Gefühl, dass es etwas "doppelt gemoppelt" war. Ansonsten war die Befragung angenehm.
7. Die Frage "Seit ich Hörschwierigkeiten habe, genieße ich es nicht mehr so sehr, die Pausen mit meinen Kollegen zu verbringen." kann man bei Schwerhörigkeit ab Geburt nicht beantworten.
Bei mir ist der Sonderfall, dass ich seit 6 Jahren für die Arbeit in Personalrat und Schwerbehindertenvertretung, auch in der Stufe, freigestellt bin.
8. die Unterscheidung ob Jemand mit Kollegen vor Ort arbeitet oder mit anderen Standorten, sozusagen nur per Telefonkonferenzen
9. Diese Befragung richtet sich nur an Angestellte nach meinem Eindruck. Sie passt daher nicht so richtig auf mich, denn ich bin selbständig.
10. Teilweise waren die Antworten etwas zu einseitig. Ich möchte meinen Kollegen natürlich nicht zur Last fallen durch meine Schwerhörigkeit aber so weit dies nötig ist, damit ich meine Arbeit tun kann ist es mir egal und ich erwarte Rücksichtnahme
11. Einige Situationen kamen bisher nicht vor, hätte mir bei allen Fragen eine neutrale Antwort bzw. "keine Beantwortung möglich" gewünscht. Ansonsten super spannendes Thema und viel Erfolg! :)
12. Ertaubte fehlen, dazu zähle ich.
Mit 10 ertaubt wirkt man sein Leben lang wie eine Hörende
13. Es wird nicht unterschieden zwischen Frühschwerhörigen und Schwerhörigkeit im späteren Erwerbsleben. Als Frühschwerhöriger wird ggf. eine andere Taktik im Arbeitsleben angewendet, d. h. diese Person akzeptiert die Hörschädigung leichter als wenn jemand im Laufe des Berufslebens schwerhörig wird.
14. Ein Punkt der mir noch wichtig erscheint ist, die Dauer bzw. Organisation (Geschwindigkeit, Anzahl Pausen etc.) von Meetings und Videokonferenzen, da diese Situationen für Schwerhörige sehr anstrengend sind. Die Kombination aus zuhören, verstehen, der Diskussion folgen, nachdenken und der eigenen Beteiligung stellt eine enorme Anstrengung und oft eine hohe Belastung dar. Da man als Schwerhöriger oft zu sehr damit beschäftigt ist das Gesprochene zu verstehen, bleibt der Inhalt oft auf der Strecke und schnell hat man den Anschluss verloren, inhaltlich sowie aktiv in der Diskussion. Gerne können wir uns hier bei Bedarf austauschen, ich send
15. Ich war mir des öfteren unschlüssig in den möglichen Nuancen; teilweise hängt das Befinden auch vom Tag ab oder wie man sich gerade fühlt.
Einmal sah ich einen gramatischen Fehler in einer Frage.
16. Bin seit bald 10 Monaten im Homeoffice, also stellen sich viele Herausforderungen nicht oder anders. Ich wünsche Ihnen viel Erfolg mit Ihrer Studie!
17. Schön wäre gewesen, wenn der Hinweis bei den letzten Fragen oben über dem Kasten gestanden hätte, was "ja, eher ja, nein, eher nein"
Ich hatte kein Problem, Ihre Fragen zu beantworten.
18. War mit Wahlmöglichkeit bei Dauer der Hörschädigung nicht wirklich glücklich. Bin nicht von Geburt an hörgeschädigt, aber prälingual erworben im Alter von ca. 1 Jahr, also faktisch von Anfang an hochgradig schwerhörig/resthörig.

Persönliches/Empfehlungen

1. Es herrscht leider immer noch zu sehr das Verständnis vor, dass schlechtes Hören wie schlechtes Sehen behandelt wird, d.h. zum HNO-Arzt, dann Akustiker, final versorgt. Die Psyche und die Selbstreflexion spielen hier eine wichtige Rolle, die durch Reha, Selbsthilfevereine, positives Feedback durch Kollegen und Vorgesetzte verbessert werden kann. Das ist zu wenig bekannt.

2. An meiner Bezahlung kann niemand etwas ändern. Öffentlicher Dienst bedeutet halt, dass es auch bei großem Engagement keinen höheren Lohn gibt.
3. Ich bin "erst" seit 8 Monaten im Unternehmen und vieles ist noch "rosarot". In dieser Zeit wurde meinem Antrag auf Schwerbehinderung, Rückwirkend zum Juli 2019, statt gegeben und im Januar 2021 habe ich mein erstes CI Implantat bekommen und fange in zwei Wochen mit der Reha an. Bisher erhalte ich volle Rückendeckung von meinem Teamleiter und der Geschäftsführung
4. Ich habe alle Fragen alle aus heutiger Sicht beantwortet.
Schwerhörig bin ich schon sehr lange. Das ganze ist ein Prozess, auch ein Lernprozess, für mich selbst, aber auch für meine Umgebung.

Verbessert hat sich meine Arbeits-Situation allerdings erst, nachdem ich im Nachgang zu einer zwingend notwendigen Kur einen Behindertenschein eingereicht habe und nur noch in Teilzeit arbeite. Davor hielt sich die Rücksichtnahme in Grenzen.
5. Ich würde mir wünschen, dass Menschen mit einem Hörverlust besser über ihre Beeinträchtigung Bescheid wissen und ihre Bedürfnisse klarer kommunizieren würden. Sie können nicht erwarten, dass der Arbeitgeber alles weiß, was zu tun ist. Hörbehinderte müssen mehr in die Eigenverantwortung genommen werden und klar sagen, was sie für ein gutes Verstehen brauchen. So können Missverständnisse reduziert werden. Der Gegenüber wird vielleicht sogar neugierig und fragt nach. Nur so ist eine entspannte Unterhaltung möglich. Durch das Verstecken der Schwerhörigkeit macht der Betroffene sich selber Druck. Und das spürt der andere automatisch. Mit jemandem, der Druck weitergibt, unterhält man sich nicht gern.
6. Meine Schwerhörigkeit wurde erst festgestellt - musste aber als Zeit 1 Jahr angeben.
Trage jetzt erst seit zwei Tagen Hörgeräte zur Probe und komme damit ganz gut zurecht und werde in Zukunft wohl weniger Problem haben als bisher
7. Mit den meisten Kollegen im Haus komme ich sehr gut aus. Mit den Kollegen in der Hauptstelle ist es teilweise nicht so gut. Es muss aber nicht an mir bzw. meiner Schwerhörigkeit liegen.
8. zu Punkt 34: damit meine ich unsere oberste Dienstbehörde, das Schulministerium NRW. Meine unmittelbaren Vorgesetzten können für viele Dinge nichts.
9. Zu Entwicklungsmöglichkeiten: Da ich kleine Kinder habe, arbeite ich in Teilzeit und Karriere hat für mich nicht so eine große Priorität. Deshalb sind die Fragen dazu für mich nicht sehr relevant

Sonstiges

1. Danke für die Umfrage. Erfährt man irgendwie ein Ergebnis? Wird es irgendwo veröffentlicht? Das wäre schön. Freundliche Grüße
2. Das sind ganz konkrete und umfassende Fragen auf dem Programm.....
3. Die Befragung fand ich sehr detailliert und die Fragen waren gut verständlich.
4. Eine gut gelungene Befragung! Ich fühle mich umfassend interviewt.
5. Es war alles auf den Punkt gebracht.
6. Ich habe an der Befragung nichts negatives auszusetzen.
7. k.A.
8. keine Anmerkungen
9. nein
10. Nein.
11. War insgesamt okay.
12. Wenn der Fragebogen klar unter "Selbsteinschätzung" deklariert ist, dann ist er gut.

Anhang C: Deskriptive Statistik

Kommunikationsbelastung

Tabelle 38 Tabellen Deskriptive Statistik Kommunikationsbelastungen

N	Gültig	139
	Fehlend	0
Mittelwert		2,7918
Median		2,8028 ^a
Modus		3,00
Std.-Abweichung		,65930

a. Aus gruppierten Daten berechnet

Kommunikationsbelastung: Sie sind bei der Arbeit und jemand spricht mit Ihnen aus einem anderen Raum.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Pro- zente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	keine Mühe	1	,7	1,0	1,0
	weniger Mühe	3	2,2	2,9	3,9
	ziemliche Mühe	24	17,3	23,5	27,5
	große Mühe	74	53,2	72,5	100,0
	Gesamt	102	73,4	100,0	
Fehlend	Ich habe diese Situation nicht	37	26,6		
Gesamt		139	100,0		

Kommunikationsbelastung: Sie telefonieren, wenn Sie bei der Arbeit sind.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Pro- zente	Pro- Kumulierte Pro- zente
Gültig	keine Mühe	13	9,4	10,5	10,5
	weniger Mühe	44	31,7	35,5	46,0
	ziemliche Mühe	40	28,8	32,3	78,2
	große Mühe	27	19,4	21,8	100,0
	Gesamt	124	89,2	100,0	
Fehlend	Ich habe diese Situation nicht	15	10,8		
Gesamt		139	100,0		

*Kommunikationsbelastung: Sie folgen den Inhalten eines Vortrages, einer Besprechung oder eines Kur-
ses.*

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Pro- zente	Pro- Kumulierte Pro- zente
Gültig	keine Mühe	8	5,8	5,8	5,8
	weniger Mühe	41	29,5	29,9	35,8
	ziemliche Mühe	44	31,7	32,1	67,9
	große Mühe	44	31,7	32,1	100,0
	Gesamt	137	98,6	100,0	
Fehlend	Ich habe diese Situation nicht	2	1,4		
Gesamt		139	100,0		

Kommunikationsbelastung: Sie sprechen mit jemandem in einem Büro.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige zente	Pro- Kumulierte Pro- zente
Gültig	keine Mühe	40	28,8	29,2	29,2
	weniger Mühe	72	51,8	52,6	81,8
	ziemliche Mühe	18	12,9	13,1	94,9
	große Mühe	7	5,0	5,1	100,0
	Gesamt	137	98,6	100,0	
Fehlend	Ich habe diese Situation nicht	2	1,4		
Gesamt		139	100,0		

Kommunikationsbelastung: Sie befinden sich in einer Besprechung mit mehreren anderen Personen.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige zente	Pro- Kumulierte Pro- zente
Gültig	keine Mühe	2	1,4	1,4	1,4
	weniger Mühe	29	20,9	21,0	22,5
	ziemliche Mühe	55	39,6	39,9	62,3
	große Mühe	52	37,4	37,7	100,0
	Gesamt	138	99,3	100,0	
Fehlend	Ich habe diese Situation nicht	1	,7		
Gesamt		139	100,0		

Kommunikationsbelastung: Sie geben oder befolgen Arbeitsanweisungen im Freien.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige zente	Pro- Kumulierte Pro- zente
Gültig	keine Mühe	3	2,2	3,9	3,9
	weniger Mühe	34	24,5	44,2	48,1
	ziemliche Mühe	24	17,3	31,2	79,2
	große Mühe	16	11,5	20,8	100,0
	Gesamt	77	55,4	100,0	
Fehlend	Ich habe diese Situation nicht	62	44,6		
Gesamt		139	100,0		

Kommunikationsbelastung: Ergänzung: %input:ZE01_02%

		Häufigkeit	Prozent	Gültige zente	Pro- Kumulierte Pro- zente
Gültig	keine Mühe	8	5,8	19,0	19,0
	weniger Mühe	5	3,6	11,9	31,0
	ziemliche Mühe	10	7,2	23,8	54,8
	große Mühe	19	13,7	45,2	100,0
	Gesamt	42	30,2	100,0	
Fehlend	nicht beantwortet	36	25,9		
	Ich habe diese Situation nicht	61	43,9		
	Gesamt	97	69,8		
Gesamt		139	100,0		

Kommunikationsstrategien

Tabelle 39 Deskriptive Statistiken Kommunikationsstrategien

N	Gültig	139
	Fehlend	0
Mittelwert		1,9185
Median		1,9001 ^a
Modus		1,69
Std.-Abweichung		,37661

a. Aus gruppierten Daten berechnet

		SchlechtAngepasstesVerhalten_inv	VerbaleStrategie	NonverbaleStrategie
N	Gültig	139	139	139
	Fehlend	0	0	0
Mittelwert		1,9209	1,6475	2,1871
Median		2,0000	1,5714	2,2500
Modus		1,83	1,57	2,50
Std.-Abweichung		,55034	,57228	,52032

Persönliche Anpassung

Tabelle 40 Deskriptive Statistiken Persönliche Anpassung

N	Gültig	139
	Fehlend	0
Mittelwert		1,7531
Median		1,7619 ^a
Modus		1,42 ^b
Std.-Abweichung		,55288

a. Aus gruppierten Daten berechnet

b. Mehrere Modi vorhanden. Der kleinste Wert wird angezeigt.

Statistiken 1/2

		Resignation	AkzeptanzHörverlust	ÜbertreibungVerantwortung	Ärger
N	Gültig	131	139	131	139
	Fehlend	8	0	8	0
Mittelwert		1,7268	2,2362	1,8766	1,4806
Median		1,8571	2,3333	2,0000	1,6000
Modus		1,86	3,00	3,00	1,40
Std.-Abweichung		,74466	,74371	,91418	,66277

a. Mehrere Modi vorhanden. Der kleinste Wert wird angezeigt.

		Selbstakzeptanz	Stress	AbgabeVerantwortung
N	Gültig	139	139	139
	Fehlend	0	0	0
Mittelwert		1,7223	1,4590	1,7986
Median		1,8000	1,4000	1,8000
Modus		1,60 ^a	1,00 ^a	1,20
Std.-Abweichung		,87956	,84834	,75316

a. Mehrere Modi vorhanden. Der kleinste Wert wird angezeigt.

