Hans Böckler Stiftung
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 428, November 2026

Berufliche Übergänge tauber Menschen

Zwischen individueller Bewältigung und institutioneller Rahmung

Franziska Geib
unter Mitarbeit von Lisa Ehrlich, Hannah Schreiber und Elena Sollmann

Auf einen Blick
Übergänge im Arbeitsleben wie Jobwechsel oder Phasen der Arbeitslosigkeit stellen individuelle Bewältigungsaufgaben dar und werden gleichzeitig institutionell gerahmt – insbesondere dann, wenn Menschen auf sozialstaatliche Hilfeleistungen angewiesen sind. Diese Übergänge bergen besonders für Menschen mit Behinderungen ein hohes Exklusionspotenzial. Zudem sind sie besonders kommunikations- und informationsintensiv. Die vorliegende Pilotstudie fragt, welche Herausforderungen sich für Menschen mit Hörbehinderungen, die in Gebärdensprachen kommunizieren, in diesen normal gewordenen beruflichen Übergängen stellen und wie eine gute Beratung und Begleitung dieser Transitionen ausgestaltet werden kann.

FORSCHUNGS-
FÖRDERUNG

© 2026 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Berufliche Übergänge tauber Menschen“ von Franziska Geib ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. (Lizenztext: https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (z. B. mit Quellenangabe gekennzeichnete Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge) erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Zusammenfassung 6

1. Einleitung 9
2. Problemaufriss 12
   - 2.1 Übergänge im Arbeitsleben: Sensible Phasen mit gesellschaftlichem Exklusionspotenzial 12
   - 2.2 Versäulung des wohlfahrtsstaatlichen Hilfesystems: Doppelte Brüche statt Übergangsbegleitung 15
   - 2.3 Besondere Herausforderungen und Bedarfe tauber Adressat*innen: Kommunikationsbarrieren und Informationsdefizite 17
   - 2.4 Forschungsstand und -desiderate 20
3. Forschungsdesign der Studie 25
   - 3.1 Fokussierungen 25
   - 3.2 Sampling 26
   - 3.3 Methodisches Vorgehen 31
   - 3.4 Gütekriterien 33
4. Ergebnisse 36
   - 4.1 Integrationsberatung in Integrationsfachdiensten zwischen formaler Zuständigkeit und Möglichkeiten der Kooperation sowie Verweisberatung 36
   - 4.2 Gründe für berufliche Übergänge 42
   - 4.3 Herausforderungen für taube Menschen in beruflichen Übergängen 45
   - 4.4 Gute Beratung und Unterstützung tauber Menschen in beruflichen Übergängen 55
   - 4.5 Gelingensbedingungen beruflicher Übergänge außerhalb von Beratung 60
   - 4.6 Rolle der Arbeitgeber*innen in beruflichen Übergängen 61
   - 4.7 Digitalisierung als Unterstützung in beruflichen Übergängen 64
5. Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse 68

6. Fazit und Ausblick 71

Literatur 75

Anhang 84

Kurzvorstellung des Forschungsprojekts „Übergänge tauber und schwerhöriger Menschen im Arbeitsleben“ 84

Fragebogen für Fachkräfte 86

Fragebogen für Adressat*innen 88

Autorin 91

Abbildungen

Abbildung 1: Wanderkarte beruflicher Übergänge 15

Abbildung 2: Arbeitsmodelle der Integrationsfachdienste 30

Abbildung 3: Die Fachkräfte zwischen formaler Zuständigkeit und Möglichkeiten der Kooperation und Verweisberatung 40

Abbildung 4: Übersicht über die betrachteten Übergänge..... 85

Abbildung 5: Forschungsfragen und Übergänge zur Vorlage und Fokussierung im Interview 87

Zusammenfassung

Berufliche Übergänge stellen Herausforderungen, aber auch Chancen der persönlichen Verwirklichung dar. Doch gerade für Menschen mit Behinderungen zeigen sich diese Übergänge insgesamt als risikobehafteter. Sie werden zu besonders sensiblen Phasen, die zur gesellschaftlichen Exklusion oder Inklusion beitragen (vgl. Muche 2013).

