

# **CHANCENGLEICHHEIT 2011**

**Bewerbung um den Anerkennungspreis zur  
Förderung der Chancengleichheit für alle in  
Liechtenstein**

**Sprechende Hände!**



**Einführung in die Gebärdensprache zur Verbesserung der  
Kommunikation zwischen Hörenden und gehörlosen  
Mitarbeitenden**

**Restaurant „Salz + Pfeffer“, Liechtenstein**

**Februar 2011**

## **Inhaltsverzeichnis**

Beschreibung Betrieb

Ausgangs- und Problemlage

Schlussfolgerung und Idee

Ziele und Nutzen des Projekts

Massnahmen zur Überprüfung der Zielerreichung

Umsetzung der Projektidee

Finanzierung des Projekts

Charakter des Projekts

Abschliessende Bemerkungen

## **Beschreibung des Betriebs**

Unser Gastrounternehmen „Salz + Pfeffer“ beschäftigt insgesamt 17 Personen (in Voll- und Teilzeitanstellungen und entsprechen 15 Vollzeitstellen) in der Küche, im Service und im hauswirtschaftlichen Bereich. Die 17 Mitarbeitenden kommen aus vier Nationen (Liechtenstein, Österreich, Portugal, Spanien). In der Küche sind 3 Männer und 2 Frauen beschäftigt, im Service 6 Frauen und 3 Männer, in der Reinigung 2 Frauen und 1 Mann. Mein Mann und ich haben die Geschäftsführung sowie die Leitung der Küche und des Services inne. Den Betrieb haben wir vor 10 Jahren neu eröffnet.

## **Beschreibung der Ausgangslage**

Gustav Frei<sup>1</sup> ist 32 Jahre alt, Koch und seit einem Jahr bei uns im Gastrounternehmen „Salz + Pfeffer“ tätig. Er ist verheiratet und hat zwei Kinder. Herr Frei ist seit Geburt gehörlos. Er hat die Gehörlosenschule in Zürich besucht und anschliessend bei einem Gastrounternehmen in Zürich die Ausbildung zum Koch abgeschlossen. Die Berufsschule<sup>2</sup> für Hörgeschädigte hat er in Zürich besucht. Der Lehrmeister konnte Gebärdensprache und so stand seiner Ausbildung nichts mehr im Weg. Herr Frei wollte nach einigen Berufsjahren wieder zurück nach Liechtenstein und bewarb sich bei uns. Ich kannte den ehemaligen Lehrmeister von Gustav Frei und nahm mit ihm Kontakt auf, da wir uns nicht vorstellen konnten, wie die Zusammenarbeit in der Küche mit einer gehörlosen Person funktionieren kann. Er konnte uns verschiedene Tipps und Hinweise für den Umgang mit Herrn Frei im Arbeitsalltag geben. Empfohlen hat er uns auch an einer „Einführung in die Arbeit mit hörbehinderten Menschen“ der Berufsschule für Hörgeschädigte teilzunehmen. Durch diese beiden Unterstützungen sind wir das „Experiment“ eingegangen.

Herr Frei hat sich mittlerweile gut in den Betrieb integriert. Wir stellen aber auch immer wieder fest, dass die Kommunikation untereinander nicht immer optimal läuft. Im hektischen Küchenalltag werden manchmal die einfachsten Gesprächsregeln übersehen.

Gustav Frei fühlt sich insgesamt gut in die „Küche“ des Betriebs integriert, also „mittendrin“, muss aber einen grossen persönlichen Aufwand

---

<sup>1</sup> Gustav Frei ist einverstanden, dass er in der Projekteingabe namentlich genannt wird.

<sup>2</sup> <http://www.bsfb.ch/index.htm?1portraet/geschichte.htm>.

betreiben, um nicht immer wieder „draussen“ zu landen. Im letzten Mitarbeitendengespräch hat er angesprochen, dass er sich eine bessere Kommunikation mit seinen Kolleginnen und Kollegen wünschen würde.