Resignation

Tabelle 41 Statistiken Resignation

Ich fühle mich von Gesprächen ausgeschlossen, weil ich Schwierigkeiten mit dem Verstehen habe.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0	21	15,1	16,0	16,0
	stimmt völlig	48	34,5	36,6	52,7
	stimmt ziemlich	52	37,4	39,7	92,4
	stimmt weniger	10	7,2	7,6	100,0
	Gesamt	131	94,2	100,0	
Fehlend	System	8	5,8		
Gesamt		139	100,0		

Wegen meiner Schwerhörigkeit lebe ich zurückgezogen.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0	7	5,0	5,3	5,3
	stimmt völlig	28	20,1	21,4	26,7
	stimmt ziemlich	52	37,4	39,7	66,4
	stimmt weniger	44	31,7	33,6	100,0
	Gesamt	131	94,2	100,0	
Fehlend	System	8	5,8		
Gesamt		139	100,0		

Mit einer Hörschädigung fühlt man sich isoliert.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0	23	16,5	17,6	17,6
	stimmt völlig	49	35,3	37,4	55,0
	stimmt ziemlich	34	24,5	26,0	80,9
	stimmt weniger	25	18,0	19,1	100,0
	Gesamt	131	94,2	100,0	
Fehlend	System	8	5,8		
Gesamt		139	100,0		

Akzeptanz Hörverlust

Tabelle 42 Statistiken Akzeptanz Hörverlust

<i>Ich versuche den Eindruck zu erwecken, dass ich normal höre. (umgepolt)</i>					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	immer	11	7,9	7,9	7,9
	oft	37	26,6	26,6	34,5
	selten	42	30,2	30,2	64,7
	nie	49	35,3	35,3	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	
<i>Ich kann mit anderen Menschen nicht über meine Schwerhörigkeit sprechen.</i>					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Pro- zente	Kumulierte Prozente
Gültig	0	7	5,0	5,3	5,3
	stimmt völlig	11	7,9	8,4	13,7
	stimmt ziemlich	35	25,2	26,7	40,5
	stimmt weniger	78	56,1	59,5	100,0
	Gesamt	131	94,2	100,0	
Fehlend	System	8	5,8		
Gesamt		139	100,0		

Übertreibung der Verantwortung

Tabelle 43 Statistiken Übertreibung der Verantwortung

<i>Meine Schwerhörigkeit ist mein Problem, und ich mag es überhaupt nicht, andere damit zu be- lästigen.</i>					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	0	10	7,2	7,6	7,6
	stimmt völlig	19	13,7	14,5	22,1
	stimmt ziemlich	43	30,9	32,8	55,0
	stimmt weniger	59	42,4	45,0	100,0
	Gesamt	131	94,2	100,0	
Fehlend	System	8	5,8		
Gesamt		139	100,0		

Ich versuche, andere nicht mit meinen Hörschwierigkeiten zu belästigen.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0	19	13,7	14,5	14,5
	stimmt völlig	31	22,3	23,7	38,2
	stimmt ziemlich	38	27,3	29,0	67,2
	stimmt weniger	43	30,9	32,8	100,0
	Gesamt	131	94,2	100,0	
Fehlend	System	8	5,8		
Gesamt		139	100,0		

Ärger

Tabelle 44 Statistiken Ärger

Ich werde wirklich ärgerlich, wenn mich Leute so anschreien, als wäre ich taub.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0	34	24,5	24,5	24,5
	stimmt völlig	48	34,5	34,5	59,0
	stimmt ziemlich	41	29,5	29,5	88,5
	stimmt weniger	16	11,5	11,5	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Ich werde richtig ärgerlich, wenn ich andere nicht verstehen kann.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0	18	12,9	12,9	12,9
	stimmt völlig	34	24,5	24,5	37,4
	stimmt ziemlich	64	46,0	46,0	83,5
	stimmt weniger	23	16,5	16,5	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Selbstakzeptanz

Tabelle 45 Statistiken Selbstakzeptanz

Ich komme mir dumm vor, wenn ich jemanden bitten muss, das Gesagte zu wiederholen.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0	13	9,4	9,4	9,4
	stimmt völlig	31	22,3	22,3	31,7
	stimmt ziemlich	45	32,4	32,4	64,0
	stimmt weniger	50	36,0	36,0	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Ich komme mir dumm vor, wenn ich etwas falsch verstanden habe.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	0	17	12,2	12,2	12,2
	stimmt völlig	31	22,3	22,3	34,5
	stimmt ziemlich	47	33,8	33,8	68,3
	stimmt weniger	44	31,7	31,7	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

*Ich ärgere mich über mich selbst, wenn ich nicht verstehen kann, was andere Leute gerade sa-
gen.*

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	0	26	18,7	18,7	18,7
	stimmt völlig	37	26,6	26,6	45,3
	stimmt ziemlich	36	25,9	25,9	71,2
	stimmt weniger	40	28,8	28,8	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Ich werde verlegen, wenn ich jemanden bitten muss, das Gesagte zu wiederholen.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	0	13	9,4	9,4	9,4
	stimmt völlig	31	22,3	22,3	31,7
	stimmt ziemlich	53	38,1	38,1	69,8
	stimmt weniger	42	30,2	30,2	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Stress

Tabelle 46 Statistiken Stress

Ich fühle mich angespannt, wenn ich mich mit anderen unterhalte.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	0	31	22,3	22,3	22,3
	stimmt völlig	55	39,6	39,6	61,9
	stimmt ziemlich	38	27,3	27,3	89,2
	stimmt weniger	15	10,8	10,8	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Mich mit anderen zu unterhalten, strengt mich sehr an.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	0	33	23,7	23,7	23,7
	stimmt völlig	49	35,3	35,3	59,0
	stimmt ziemlich	40	28,8	28,8	87,8
	stimmt weniger	17	12,2	12,2	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Ich bin wegen meiner Schwerhörigkeit sehr angespannt.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	0	29	20,9	20,9	20,9
	stimmt völlig	43	30,9	30,9	51,8
	stimmt ziemlich	41	29,5	29,5	81,3
	stimmt weniger	26	18,7	18,7	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Die Anstrengung beim Hören regt mich auf.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	0	27	19,4	19,4	19,4
	stimmt völlig	38	27,3	27,3	46,8
	stimmt ziemlich	44	31,7	31,7	78,4
	stimmt weniger	30	21,6	21,6	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Abgabe der Verantwortung

Tabelle 47 Abgabe der Verantwortung

Andere sollten wegen meiner Schwerhörigkeit verständnisvoller sein.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	0	14	10,1	10,1	10,1
	stimmt völlig	50	36,0	36,0	46,0
	stimmt ziemlich	48	34,5	34,5	80,6
	stimmt weniger	27	19,4	19,4	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Wenn Leute nuscheln, sollen sie nicht von mir erwarten, dass ich sie verstehe.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	0	28	20,1	20,1	20,1
	stimmt völlig	36	25,9	25,9	46,0
	stimmt ziemlich	53	38,1	38,1	84,2
	stimmt weniger	22	15,8	15,8	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Es liegt an den anderen, dass es in Gesprächen immer wieder Schwierigkeiten für mich gibt.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	0	7	5,0	5,0	5,0
	stimmt völlig	18	12,9	12,9	18,0
	stimmt ziemlich	54	38,8	38,8	56,8
	stimmt weniger	60	43,2	43,2	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Reaktion Umfeld

Tabelle 48 Deskriptive Statistik Reaktionen des Umfeldes

N	Gültig	139
	Fehlend	0
Mittelwert		,9877
Median		,8571
Modus		,86
Std.-Abweichung		,59364

Tabelle 49 Statistiken Reaktionen des Umfeldes

Leute behandeln mich, als ob ich dumm wäre, weil ich nicht verstehen kann, was sie sagen.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0	57	41,0	41,0	41,0
	nie	59	42,4	42,4	83,5
	selten	22	15,8	15,8	99,3
	oft	1	,7	,7	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Leute regen sich auf, wenn ich sie um Wiederholung bitte.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0	47	33,8	33,8	33,8
	nie	70	50,4	50,4	84,2
	selten	20	14,4	14,4	98,6
	oft	2	1,4	1,4	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Andere werden ungeduldig, weil ich nicht immer gleich alles verstehen kann.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0	23	16,5	16,5	16,5
	nie	80	57,6	57,6	74,1
	selten	32	23,0	23,0	97,1
	oft	4	2,9	2,9	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Leute reagieren frustriert, wenn ich sie nicht verstanden habe.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	0	41	29,5	29,5	29,5
	nie	69	49,6	49,6	79,1
	selten	27	19,4	19,4	98,6
	oft	2	1,4	1,4	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Leute sagen mir: ?ist nicht so wichtig?, wenn ich mehr als einmal nachfrage.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	0	33	23,7	23,7	23,7
	nie	60	43,2	43,2	66,9
	selten	38	27,3	27,3	94,2
	oft	8	5,8	5,8	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Andere belächeln mich, weil ich etwas missverstanden habe.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	0	28	20,1	20,1	20,1
	nie	72	51,8	51,8	71,9
	selten	36	25,9	25,9	97,8
	oft	3	2,2	2,2	100,0
	Gesamt	139	100,0	100,0	

Arbeitszufriedenheitsrelevante Aspekte

Tabelle 50 Deskriptive Statistiken arbeitszufriedenheitsrelevante Aspekte

	Kolle- gInnen	Vorge- setztIn- nen	Tä- tig- keit	Arbeitsbe- dingungen	Organisati- onLeitung	Ent- wick- lung	Bezah- lung	ZAA	Ku nin
N Gültig	139	137	139	139	137	138	138	139	139
Fehlend	0	2	0	0	2	1	1	0	0
Mittelwert	3,4263	3,1515	3,30 55	2,8999	2,7798	2,7703	2,9420	3,0431	5,1344
Median	3,5000 ^a	3,3039 ^a	3,46 35 ^a	2,8961 ^a	2,8636 ^a	2,7731 a	3,0123 ^a	3,0855 ^a	5,3333 ^a
Modus	4,00	3,58	3,50	2,73	2,92	2,44	3,00 ^b	1,73 ^b	5,33
Std.-Abwei- chung	,46645	,65913	,573 58	,46371	,66048	,77368	,76061	,44796	1,06877
Minimum	1,88	1,17	1,42	1,45	1,00	1,00	1,00	1,73	2,17
Maximum	4,00	4,00	4,00	3,82	4,00	4,00	4,00	3,91	7,00

a. Aus gruppierten Daten berechnet

b. Mehrere Modi vorhanden. Der kleinste Wert wird angezeigt.

Anhang D: Tests auf Normalverteilung

Tabelle 51 *Shapiro-Wilk-Test*

Abhängige Variablen	Shapiro-Wilk			Zu-
	Statistik	df	Signifikanz	
KollegInnen	,928	135	,000	
VorgesetztInnen	,930	135	,000	
Arbeitsbedingungen	,980	135	,044	
Entwicklung	,968	135	,003	
Bezahlung	,949	135	,000	
ZAA	,981	135	,053	

*. Dies ist eine untere Grenze der echten Signifikanz.

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

friedenheit arbeitsrelevante Aspekte (ZAA)

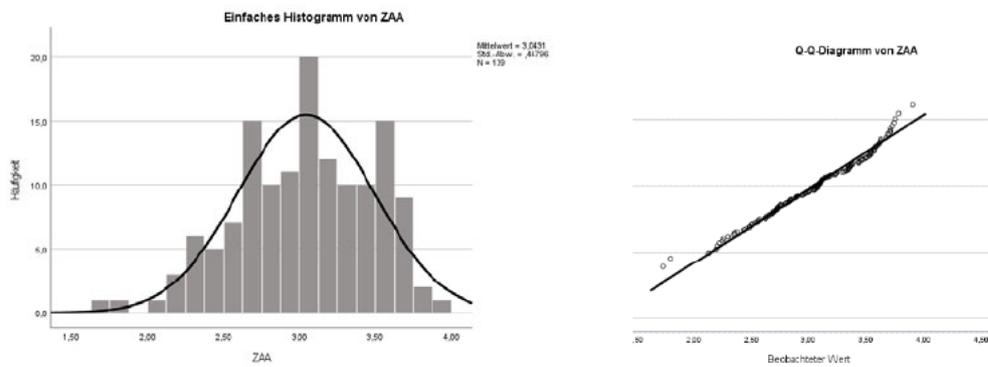


Abbildung 10. Histogramm und Q-Q-Diagramm ZAA

Kolleg*innen

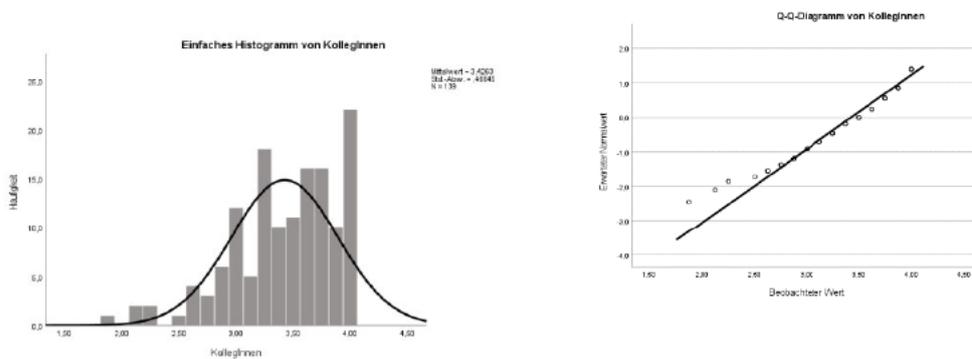


Abbildung 11. Histogramm und Q-Q-Diagramm Kolleg*innen

Vorgesetzte

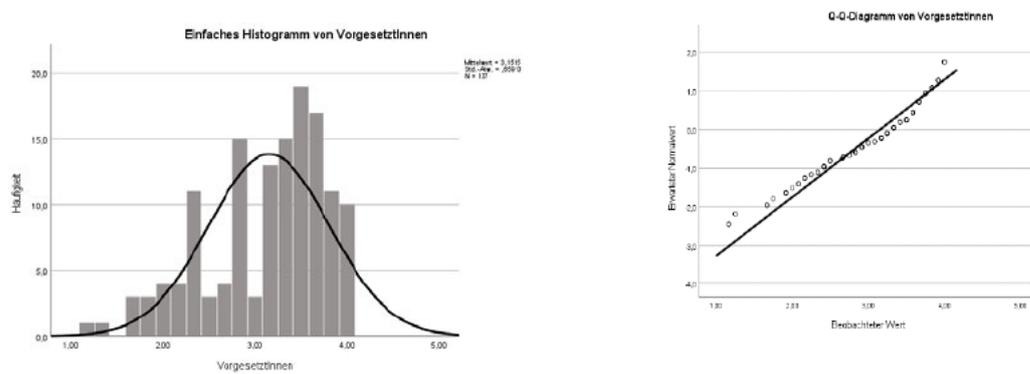


Abbildung 12. Histogramm und Q-Q-Diagramm Vorgesetzte

Arbeitsbedingungen

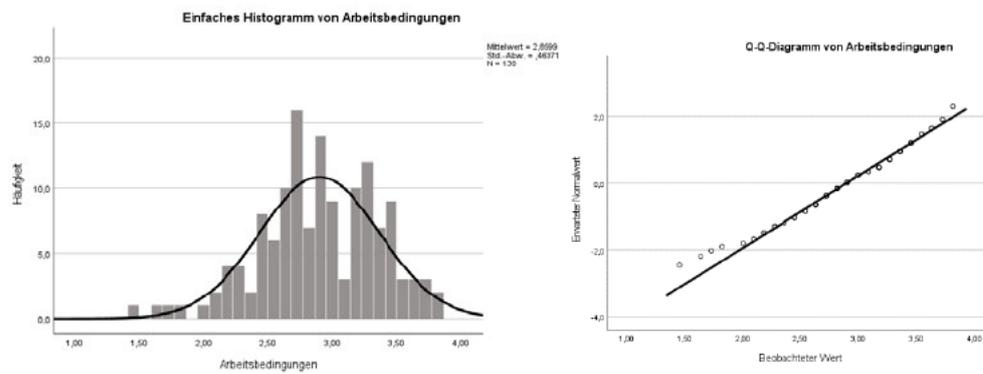


Abbildung 13. Histogramm und Q-Q-Diagramm Arbeitsbedingungen

Entwicklung

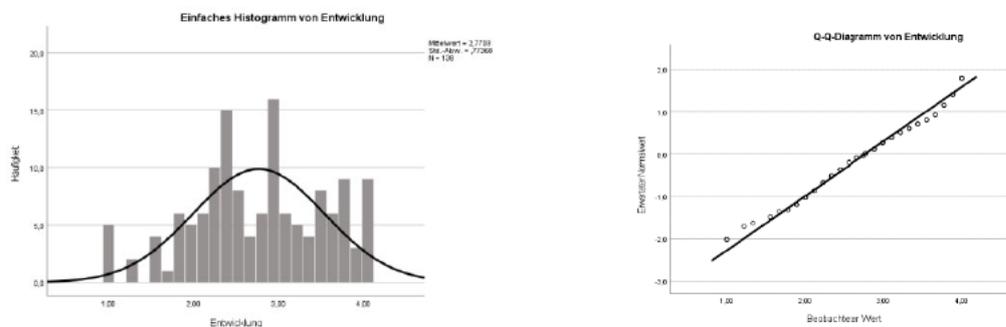


Abbildung 14. Histogramm und Q-Q-Diagramm Entwicklung

Bezahlung

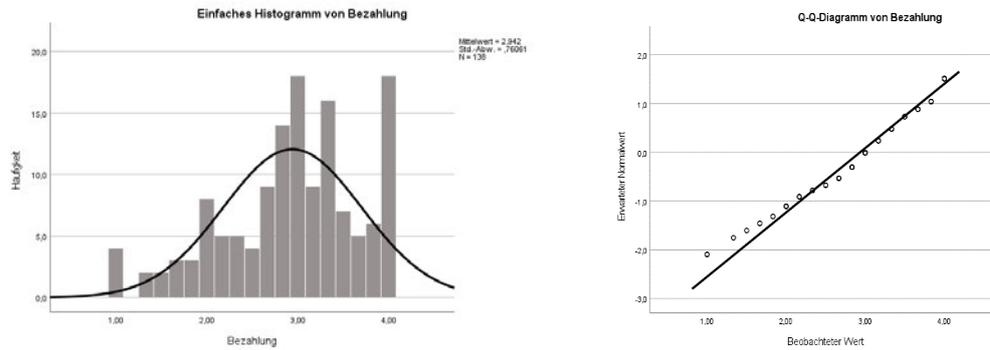


Abbildung 15. Histogramm und Q-Q-Diagramm Bezahlung

Kontrollvariablen Mehrfaktorielle Varianzanalyse

Tabelle 52 Shapiro-Wilk-Test Arbeitsbedingungen/Tinnitus

	Tinnitus	Shapiro-Wilk		
		Statistik	df	Signifikanz
Arbeitsbedingungen	,00	,985	93	,363
	1,00	,975	46	,427

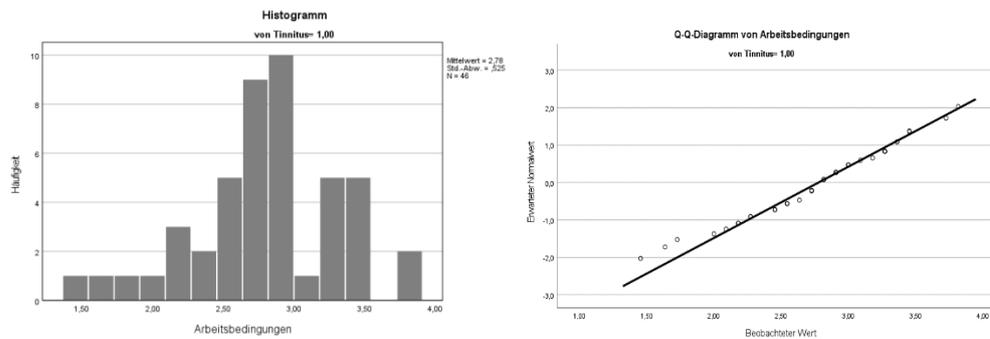


Abbildung 16. Histogramm und Q-Q-Diagramm Arbeitsbedingungen/Tinnitus

Tabelle 53 Shapiro-Wilk-Test Arbeitsbedingungen/Einsatzort

	Einsatzort: Ich habe einen festen Einsatzort (Büro, Praxis, Baustelle, etc.).	Shapiro-Wilk		
		Statistik	df	Signifikanz
Arbeitsbedingungen	nicht gewählt	,860	30	,001
	ausgewählt	,983	109	,190

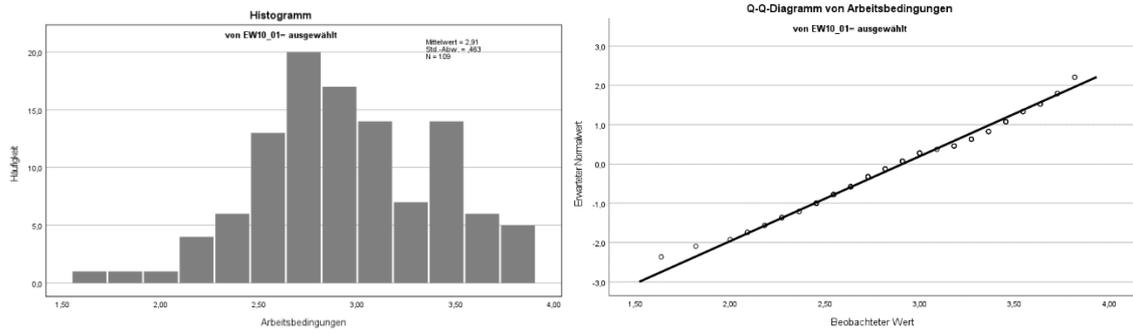


Abbildung 17. Histogramm und Q-Q-Diagramm Arbeitsbedingungen/Einsatzort

Tabelle 54 Shapiro-Wilk-Test Arbeitsbedingungen/Betriebsgröße

	Betriebsgröße	Shapiro-Wilk		
		Statistik	df	Signifikanz
Arbeitsbedingungen	Klein (bis 49)	,979	29	,810
	Mittel (bis 249)	,953	31	,194
	Groß (ab 250)	,972	79	,075

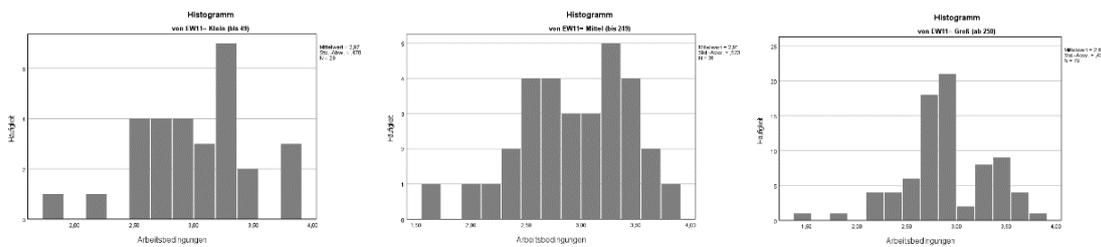


Abbildung 18. Histogramme Arbeitsbedingungen/Einsatzort

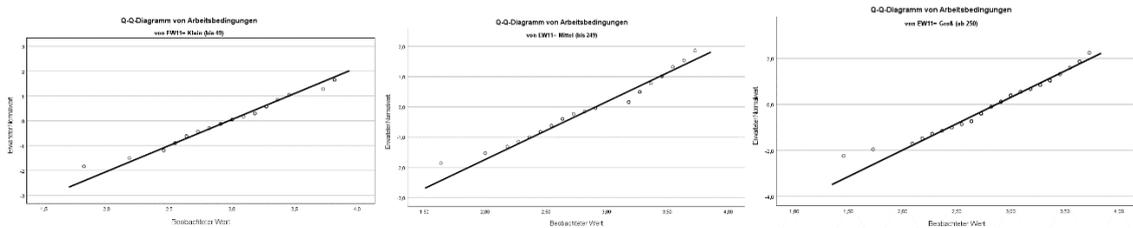


Abbildung 19. Q-Q-Diagramme Arbeitsbedingungen/Einsatzort

Tabelle 55 Shapiro-Wilk-Test Arbeitsbedingungen/ Keine Unterstützung

	Unterstützung am Arbeitsplatz:	Shapiro-Wilk			
		Keine Unterstützung	Statistik	df	Signifikanz
Arbeitsbedingungen	nicht gewählt		,986	104	,337
	ausgewählt		,960	35	,226

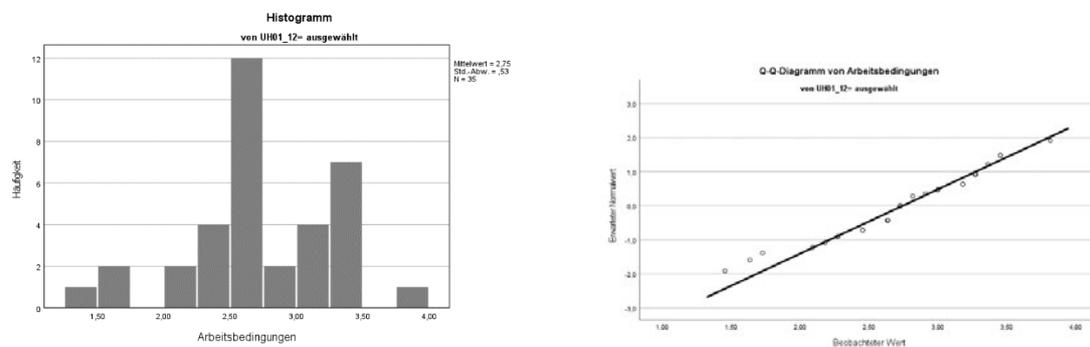


Abbildung 20. Histogramm und Q-Q-Diagramm Arbeitsbedingungen/Einsatzort

Tabelle 56 Shapiro-Wilk-Test Arbeitsbedingungen/ Tätigkeitsbereich

		Shapiro-Wilk		
Tätigkeitsbereich		Statistik	df	Signifikanz
Arbeitsbedingungen	0	,980	94	,152
	Ja	,969	45	,268

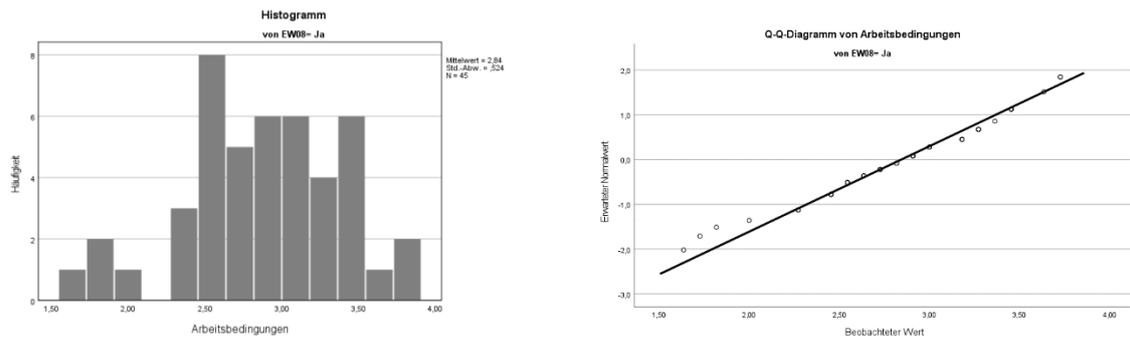


Abbildung 21. Histogramm und Q-Q-Diagramm Arbeitsbedingungen/Einsatzort

Anhang E: Prüfung Voraussetzungen Lineare Regressionsanalyse

Hypothese 2

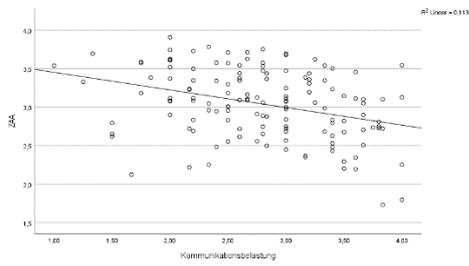


Abbildung 22. Streudiagramm Kommunikationsbelastung/ZAA

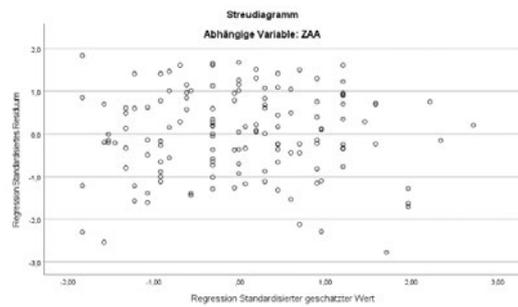
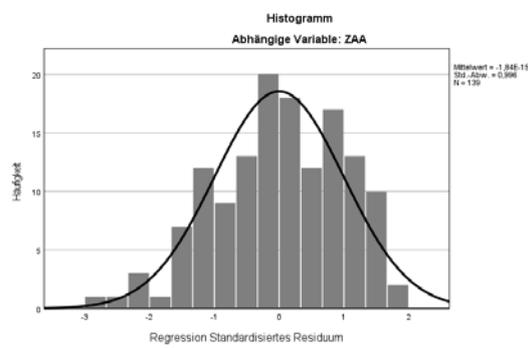