### **Schlussfolgerung und Idee**

Gustav Frei kann uns nicht hören und in der Lautsprache nur eingeschränkt mit uns ins Gespräch kommen. Wir Hörenden sind gefordert, seine Sprache zu lernen. Dazu brauchen wir Hilfe. Mit Unterstützung des Preisgeldes des Chancengleichheitspreises können wir uns Hilfe von Aussen holen. Für die ganze Belegschaft soll ein Coaching und eine Einführung in die Gebärdensprache angeboten werden. Das Küchenteam arbeitet am nächsten mit Gustav Frei zusammen. Damit die Abläufe in Zukunft noch reibungsloser laufen, wollen wir für das Küchenteam einen Gebärdensprachkurs anbieten. Wir erhoffen uns, dass damit auch das Betriebsklima insgesamt verbessert werden kann.

## **Ziele und Nutzen des Projekts**

Die Zielsetzung des Projekts wurde mit Gustav Frei und dem Küchenteam, welches direkt vom Projekt profitieren wird, erarbeitet.

### Grobziel

Verbesserung der Kommunikation innerhalb des Küchenteams

### Feinziele

- 1) Die ganze Belegschaft versteht die Kultur der Gehörlosen besser:
  - Coachingveranstaltung von ca. 2 Std. für die ganze Belegschaft
    - Welche Punkte sind im Umgang mit einer Person, die gehörlos ist, zu beachten? Wo sind Hürden und Stolpersteine?
    - Welche alltäglichen Hilfsmittel/Hilfestellungen gibt es, damit der Betriebsalltag erleichtert wird?
- 2) Die ganze Belegschaft erhält einen Einblick in die Gebärdensprache:
  - Durchführen eines Einführungskurs von 1 ½ Std. in die Gebärdensprache für die ganze Belegschaft
- 3) Das Küchenteam erlernt Gebärden für die Alltagssprache im Küchenalltag. Es kann einfache Gebärden anwenden und versteht diese.
  - Durchführen eines Gebärdensprachkurses (6 x 2 Std.) für das Küchenteam
    - Der Gebärdenkurs ist so zu gestalten, dass er auf die Alltagssituationen in der Küche zugeschnitten ist.
    - Gustav Frei nimmt an den Gebärdenkursen teil.
    - Die Hörenden erhalten die Möglichkeiten, mitzuteilen, wo es für sie Verbesserungen braucht, damit der Ablauf reibungslos ist.

### Nebenziele

- 1) Die Belegschaft, in erster Linie das Küchenteam, erlernt eine weitere Sprache (zusätzliche Sprachkompetenz).
- 2) Es werden Anreize geschaffen, sich in der Gebärdensprache fit zu machen.
- 3) Für die Belegschaft, d.h. in erster Linie das Küchenteam, hat die Weiterbildung auch Team fördernde Aspekte.
- 4) Bessere Verständigung über alle Nationalitäten hinweg.

### Nichtziele

- 1) Immer wiederkehrende Beschäftigung einer Gebärdendolmetscherin
- 2) Schaffung eines beschützenden Arbeitsplatzes für Gustav Frei

## **Gender Mainstreaming**

Vom Einführungskurs wird die ganze Belegschaft profitieren – dies sind 7 Männer und 10 Frauen. Im Küchenteam sind 4 Männer und 2 Frauen vertreten.

- Es wird bei der Kursplanung darauf geachtet, dass beide Geschlechter vertreten sind (Lehrperson und Coach).

Die Teilnahme am Gebärdensprachkurs und am Coaching ist für alle (Teilzeit- wie Vollzeitmitarbeitende) obligatorisch. Die Weiterbildungszeit wird den Mitarbeitenden voll vergütet – dies ist über die Gewinnsumme aus dem Chancengleichheitspreis möglich.

## **Betriebsklima**

Sollte sich der Gebärdensprachkurs positiv auf das Betriebsklima auswirken, wird die ganze Belegschaft davon profitieren. Damit wäre die Aneignung einer weiteren Sprache der gesamten Belegschaft (Frauen wie Männer) zugänglich gemacht.