Abbildung 23. Histogramm und Streudiagramm der Fehlerwerte ZAA/Kommunikationsbelastung

Hypothese 3.1

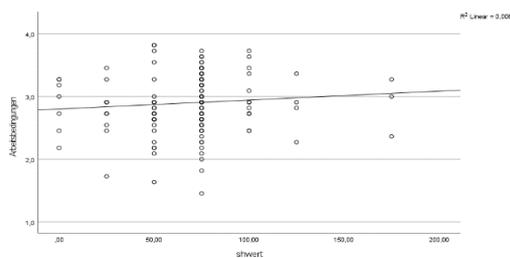


Abbildung 24. Streudiagramm Arbeitsbedingungen/Ausprägung Schwerhörigkeit

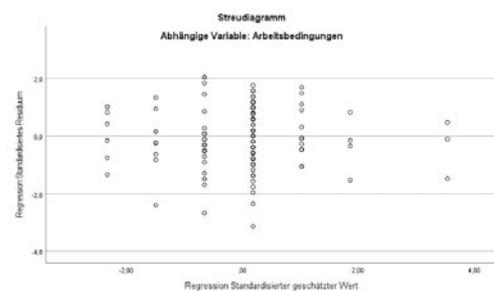
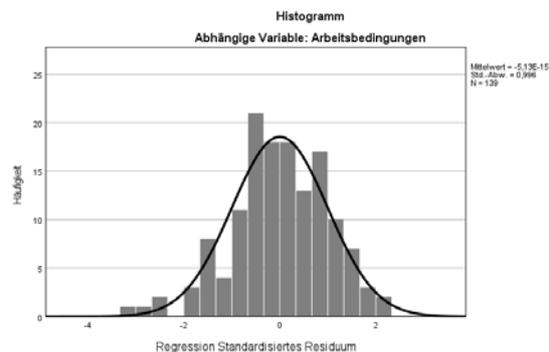


Abbildung 25. Histogramm und Streudiagramm der Fehlerwerte ZAA/Ausprägung Schwerhörigkeit

Hypothese 4.1

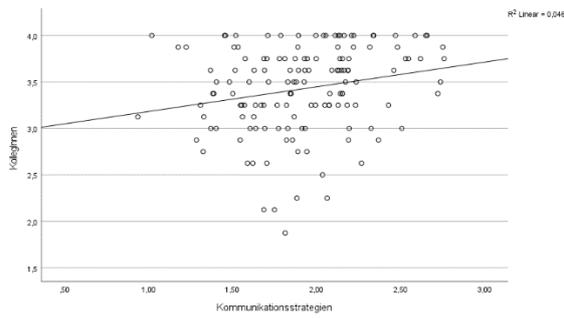


Abbildung 26 Streudiagramm Kolleg*innen/ Kommunikationsstrategien

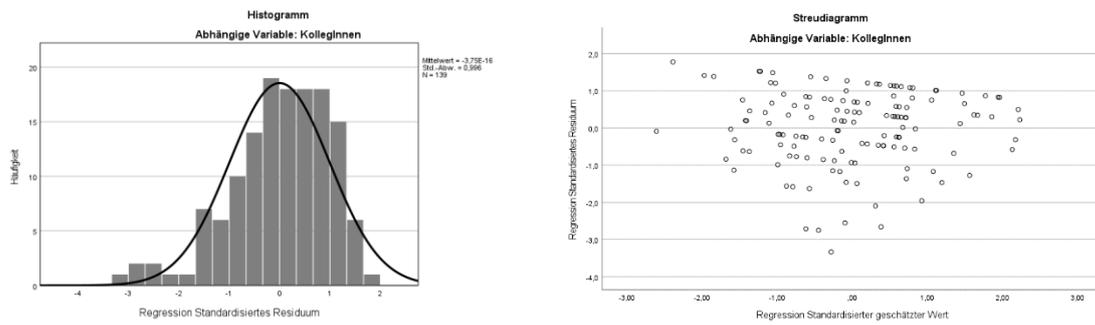


Abbildung 27. Histogramm und Streudiagramm der Fehlerwerte Kolleg*innen/Kommunikationsstrategien

Hypothese 4.2

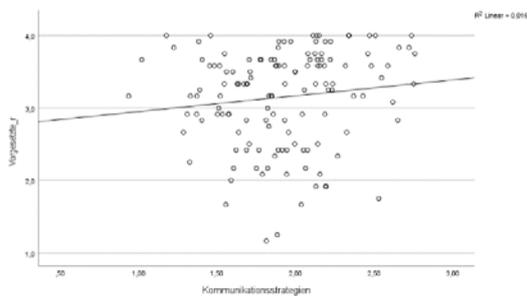


Abbildung 28. Streudiagramm Vorgesetzte/ Kommunikationsstrategien

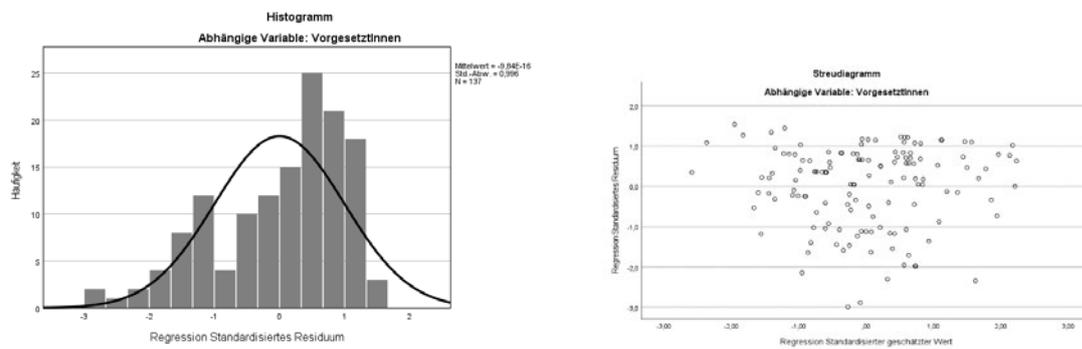


Abbildung 29. Histogramm und Streudiagramm der Fehlerwerte Vorgesetzte/Kommunikationsstrategien

Hypothese 5

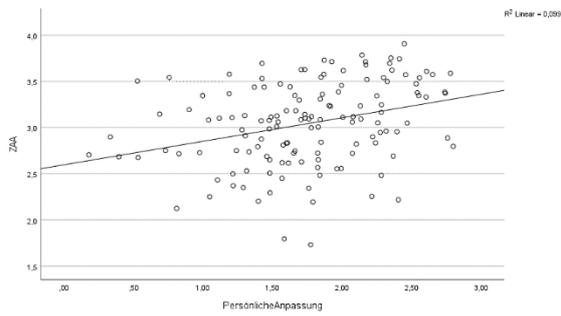


Abbildung 30. Streudiagramm ZAA/Persönliche Anpassung

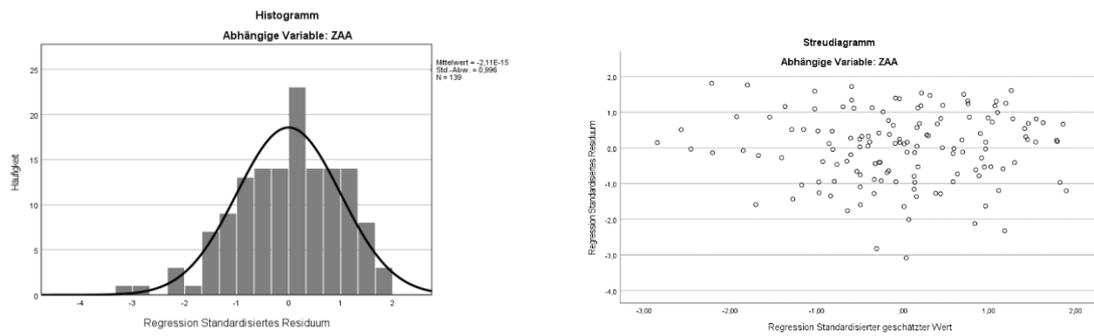


Abbildung 31. Histogramm und Streudiagramm t ZAA/Persönliche Anpassung

Hypothese 6.1

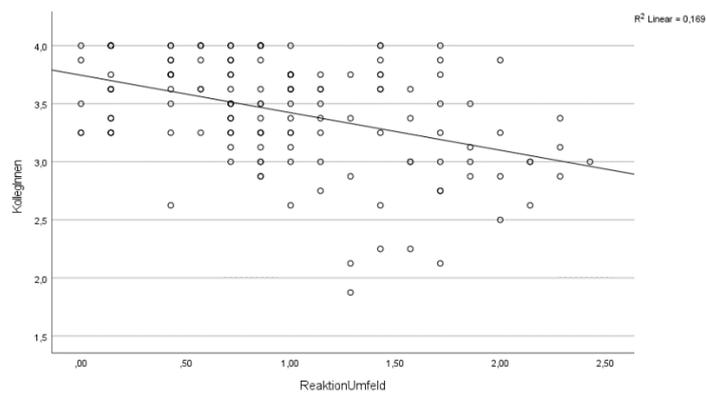


Abbildung 32. Streudiagramm Kolleg*innen/Reaktion Umfeld

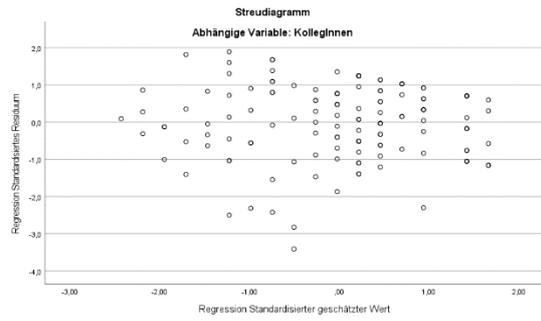
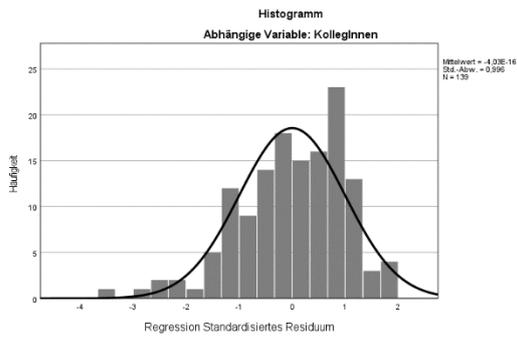


Abbildung 33. Histogramm und Streudiagramm der Fehlerwerte Kolleg*innen/Reaktion Umfeld

Hypothese 6.2

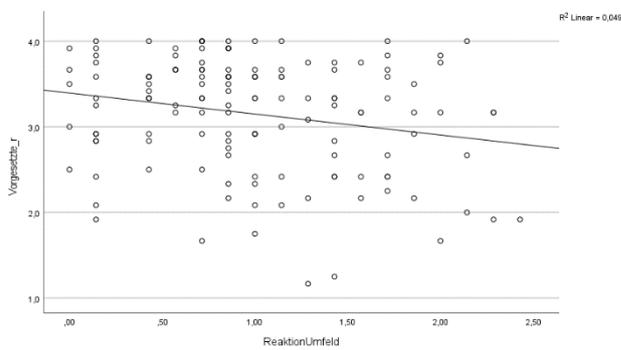


Abbildung 34. Streudiagramm Vorgesetzte/Reaktion Umfeld

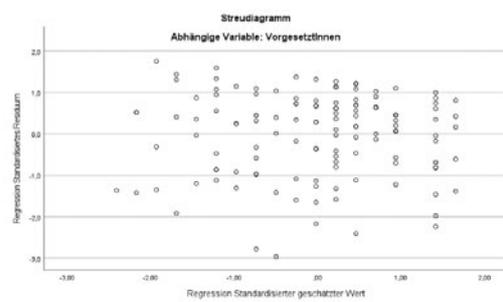
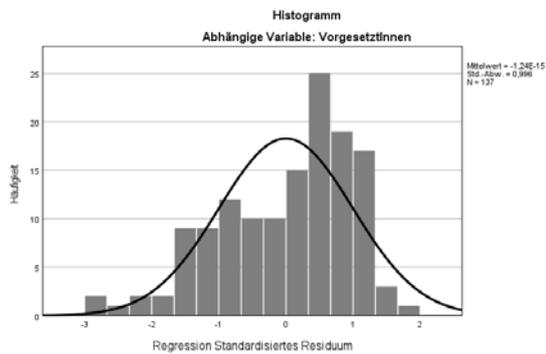


Abbildung 35. Histogramm und Streudiagramm der Fehlerwerte Vorgesetzte/Reaktion Umfeld

Hypothese 6.3

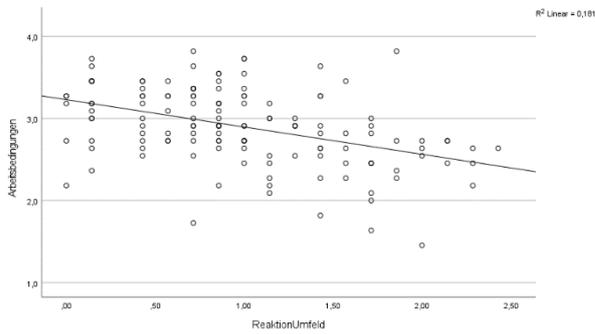


Abbildung 36. Streudiagramm Arbeitsbedingungen/Reaktion Umfeld

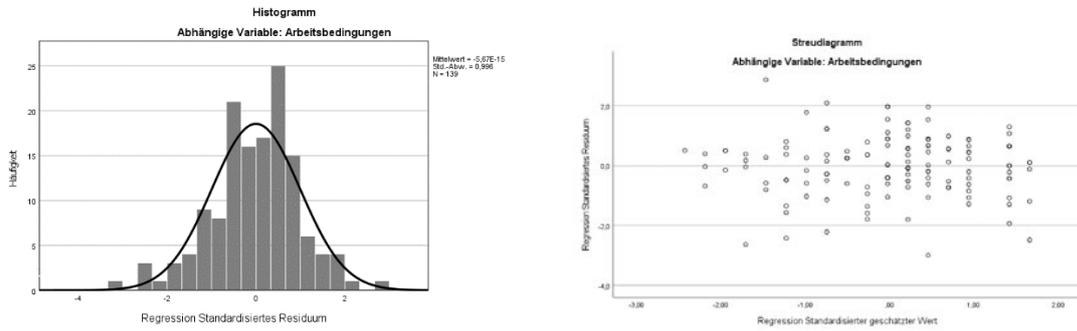


Abbildung 37. Histogramm und Streudiagramm der Fehlerwerte Arbeitsbedingungen/Reaktion Umfeld

Hypothese 7.1

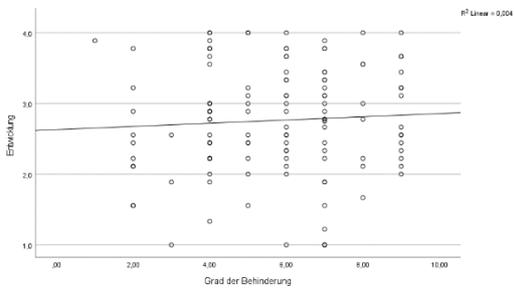


Abbildung 38. Streudiagramm Entwicklung/GdB

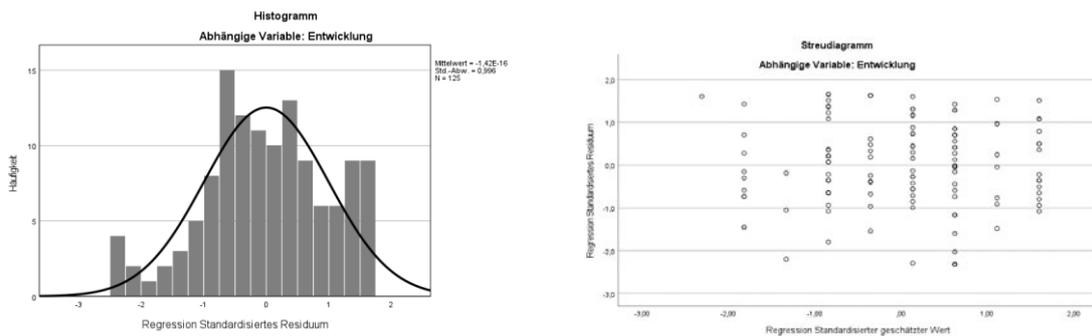


Abbildung 39. Histogramm und Streudiagramm der Fehlerwerte Entwicklung/GdB

Hypothese 7.2

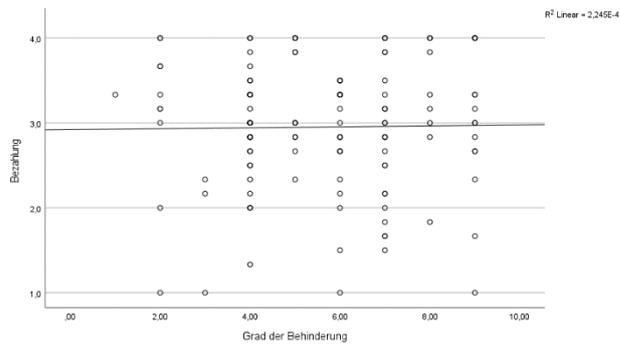


Abbildung 40. Streudiagramm Bezahlung/GdB

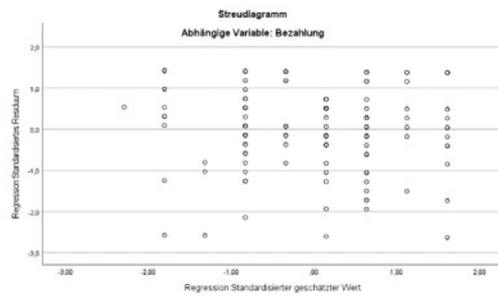
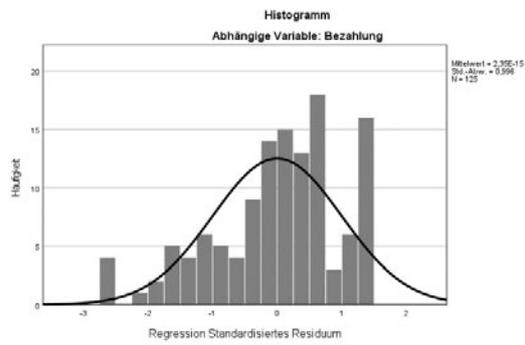


Abbildung 41. Histogramm und Streudiagramm der Fehlerwerte Bezahlung/GdB

Anhang F: Lineare Regressionsanalyse

Tabelle 57 Lineare Regressionsanalyse: Modellzusammenfassungen

AV	H	R	R-Quadrat	Korrigiertes R- Quadrat	Standardfehler des Schätzers
ZAA	2	,336 ^a	,113	,106	,42344
Arbeitsbedingungen	3.1	,092 ^b	,008	,001	,46345
Kolleg*innen	4.1	,215 ^c	,046	,039	,45724
Vorgesetzte	4.2	,125 ^c	,016	,008	,65639
ZAA	5	,314 ^d	,099	,092	,42684
Kolleg*innen	6.1	,411 ^e	,169	,163	,42682
Vorgesetzte	6.2	,222 ^e	,049	,042	,64503
Arbeitsbedingungen	6.3	,426 ^e	,181	,175	,42113
Entwicklung	7.1	,060 ^f	,004	-,004	,77229
Bezahlung	7.2	,015 ^f	,000	-,008	,74975

a. Einflußvariablen : (Konstante), Kommunikationsbelastung

b. Einflußvariablen : (Konstante), shwert

c. Einflußvariablen : (Konstante), Kommunikationsstrategien

d. Einflußvariablen : (Konstante), Persönliche Anpassung

e. Einflußvariablen : (Konstante), Reaktion Umfeld

f. Einflußvariablen : (Konstante), GdB

Anmerkungen. AV: Abhängige Variable, H: Hypothese

Tabelle 58 Lineare Regressionsanalyse: ANOVA

AV	H		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
ZAA	H2	Regression	3,128	1	3,128	17,44 5	,000 ^a
		Nicht standardisierte Residuen	24,564	137	,179		
		Gesamt	27,692	138			
AB	H3.1	Regression	,249	1	,249	1,160	,283 ^b
		Nicht standardisierte Residuen	29,425	137	,215		
		Gesamt	29,674	138			
K	H4.1	Regression	1,383	1	1,383	6,615	,011 ^c
		Nicht standardisierte Residuen	28,642	137	,209		
		Gesamt	30,025	138			
V	H4.2	Regression	,922	1	,922	2,140	,146 ^c
		Nicht standardisierte Residuen	58,165	135	,431		
		Gesamt	59,086	136			
ZAA	H5	Regression	2,732	1	2,732	14,993	,000 ^d
		Nicht standardisierte Residuen	24,960	137	,182		
		Gesamt	27,692	138			
K	H6.1	Regression	5,067	1	5,067	27,814	,000 ^e
		Nicht standardisierte Residuen	24,958	137	,182		
		Gesamt	30,025	138			
V	H6.2	Regression	2,918	1	2,918	7,013	,009 ^e
		Nicht standardisierte Residuen	56,169	135	,416		
		Gesamt	59,086	136			
AB	H6.3	Regression	5,378	1	5,378	30,322	,000 ^e
		Nicht standardisierte Residuen	24,297	137	,177		
		Gesamt	29,674	138			
E	H7.1	Regression	,269	1	,269	,451	,503 ^f
		Nicht standardisierte Residuen	73,362	123	,596		
		Gesamt	73,631	124			
B	H7.2	Regression	,016	1	,016	,028	,868 ^f
		Nicht standardisierte Residuen	69,141	123	,562		
		Gesamt	69,156	124			

a. Einflußvariablen : (Konstante), Kommunikationsbelastung

b. Einflußvariablen : (Konstante), shwert

c. Einflußvariablen : (Konstante), Kommunikationsstrategien

d. Einflußvariablen : (Konstante), Persönliche Anpassung

e. Einflußvariablen : (Konstante), Reaktion Umfeld

f. Einflußvariablen : (Konstante), GdB

Anmerkungen. AV: Abhängige Variable, H: Hypothese, ZAA: Zufriedenheit Arbeitszufriedenheitsrelevante Aspekte, K: Kolleg*innen, V: Vorgesetzte, AB: Arbeitsbedingungen, E: Entwicklung, B: Bezahlung

Tabelle 59 Lineare Regressionsanalyse: Koeffizienten

H	AV		Nicht standardisierte Koeffizienten		Std.-Koeff.	T	Sig	95,0% Konfidenzintervalle für B	
			Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler				Untergrenze	Obergrenze
H2	ZAA	(Konstante)	3,681	,157		23,473	,000	3,371	3,991
		Kommunikationsbelastung	-,228	,055	-	-4,177	,000	-,336	-,120
H3.1	AB	(Konstante)	2,801	,100		28,021	,000	2,603	2,999
		shwert	,001	,001	,092	1,077	,283	-,001	,004
H4.1	K	(Konstante)	2,916	,202		14,435	,000	2,517	3,316
		Kommunikationsstrategien	,266	,103	,215	2,572	,011	,061	,470
H4.2	V	(Konstante)	2,735	,290		9,415	,000	2,160	3,309
		Kommunikationsstrategien	,218	,149	,125	1,463	,146	-,077	,512
H5	ZAA	(Konstante)	2,597	,121		21,505	,000	2,358	2,836
		Persönliche Anpassung	,254	,066	,314	3,872	,000	,125	,384
H6.1	K	(Konstante)	3,745	,070		53,150	,000	3,606	3,884
		Reaktion	-,323	,061	-	-5,274	,000	-,444	-,202
		Umfeld			,411				
H6.2	V	(Konstante)	3,394	,107		31,749	,000	3,183	3,605
		Reaktion	-,245	,093	-	-2,648	,009	-,428	-,062
		Umfeld			,222				
H6.3	AB	(Konstante)	3,228	,070		46,437	,000	3,091	3,366
		Reaktion	-,333	,060	-	-5,507	,000	-,452	-,213
		Umfeld			,426				
H7.1	E	(Konstante)	2,630	,206		12,781	,000		
		Gdb2	,023	,034	,060	,672	,503		
H7.2	B	(Konstante)	2,921	,199		14,689	,000		
		Gdb2	,005	,033	,015	,166	,868		

Anmerkungen. AV: Abhängige Variable, H: Hypothese, ZAA: Zufriedenheit Arbeitszufriedenheitsrelevante Aspekte, K: Kolleg*innen, V: Vorgesetzte, AB: Arbeitsbedingungen, E: Entwicklung, B: Bezahlung

Anhang G: T-Tests

Tabelle 60 Gesamtstichprobe von Neuberger & Allerbeck (1978)

ABB-Skala	M	SD	N
Kollegen	3,366	.537	2094
Vorgesetzter	3.135	.655	2108
Tätigkeit	3.255	.609	2132
Arbeitsbedingungen	2.817	.626	2161
Organisation und Leitung	2.880	.627	2046
Entwicklung	2.60	.766	2061
Bezahlung	2.768	.807	2131
ZAA ^a	2.974 ^a	.661 ^a	2104 ^a

a. Mittelwert aller Subskalen

Tabelle 61. Deskriptive Statistik H1 – t-Test

	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler Mittelwert
Schröder, 2021	139,000	3,043	,447	,038
Neuberger & Allerbeck, 1978	2104,000	2,974	,661	,014

Tabelle 62 Test auf Varianzhomogenität H1

	Mittelwertdifferenz	Standardfehlerdifferenz	t	df	Sig. (2-seitig)
Varianzhomogenität angenommen	,069	,057	1,212	2241,000	,225
Varianzhomogenität nicht angenommen	,069	,041	1,701	180,505	,091

Hartley-Test auf Varianzhomogenität: $F = 2.187$, Sig. = 0.0000

Tabelle 63 Test auf Varianzhomogenität H3.2 – Levene-Test

		Levene-Test der Varianzhomogenität	
		F	Sig.
Arbeitsbedingungen	Varianzen sind gleich	1,110	,294
	Varianzen sind nicht gleich		

Tabelle 64 Ergebnisse t-Test H1 und H3.2

H	AV		t-Test für die Mittelwertgleichheit				
			T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehlerdifferenz
1 ^a		Varianzgleichheit angenommen	,069	,057	1,212	2241,000	,225
		Varianzgleichheit nicht angenommen	,069	,041	1,701	180,505	,091
3.2	AB	Varianzen sind gleich	2,199	137	,030	,18127	,08245
		Varianzen sind nicht gleich	2,039	74,325	,045	,18127	,08888
a. Hartley-Test auf Varianzgleichheit: F = 2.187, Sig. = 0.0000							

Tabelle 65 Konfidenzintervall und Effektstärke H1 und H3.2

H	AV	SP		Standardisierer ^a	Punktschätzung	95% Konfidenzintervall	
						Unterer Wert	Oberer Wert
1		Schröder, 2021	Asymptotisch (Varianzgleichheit)			-,043	,181
			Asymptotisch (Varianzungleichheit)			-,010	,148
			Exakt (Varianzgleichheit)			-,043	,181
			Exakt (Varianzungleichheit)			-,011	,149
3.2	AB	Schröder, 2021	Cohen's d	,45741	,396	,039	,752
			Hedges' Korrektur	,45993	,394	,039	,748
			Glass' Delta	,52544	,345	-,017	,704

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.