Nach Absolvierung des Gebärdensprachkurses haben die Hörenden einen Einblick in die Welt der Gehörlosen erhalten. Ein Ergebnis wird auch sein, dass nicht immer „nur“ der Gehörlose sich bemühen muss, „mit-tendrin“ zu bleiben. Die Hörenden haben durch den Kurs Instrumente in die Hand bekommen, sich in der Gebärdensprache auf Gustav Frei einzulassen. Im Alltag können sie besser auf ihn zugehen. Sie wissen durch den Kurs, worauf sie achten müssen und fühlen sich bedeutend sicherer im Umgang mit gehörlosen Personen.

Als Geschäftsführung profitieren wir direkt von der verbesserten Integration von Gustav Frei in den Arbeitsprozess, durch reibungslose Betriebsabläufe und ein besseres Betriebsklima.

### **Massnahmen zur Überprüfung der Zielerreichung**

Für die Überprüfung der Zielerreichung werden folgende Messkriterien eingesetzt:

- 1) Die ganze Belegschaft (mind. 80% der Belegschaft - Anteil Frauen und Männer bewegt sich im Verhältnis zur Anstellung) hat am Einführungskurs teilgenommen.
- 2) Die ganze Belegschaft (mind. 80% der Belegschaft - Anteil Frauen und Männer bewegt sich im Verhältnis zur Anstellung) hat am Coaching teilgenommen.
- 3) Eine Liste mit Tipps und Infos wurde im Coaching erstellt und hängt am Anschlagbrett.
- 4) Das ganze Küchenteam hat mind. 80% des Kursangebotes besucht.
- 5) Beide Geschlechter waren als Lehrende vertreten (Coaching, Lehrpersonen).
- 6) Befragung der Mitarbeitenden bezüglich des veränderten Betriebsklima nach ca. 1 Monat nach Durchführung der Sprachkurse.

## **Umsetzung des Projekts**

Die Durchführung des Projekts ist in der zweiten Jahreshälfte 2011 geplant.

Für die Umsetzung werden **drei Aktionspakete** geschnürt:

### **Aktion I – März 2011 bis Juni 2011**

#### **Vorbereitungsphase:**

- 1) Belegschaft über das Vorhaben informieren,
- 2) Erarbeitung der Zielsetzung mit dem Küchenteam,
- 3) Coach und Lehrperson für die Gebärdensprache suchen,
- 4) Termine für das Coaching, den Einführungskurs und den Gebärdensprachkurs festlegen,
- 5) Vorgespräche mit dem Coach und der Lehrperson führen,
- 6) Vereinbarung über Inhalte der Weiterbildungen, die Rahmenbedingungen und das Honorar mit dem Coach und der Lehrperson treffen,
- 7) Dolmetscherinnen für die verschiedenen Einsätze beim Liechtensteiner Behinderten-Verband bestellen.

### **Aktion II – August 2011 bis November 2011**

Das Coaching sowie die Einführung in die Gebärdensprache wird jeweils am „Wirtesonntag“ d.h. in unserem Fall an einem Montag durchgeführt. Dadurch haben alle die Möglichkeit, an den Angeboten teilzunehmen.

- Das Coaching wird vom ehemaligen Lehrmeister von Gustav Frei am Montag, 22. August 2011 (16.00 bis 18.00 Uhr) in unserem Betrieb mit der gesamten Belegschaft durchgeführt.
- Die Einführung der Gebärdensprache wird am 5. September 2011 (16.00 bis 17.30 Uhr) bei uns im Betrieb durchgeführt. Den Gebärdensprachkurs wird Silvia Meier leiten.

Der Gebärdensprachkurs für das Küchenteam wird auf einen Arbeitstag gelegt. Die Küche ist täglich von 14.00 bis 18.00 Uhr geschlossen. Der Kurs findet deshalb jeweils von 14.30 bis 16.30 Uhr statt. Das Küchenteam kann für den Gebärdensprachkurs das hauseigene Sitzungszimmer nutzen.



An folgenden Daten wird der Kurs durchgeführt:

- Dienstag, 13. September
- Mittwoch, 21. September
- Donnerstag, 29. September
- Dienstag, 4. Oktober
- Mittwoch, 26. Oktober
- Donnerstag, 3. November

Spätere Daten kommen im Betrieb nicht in Frage, da ab der zweiten Novemberwoche die Weihnachtsessen von Betrieben und Vereinen gebucht werden und das Küchenteam sich neben der Alltagshektik nicht noch zusätzlich einen Sprachkurs vorstellen kann.