Cohen's d verwendet die zusammengefasste Standardabweichung.

Hedges' Korrektur verwendet die zusammengefasste Standardabweichung und einen Korrekturfaktor.

Glass' Delta verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe von der Kontrollgruppe

Anmerkungen. H: Hypothese, AV: Abhängige Variable, SP: Stichprobe, AB: Arbeitsbedingungen

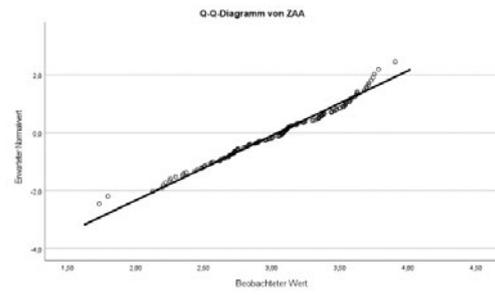
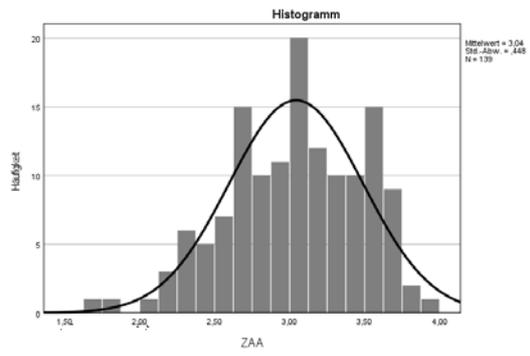


Abbildung 42. Histogramm und Q-Q-Diagramm ZAA

Anhang H: Prüfungen Voraussetzungen Multiple Regressionsanalyse

Hypothese 4.1

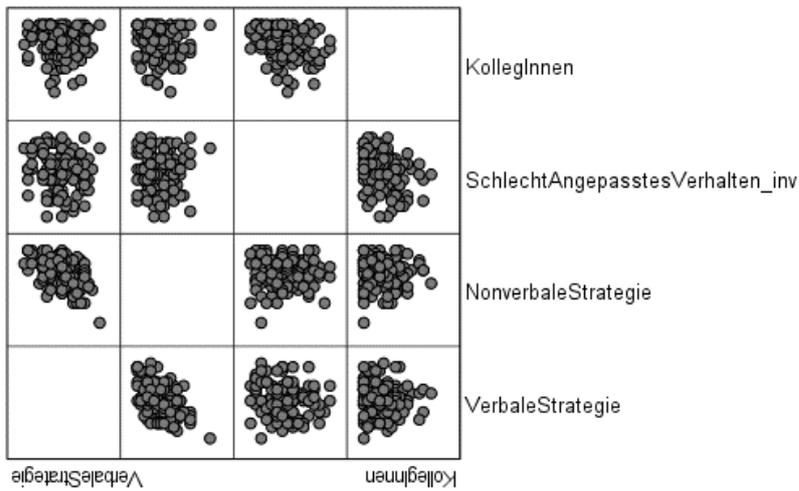


Abbildung 43. Streudiagramm-Matrix H4.1

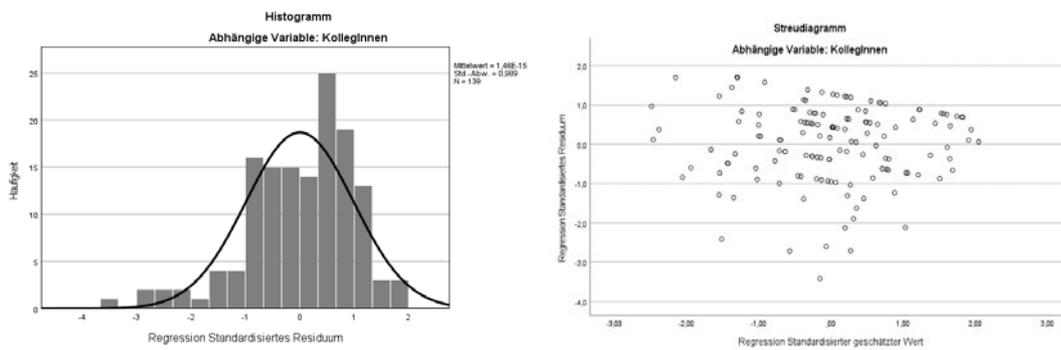


Abbildung 44. Histogramm und Streudiagramm der Fehlerwerte Kolleg*innen/ Verbale Strategie, Nonverbale Strategie, Schlechtes Verhalten_inv

Hypothese 5

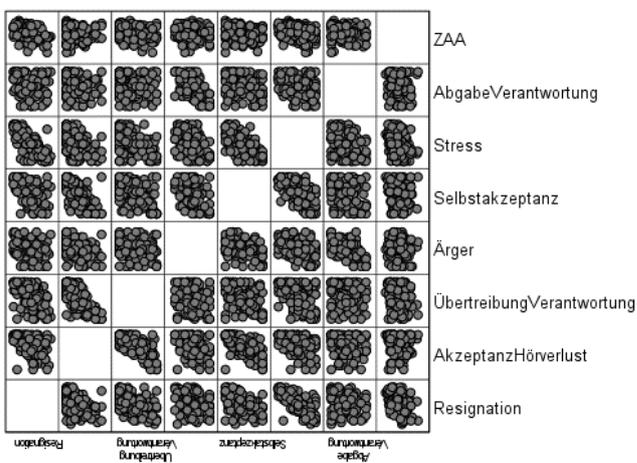


Abbildung 45. Streudiagramm-Matrix H5

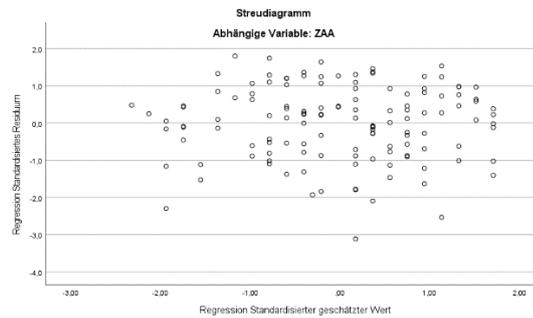
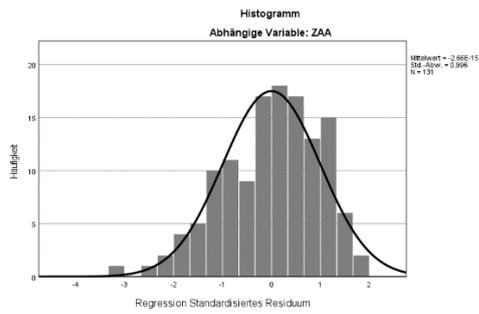


Abbildung 46. Histogramm und Streudiagramm der Fehlerwerte ZAA/ Faktoren der Persönlichen Anpassung

Kontrollvariablen

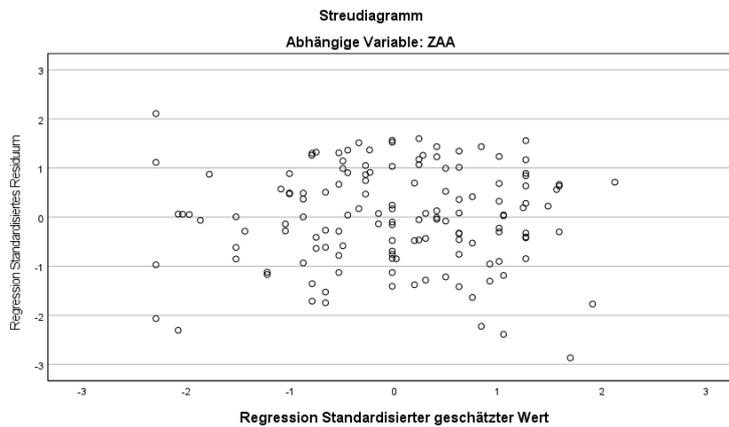


Abbildung 47. H2 KV – Homoskedastizität Residuen

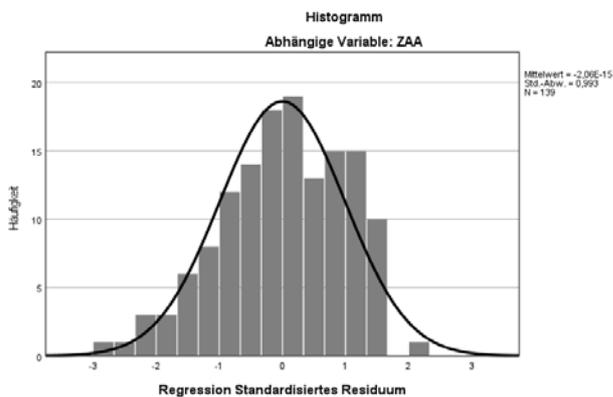


Abbildung 48. H2 KV – Histogramm und P-P-Diagramm Residuen

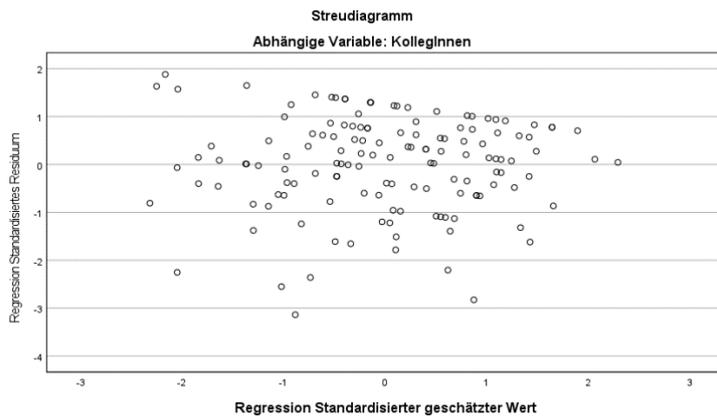


Abbildung 49. H4.1 KV – Homoskedastizität Residuen

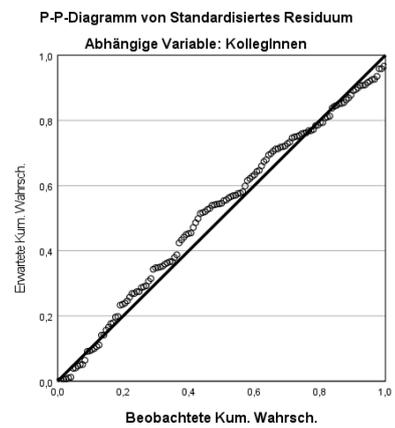
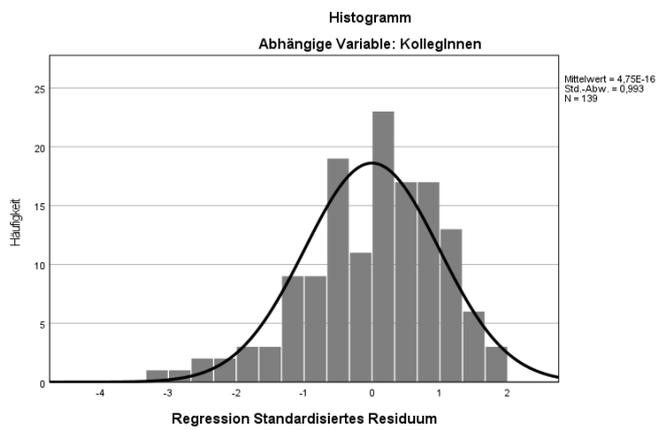


Abbildung 50. H4.1 KV – Histogramm und P-P-Diagramm Residuen



Abbildung 51. H5 KV – Homoskedastizität Residuen

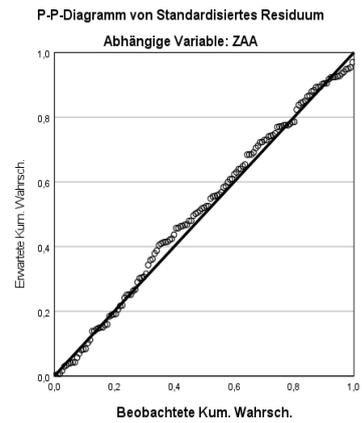
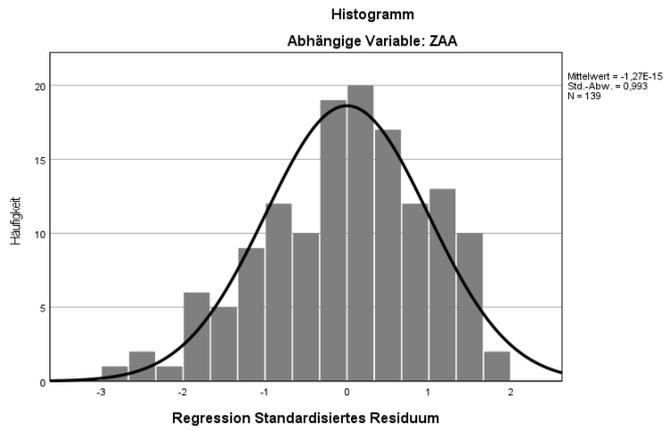


Abbildung 52. H5 KV – Histogramm und P-P-Diagramm Residuen

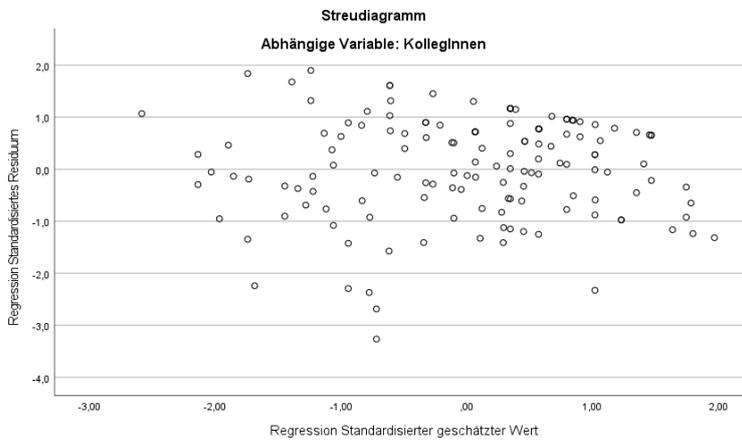


Abbildung 53. H6.1 KV – Homoskedastizität Residuen

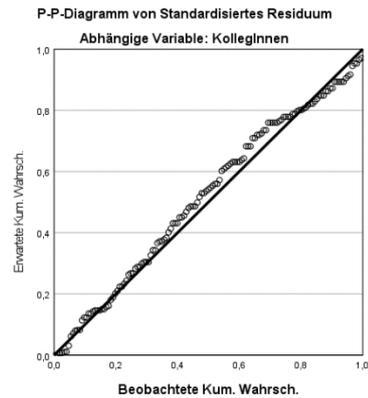
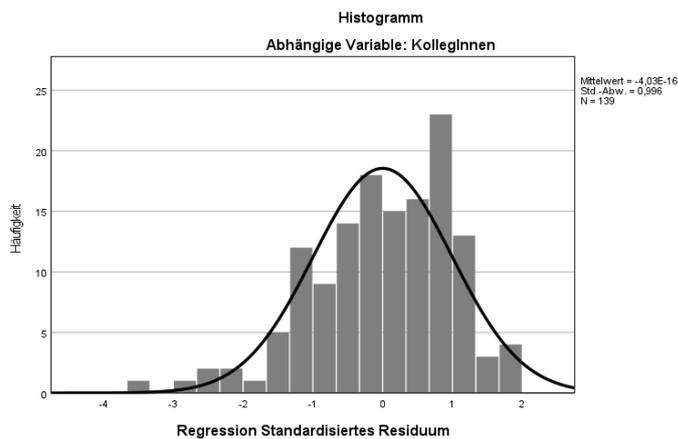


Abbildung 54. H6.1 KV – Histogramm und P-P-Diagramm Residuen



Abbildung 55. H6.2 KV – Homoskedastizität Residuen

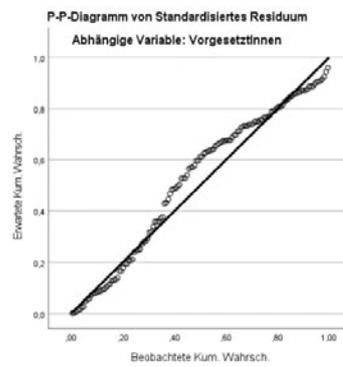
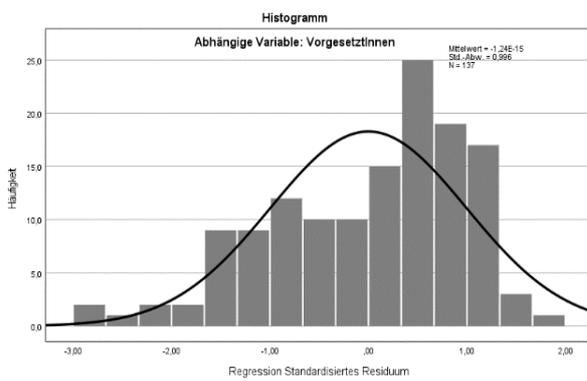


Abbildung 56. H6.2 KV – Histogramm und P-P-Diagramm Residuen

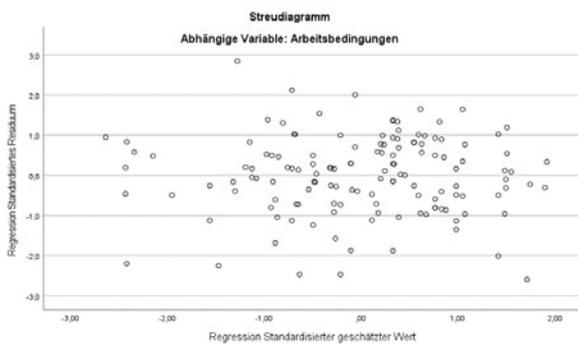


Abbildung 57. H6.3 KV – Homoskedastizität Residuen

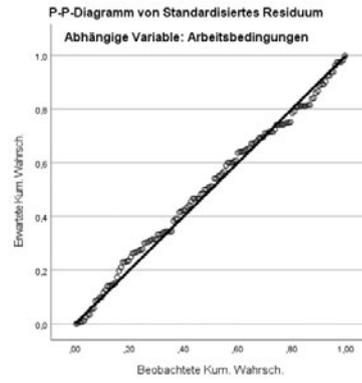
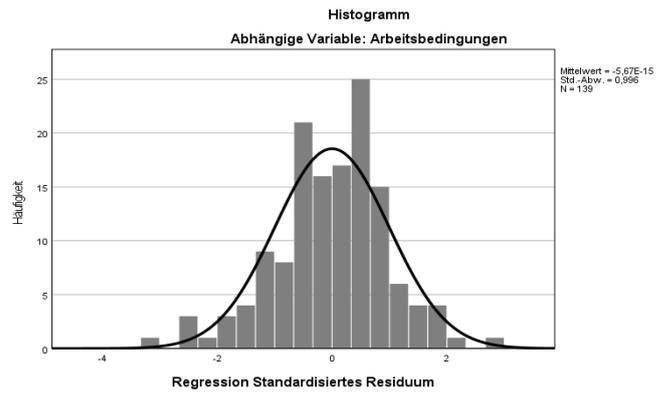


Abbildung 58. H6.3 KV – Histogramm und P-P-Diagramm Residuen

Anhang I: Multiple Regressionsanalyse

Tabelle 66 *Multiple Regressionsanalyse: Aufgenommene/Entfernte Variablen*

H	Modell	Aufgenommene Variablen	Entfernte Variablen	Methode
4.1	1 ^a	SchlechtAngepasstesVerhalten inv, NonverbaleStrategie, VerbaleStrategie ^c	.	Einschluß
	2 ^a	.	Nonverbale Strategie	Rückwärts (Kriterium: Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Ausschluß $\geq ,100$).
	3 ^a	.	Verbale Strategie	Rückwärts (Kriterium: Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Ausschluß $\geq ,100$).
5	1 ^b	AbgabeVerantwortung, ÜbertreibungVerantwortung, Stress, Ärger, Selbstakzeptanz, Resignation, AkzeptanzHörverlust ^c	.	Einschluß
	2 ^b	.	Selbstakzeptanz	Rückwärts (Kriterium: Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Ausschluß $\geq ,100$).
	3 ^b	.	Abgabe Verantwortung	Rückwärts (Kriterium: Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Ausschluß $\geq ,100$).
	4 ^b	.	Stress	Rückwärts (Kriterium: Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Ausschluß $\geq ,100$).
	5 ^b	.	Ärger	Rückwärts (Kriterium: Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Ausschluß $\geq ,100$).
	6 ^b	.	Übertreibung Verantwortung	Rückwärts (Kriterium: Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Ausschluß $\geq ,100$).
	7 ^b	.	Akzeptanz Hörverlust	Rückwärts (Kriterium: Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Ausschluß $\geq ,100$).

a. Abhängige Variable: Kolleg*innen

b. Abhängige Variable: ZAA

c. Alle gewünschten Variablen wurden eingegeben.

Anmerkungen. H: Hypothese

Tabelle 67 Rückwärtsgerichtete multiple Regressionsanalyse: Modellzusammenfassung

H	Modell	AV	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Durbin-Watson-Statistik
4.1	3		,305 ^a	,093	,087	,44580	2,142
5	7		,419 ^b	,176	,170	,41469	2,153

a. Einflußvariablen : (Konstante), SchlechtAngepasstesVerhalten inv

b. Einflußvariablen : (Konstante), Resignation

Anmerkungen. AV: Abhängige Variable, H: Hypothese, ZAA: Zufriedenheit Arbeitszufriedenheitsrelevante Aspekte, K: Kolleg*innen

Tabelle 68 Rückwärtsgerichtete multiple Regressionsanalyse: ANOVA

H	AV	Modell		Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
4.1	K	3	Regression	2,798	1	2,798	14,078	,000 ^a
			Nicht standardisierte Residuen	27,228	137	,199		
			Gesamt	30,025	138			
5	ZAA	7	Regression	4,736	1	4,736	27,539	,000 ^b
			Nicht standardisierte Residuen	22,184	129	,172		
			Gesamt	26,920	130			

a. Einflußvariablen : (Konstante), AbgabeVerantwortung, ÜbertreibungVerantwortung, Stress, Ärger, Selbstakzeptanz, Resignation, AkzeptanzHörverlust

b. Einflußvariablen : (Konstante), Resignation

Anmerkungen. AV: Abhängige Variable, H: Hypothese, ZAA: Zufriedenheit Arbeitszufriedenheitsrelevante Aspekte, K: Kolleg*innen

Tabelle 69 Rückwärtsgerichtete multiple Regressionsanalyse: Koeffizienten 1/2

H	AV	Modell		Regressionskoeffizient	Std.-Fehler	Beta	T	Sig.
4.1	K	3	(Konstante)	2,929	,138		21,266	,000
			SchlechtAngepasstesVerhalten inv	,259	,069	,305	3,752	,000
5	ZAA	7	(Konstante)	2,611	,092		28,440	,000
			Resignation	,256	,049	,419	5,248	,000

Anmerkungen. Z AV: Abhängige Variable, H: Hypothese, AA: Zufriedenheit Arbeitszufriedenheitsrelevante Aspekte, K: Kolleg*innen

Tabelle 70 Multiple Regressionsanalyse: Koeffizienten 2/2

				95,0% Konfidenzintervalle für B		Kollinearitätsstatistik	
H	AV	Modell		Untergrenze	Obergrenze	Toleranz	VIF
4.1	K	3	(Konstante)	2,657	3,202		
			SchlechtAngepasstesVerhalten inv	,122	,395	1,000	1,000
5	ZA A	7	(Konstante)	2,429	2,792		
			Resignation	,160	,353	1,000	1,000

Anmerkungen. AV: Abhängige Variable, H: Hypothese, ZAA: Zufriedenheit Arbeitszufriedenheitsrelevante Aspekte, K: Kolleg*innen

Anhang J: Kontrollvariablen: Multiple Regressionsanalyse

Tabelle 71 MR-Kontrollvariablen: Aufgenommene/Entfernte Variablen

H	AV	Modell	Aufgenommene Variablen	Entfernte Variablen	Methode
2	ZAA	1	Kommunikationsbelastung	.	Vorwärts- (Kriterium: Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Aufnahme \leq ,050)
		2	Unterstützung am Arbeitsplatz: Keine Unterstützung	.	Vorwärts- (Kriterium: Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Aufnahme \leq ,050)
4.1	K	1	Kommunikationsstrategien	.	Vorwärts- (Kriterium: Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Aufnahme \leq ,050)
		2	Tätigkeitsbereich	.	Vorwärts- (Kriterium: Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Aufnahme \leq ,050)
5	ZAA	1	Persönliche Anpassung	.	Vorwärts- (Kriterium: Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Aufnahme \leq ,050)
		2	Unterstützung am Arbeitsplatz: Keine Unterstützung	.	Vorwärts- (Kriterium: Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Aufnahme \leq ,050)
6.1	K	1	ReaktionUmfeld	.	Vorwärts- (Kriterium: Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Aufnahme \leq ,050)
6.2	V	1	ReaktionUmfeld	.	Vorwärts- (Kriterium: Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Aufnahme \leq ,050)
6.3	AB	1	ReaktionUmfeld	.	Vorwärts- (Kriterium: Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Aufnahme \leq ,050)

Anmerkungen. AV: Abhängige Variable, H: Hypothese, ZAA: Zufriedenheit Arbeitszufriedenheitsrelevante Aspekte, K: Kolleg*innen, V: Vorgesetzte, AB: Arbeitsbedingungen

Tabelle 72 MR-Kontrollvariablen: Modellzusammenfassung

H	AV	Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R- Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Durbin-Watson- Statistik
2	ZAA	1	,336 ^a	,113	,106	,42344	
		2	,372 ^a	,138	,126	,41890	2,116
4.1	K	1	,215 ^b	,046	,039	,45724	
		2	,274 ^b	,075	,061	,45189	2,185
5	ZAA	1	,314 ^c	,099	,092	,42684	
		2	,353 ^c	,125	,112	,42214	2,087
6.1	K	1	,411 ^d	,169	,163	,42682	2,208
6.2	V	1	,222 ^d	,049	,042	,64503	2,203
6.3	AB	1	,426 ^d	,181	,175	,42113	2,073

- a. Einflußvariablen : (Konstante), Kommunikationsbelastung
- b. Einflußvariablen : (Konstante), Kommunikationsstrategien, Tätigkeitsbereich
- c. Einflußvariablen : (Konstante), Persönliche Anpassung
- d. Einflußvariablen : (Konstante), Reaktion Umfeld

Anmerkungen. AV: Abhängige Variable, H: Hypothese, ZAA: Zufriedenheit Arbeitszufriedenheitsrelevante Aspekte, K: Kolleg*innen, V: Vorgesetzte, AB: Arbeitsbedingungen, E: Entwicklung, B: Bezahlung