### **Aktion III**

Evaluierung des Angebots mit dem Küchenteam und einer Dolmetscherin anfangs Januar 2012.

Zudem werden die Mitarbeitenden beim nächsten Mitarbeitendengespräch zur Weiterbildung (Coaching, Einführungskurs) befragt und es wird auch geklärt, ob sie an einer Weiterführung interessiert wären.

Mit den geplanten Umsetzungsmassnahmen werden auch Frauen berücksichtigt, die vorwiegend in Teilzeitverhältnissen im Betrieb arbeiten auch berücksichtigt. Sie können somit ihre Sprachkenntnisse wie die männlichen und weiblichen Vollzeitmitarbeitenden erweitern.

## Finanzierung des Projekts

Die Realisierung dieses Projekts ist lediglich über den Chancengleichheitspreis möglich. Folgende Kosten fallen für den Betrieb an:

Aufwand	CHF
Dolmetscherin (18 Std. Kurs, 1½ Std. Einführungskurs, Coaching 2 Std., Auswertung 2 Std. = 23 ½) wird über Procom (Vermittlung für Dolmetscheinsätze) abgerechnet. Die Tarife werden vorgegeben.	5'328.00
Lehrperson (Honorar und Spesen) – Die Lehrperson wird über den Schweizerischen Gehörlosenbund organisiert. Die Tarife sind vorgegeben.	2'072.00
Lehrmeister/Coaching (Honorar inkl. Spesen)	500.00
Zusätzliche Lohnkosten für das Personal (5 Personen à 27 Std. (inkl. Vorbereitung) und 12 Personen à 3.5 Std.) – hier wird mit einem Stundenschnitt von CHF 26.00 gerechnet)	4'602.00
<b>Total</b>	<b>12'502.00</b>

Sollten wir den Chancengleichheitspreis gewinnen, werden wir den Differenzbetrag zu CHF 20'000.00 für weitere Gebärdensprachkurse im Betrieb einsetzen. Die Evaluierungsergebnisse werden uns aufzeigen, in welchen Bereichen der stärkste Handlungsbedarf besteht und wie hoch die Motivation der Mitarbeitenden ist, ihre Gebärdensprachkenntnisse zu verfeinern.

### **Charakter des Projekts**

Durch die Einführung der Gebärdensprache im Betrieb wird sich der Umgang untereinander verändern. Eine Kommunikationsverbesserung ist auf längere Sicht möglich. Das Erlernte aus dem Gebärdensprachkurs kann im Küchenalltag im Umgang mit Gustav Frei weiter ausgebaut und geübt werden. Dadurch wird die neue Sprache auch langfristig erlernt.

Profitieren werden auch die Hörenden untereinander, da verschiedene Nationalitäten im Betrieb beschäftigt sind und diese Personen teilweise nur eingeschränkte Deutschkenntnisse haben. Durch die Gebärdensprache werden wir um eine weitere Sprache reicher.

Wir haben bis anhin wenig Fluktuationen im Betrieb – unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind durchschnittlich sechs Jahre in unserem Betrieb beschäftigt. Auch deshalb schätzen wir unsere Projekteingabe als nachhaltig ein.

### **Abschliessende Bemerkungen zur Projekteingabe**

Es ist uns bewusst, dass wir mit dem Gebärdensprachkurs erst einen Anfang gesetzt haben. Wir Hörenden werden nach einem Kurs die Sprache der Gehörlosen nicht erlernen, aber zumindest einfache Möglichkeiten der Kommunikation werden geschaffen. Und wie schon erwähnt, wollen wir – falls unsere Mitarbeitenden vom Kurs profitiert haben – diesen auch wiederholen können.

Die Einblicke, welche wir Hörenden in die Welt der Gehörlosen erhalten haben, werden uns im beruflichen wie privaten Alltag begleiten.

Wir freuen uns, der Jury unsere Bewerbung um den Chancengleichheitspreis persönlich präsentieren zu können!

Trude und Hans Meier, Geschäftsführung von „Salz + Pfeffer“