Tabelle 73 MR-Kontrollvariablen: ANOVA

H	M	AV		Quad- rat- summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
H2	1	ZAA	Regression	3,128	1	3,128	17,445	,000 ^a
			Nicht standardisierte Residuen	24,564	137	,179		
			Gesamt	27,692	138			
	2		Regression	3,827	2	1,913	10,904	,000 ^a
			Nicht standardisierte Residuen	23,865	136	,175		
			Gesamt	27,692	138			
H4.1	1	K	Regression	1,383	1	1,383	6,615	,011 ^b
			Nicht standardisierte Residuen	28,642	137	,209		
			Gesamt	30,025	138			
	2		Regression	3,827	2	1,913	10,904	,000 ^b
			Nicht standardisierte Residuen	23,865	136	,175		
			Gesamt	27,692	138			
H5	1	ZAA	Regression	2,732	1	2,732	14,993	,000 ^c
			Nicht standardisierte Residuen	24,960	137	,182		
			Gesamt	27,692	138			
	2		Regression	3,456	2	1,728	9,697	,000 ^c
			Nicht standardisierte Residuen	24,236	136	,178		
			Gesamt	27,692	138			
H6.1	1	K	Regression	5,067	1	5,067	27,814	,000 ^d
			Nicht standardisierte Residuen	24,958	137	,182		
			Gesamt	30,025	138			
H6.2	1	V	Regression	2,918	1	2,918	7,013	,009 ^d
			Nicht standardisierte Residuen	56,169	135	,416		
			Gesamt	59,086	136			
H6.3	1	AB	Regression	5,378	1	5,378	30,322	,000 ^d
			Nicht standardisierte Residuen	24,297	137	,177		
			Gesamt	29,674	138			

a. Einflußvariablen : (Konstante), Kommunikationsbelastung

b. Einflußvariablen : (Konstante), Kommunikationsbelastung, Unterstützung am Arbeitsplatz: Keine Unterstützung

c. Einflußvariablen : (Konstante), Persönliche Anpassung

d. Einflußvariablen : (Konstante), Reaktion Umfeld

Anmerkungen. AV: Abhängige Variable, H: Hypothese, ZAA: Zufriedenheit Arbeitszufriedenheitsrelevante Aspekte, K: Kolleg*innen, V: Vorgesetzte, AB: Arbeitsbedingungen, E: Entwicklung, B: Bezahlung

Tabelle 74 MR-Kontrollvariablen: Koeffizienten 1/2

H	AV	M		Nicht standardisierte Ko-		Standardi-		Sig.
				effizienten	effizienten	sierte Koef-	sierte Koef-	
				Regressi-	Std.-Fehler	Beta	T	
				onskoeffi-				
				zientB				
2	ZAA	1	(Konstante)	3,681	,157		23,473	,000
			Kommunikationsbelastung	-,228	,055	-,336	-4,177	,000
		2	(Konstante)	3,682	,155		23,738	,000
			Kommunikationsbelastung	-,214	,055	-,315	-3,925	,000
			Unterstützung am Arbeits-	-,165	,083	-,160	-1,996	,048
			platz: Keine Unterstützung					
3.1	AB	1	(Konstante)	2,952	,045		65,935	,000
			Unterstützung am Arbeits-	-,206	,089	-,194	-2,314	,022
			platz: Keine Unterstützung					
4.2	K	1	(Konstante)	2,916	,202		14,435	,000
			Kommunikationsstrategien	,266	,103	,215	2,572	,011
		2	(Konstante)	2,914	,200		14,594	,000
			Kommunikationsstrategien	,296	,103	,239	2,868	,005
			Tätigkeitsbereich	-,171	,083	-,172	-2,065	,041
5		1	(Konstante)	2,597	,121		21,505	,000
			PersönlicheAnpassung	,254	,066	,314	3,872	,000
		2	(Konstante)	2,670	,125		21,401	,000
			PersönlicheAnpassung	,237	,066	,293	3,618	,000
			Unterstützung am Arbeits-	-,168	,083	-,163	-2,017	,046
			platz: Keine Unterstützung					
6.1	K	1	(Konstante)	3,745	,070		53,150	,000
			ReaktionUmfeld	-,323	,061	-,411	-5,274	,000
6.2	V	1	(Konstante)	3,752	,105		35,751	,000
			Einsatzort: Ich habe einen	,011	,091	,009	,116	,908
			festen Einsatzort (Büro, Pra-					
			xis, Baustelle, etc.).					
			Unterstützung am Arbeits-	-,048	,088	-,044	-,543	,588
			platz: Keine Unterstützung					
			Betrieb = klein	,066	,095	,057	,689	,492
			Betrieb = mittel	-,011	,094	-,010	-,119	,906
			Tätigkeitsbereich	-,078	,081	-,078	-,961	,338
			ReaktionUmfeld	-,312	,064	-,397	-4,880	,000
6.3	AB	1	(Konstante)	3,228	,070		46,437	,000
			ReaktionUmfeld	-,333	,060	-,426	-5,507	,000

Anmerkungen. AV: Abhängige Variable, H: Hypothese, M: Modell, ZAA: Zufriedenheit Arbeitszufriedenheitsrelevante Aspekte, K: Kolleg*innen, V: Vorgesetzte, AB: Arbeitsbedingungen

Tabelle 75 MR-Kontrollvariablen: Koeffizienten 2/2

H	AV	Modell	Kollinearitätsstatistik	
			Toleranz	VIF
2	ZA	1 (Konstante)		
	A	Kommunikationsbelastung	1,000	1,000
		2 (Konstante)		
		Kommunikationsbelastung	,983	1,017
		Unterstützung am Arbeitsplatz: Keine Unterstützung	,983	1,017
3.1	AB	1 (Konstante)		
		Unterstützung am Arbeitsplatz: Keine Unterstützung	1,000	1,000
4.1	K	1 (Konstante)		
		Kommunikationsstrategien	1,000	1,000
		2 (Konstante)		
		Kommunikationsstrategien	,980	1,020
		Tätigkeitsbereich	,980	1,020
5	ZAA	1 (Konstante)		
		PersönlicheAnpassung	1,000	1,000
		2 (Konstante)		
		PersönlicheAnpassung	,983	1,017
		Unterstützung am Arbeitsplatz: Keine Unterstützung	,983	1,017
6.1	K	1 (Konstante)		
		ReaktionUmfeld	1,000	1,000
6.2	V	1 (Konstante)		
		Einsatzort: Ich habe einen festen Einsatzort (Büro, Praxis, Baustelle, etc.).	,950	1,053
		Unterstützung am Arbeitsplatz: Keine Unterstützung	,926	1,080
		Betrieb = klein	,895	1,118
		Betrieb = mittel	,875	1,143
		Tätigkeitsbereich	,939	1,065
6.3	AB	1 (Konstante)		
		ReaktionUmfeld	1,000	1,000

Anhang K: Kontrollvariablen Mehrfaktorielle Varianzanalyse

Tabelle 76 Mehrfaktorielle Varianzanalyse H3.2 - Levene-Test auf Gleichheit der Fehlervarianzen^{a,b}

		Levene-Statistik			
		tik	df1	df2	Sig.
Arbeitsbedingungen	Basiert auf dem Mittelwert	1,312	26	104	,169
	Basiert auf dem Median	,786	26	104	,756
	Basierend auf dem Median und mit angepaßten df	,786	26	55,927	,746
	Basiert auf dem getrimmten Mittel	1,266	26	104	,201

Prüft die Nullhypothese, dass die Fehlervarianz der abhängigen Variablen über Gruppen hinweg gleich ist.

a. Abhängige Variable: Arbeitsbedingungen

b. Design: Konstanter Term + Tinnitus + EW10_01 + UH01_12 + EW08 + EW11 + Tinnitus * EW10_01 + Tinnitus * UH01_12 + Tinnitus * EW08 + Tinnitus * EW11 + EW10_01 * UH01_12 + EW10_01 * EW08 + EW10_01 * EW11 + UH01_12 * EW08 + UH01_12 * EW11 + EW08 * EW11 + Tinnitus * EW10_01 * UH01_12 + Tinnitus * EW10_01 * EW08 + Tinnitus * EW10_01 * EW11 + Tinnitus * UH01_12 * EW08 + Tinnitus * UH01_12 * EW11 + Tinnitus * EW08 * EW11 + EW10_01 * UH01_12 * EW08 + EW10_01 * UH01_12 * EW11 + EW10_01 * EW08 * EW11 + UH01_12 * EW08 * EW11 + Tinnitus * EW10_01 * UH01_12 * EW08 + Tinnitus * EW10_01 * UH01_12 * EW11 + Tinnitus * EW10_01 * EW08 * EW11 + Tinnitus * UH01_12 * EW08 * EW11 + EW10_01 * UH01_12 * EW08 * EW11 + Tinnitus * EW10_01 * UH01_12 * EW08 * EW11

Anmerkungen. EW10_01: Fester Einsatzort, UH01_12: Keine Unterstützung, EW08: Betriebsgröße, EW11: Tätigkeitsbereich

Tabelle 77 Mehrfaktorielle Varianzanalyse H3.2 - Tests der Zwischensubjekteffekte

Quelle	Typ III		Mittel der			Partielles
	Quadrat- summe	df	Quadrate	F	Sig.	Eta-Quad- rat
Korrigiertes Modell	8,541 ^a	34	,251	1,236	,207	,288
Konstanter Term	391,313	1	391,313	1925,680	,000	,949
Tinnitus	,164	1	,164	,805	,372	,008
EW10_01	,258	1	,258	1,267	,263	,012
UH01_12	,007	1	,007	,034	,853	,000
EW08	,001	1	,001	,006	,938	,000
EW11	,291	2	,145	,715	,492	,014
Tinnitus * EW10_01	1,191	1	1,191	5,863	,017	,053
Tinnitus * UH01_12	,531	1	,531	2,612	,109	,024
Tinnitus * EW08	,050	1	,050	,246	,621	,002
Tinnitus * EW11	,396	2	,198	,974	,381	,018
EW10_01 * UH01_12	,020	1	,020	,096	,757	,001
EW10_01 * EW08	,018	1	,018	,090	,765	,001
EW10_01 * EW11	,167	2	,083	,410	,665	,008
UH01_12 * EW08	,035	1	,035	,170	,681	,002
UH01_12 * EW11	,196	2	,098	,482	,619	,009
EW08 * EW11	,481	2	,241	1,184	,310	,022
Tinnitus * EW10_01 * UH01_12	,000	0	.	.	.	,000
Tinnitus * EW10_01 * EW08	,000	0	.	.	.	,000
Tinnitus * EW10_01 * EW11	,002	1	,002	,009	,926	,000
Tinnitus * UH01_12 * EW08	,187	1	,187	,921	,339	,009
Tinnitus * UH01_12 * EW11	,098	1	,098	,480	,490	,005
Tinnitus * EW08 * EW11	,798	2	,399	1,962	,146	,036
EW10_01 * UH01_12 * EW08	,000	0	.	.	.	,000
EW10_01 * UH01_12 * EW11	,010	1	,010	,051	,822	,000
EW10_01 * EW08 * EW11	,047	2	,023	,115	,892	,002
UH01_12 * EW08 * EW11	,000	0	.	.	.	,000
Tinnitus * EW10_01 * UH01_12 * EW08	,000	0	.	.	.	,000
Tinnitus * EW10_01 * UH01_12 * EW11	,000	0	.	.	.	,000
Tinnitus * EW10_01 * EW08 * EW11	,000	0	.	.	.	,000
Tinnitus * UH01_12 * EW08 * EW11	,000	0	.	.	.	,000
EW10_01 * UH01_12 * EW08 * EW11	,000	0	.	.	.	,000
Tinnitus * EW10_01 * UH01_12 * EW08 * EW11	,000	0	.	.	.	,000
Fehler	21,134	104	,203			
Gesamt	1198,612	139				
Korrigierte Gesamtvariation	29,674	138				

a. R-Quadrat = ,288 (korrigiertes R-Quadrat = ,055)

Anmerkungen. Abhängige Variable: Arbeitsbedingungen, EW10_01: Fester Einsatzort, UH01_12: Keine Unterstützung, EW08: Betriebsgröße, EW11: Tätigkeitsbereich

Anhang L: Teststärke

Tabelle 78 Teststärke H3.1

t tests - Linear multiple regression: Fixed model, single regression coefficient

Analysis: Post hoc: Compute achieved power

Input:	Tail(s)	=	Two
	Effect size f^2	=	0.089
	α err prob	=	0.05
	Total sample size	=	139
	Number of predictors	=	1
Output:	Noncentrality parameter δ	=	3.5172432
	Critical t	=	1.9774312
	Df	=	137
	Power (1- β err prob)	=	0.9373027

Anmerkungen. Anhand des Statistiktools ‚G*Power‘ von Faul et al. (2009)

Tabelle 79 Teststärke H4.2

t tests - Linear multiple regression: Fixed model, single regression coefficient

Analysis: Post hoc: Compute achieved power

Input:	Tail(s)	=	Two
	Effect size f^2	=	0.0869565
	α err prob	=	0.05
	Total sample size	=	139
	Number of predictors	=	1
Output:	Noncentrality parameter δ	=	3.4766296
	Critical t	=	1.9774312
	Df	=	137
	Power (1- β err prob)	=	0.9321757

Anmerkungen. Anhand des Statistiktools ‚G*Power‘ von Faul et al. (2009)

Tabelle 80 Teststärke H7.1

tests - Linear multiple regression: Fixed model, single regression coefficient

Analysis: Post hoc: Compute achieved power

Input:	Tail(s)	=	Two
	Effect size f^2	=	0.0416667
	α err prob	=	0.05
	Total sample size	=	139
	Number of predictors	=	1
Output:	Noncentrality parameter δ	=	2.4065891
	Critical t	=	1.9774312
	Df	=	137
	Power (1- β err prob)	=	0.6663097

Anmerkungen. Anhand des Statistiktools ‚G*Power‘ von Faul et al. (2009)

Tabelle 81 Teststärke H7.2

t tests - Linear multiple regression: Fixed model, single regression coefficient

Analysis: Post hoc: Compute achieved power

Input:	Tail(s)	=	Two
	Effect size f^2	=	0.0869565
	α err prob	=	0.05
	Total sample size	=	139
	Number of predictors	=	1
<hr/>			
Output:	Noncentrality parameter δ	=	3.4766296
	Critical t	=	1.9774312
	Df	=	137
	Power (1- β err prob)	=	0.9321757

Anmerkungen. Anhand des Statistiktools ‚G*Power‘ von Faul et al. (2009)

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich an Eides statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne die Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus veröffentlichten und nicht veröffentlichten Schriften entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit ist in gleicher oder ähnlicher Form oder auszugsweise im Rahmen einer anderen Prüfung noch nicht vorgelegt worden. Ich versichere, dass die eingereichte elektronische Fassung der eingereichten Druckfassung vollständig entspricht.

Köln, den 05.06.2021



Datum

Unterschrift