Für Menschen mit Hörbehinderungen, die in Gebärdensprachen kommunizieren, tragen insbesondere Kommunikationsbarrieren mit Ämtern und (potenziellen) Arbeitgeber*innen und u. a. damit einhergehende Informationsdefizite zur Erschwerung der beruflichen Teilhabe bei (vgl. Rogalla 2018; vgl. Napier et al. 2020). Gleichzeitig ist die Situation von Gebärdensprachnutzer*innen im Arbeitsleben noch nicht ansatzweise genügend erforscht (Rathmann et al. 2018). Die Zielgruppe tauber Menschen wird auch in Forschungsprojekten kaum berücksichtigt, wenn explizit Menschen mit Behinderungen in Fragestellungen fokussiert werden (vgl. bspw. Aktion Mensch 2021).

Eine Forschungslücke besteht in der Untersuchung von beruflichen Übergängen für taube Menschen sowie den Gelingensbedingungen für die Beratung und Begleitung. In der theoretischen Verortung und methodischen Anlage der Studie werden die Praxis der beruflichen Teilhabe sowie ihre wissenschaftlichen Zugänge kritisch diskutiert und Leerstellen sichtbar gemacht:

- Die wohlfahrtsstaatliche Praxis der Versäulung des sozialen Hilfesystems wird dem wissenschaftlichen Diskurs, in dem die Bedeutung der Begleitung von Übergängen zunehmend als relevant diskutiert wird, kritisch gegenübergestellt (vgl. bspw. Schröer et al. 2013).
- Mit dem Blick auf „normalgewordene“ berufliche Übergänge wird den Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention Rechnung getragen, die die Überwindung eines separierten Arbeitsmarktes sowie Wahl- und Aufstiegsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen für berufliche Teilhabe vorsieht (vgl. York/Jochmaring 2022).
- Mit der Fokussierung auf taube Adressat*innen, welche in Gebärdensprachen kommunizieren, wird eine im wissenschaftlichen Diskurs vernachlässigte Zielgruppe mit ihren Bedarfen in den Blick genommen (vgl. Rauch 2017).
- Durch die Befragung von Fachkräften und ihren Adressat*innen werden fachliche Perspektiven und strukturbezogenes Expert*innen-Wissen sowie persönliche Erfahrungen und individuelle Blickweisen auf berufliche Übergänge verschränkt (vgl. Schröer et al. 2013).

Die Ergebnisse der Studie zeichnen ein spannungsreiches Feld beruflicher Übergänge von tauben Menschen, in dem Individuen mit unterschiedlichen und vielfältigen Ausgangsbedingungen auf standardisierte Prozesse bei Ämtern und Firmen wie bei der Beantragung von Leistungen oder im Bewerbungsverfahren treffen. Es zeigt sich, dass ein Paradigmenwechsel, wie er im Bereich der Bildung von der Integration als Einpassung in die vorherrschenden Strukturen zur Inklusion als Anpassung der Strukturen an die Bedarfe der Menschen propagiert wird, im Bereich des Arbeitslebens noch lange nicht in Sicht ist.

Fachkräfte in den Integrationsfachdiensten finden teils sehr unterschiedliche Rahmenbedingungen in Bezug auf die eigene Zuständigkeit der Beratung und Begleitung sowie auf Möglichkeiten der Kooperation und Verweisberatung vor. Insbesondere die vorranginge Praxis der beruflichen Sicherung der Integrationsfachdienste wird von den Fachkräften als hemmend für gelingende Übergänge erlebt und beruht auf einem verkürzten Verständnis von beruflicher Teilhabe, welches ungleiche Chancen und Ungerechtigkeit am Arbeitsmarkt ignoriert.

Die Adressat*innen nehmen u. a. tatkräftige Unterstützungen im Sinn behinderungsbedingter Nachteilsausgleiche im Rahmen der Übergangsbegleitung als besonders hilfreich und wichtig wahr. Dies schließt an die Kritik der Disability Studies am Empowerment-Konzept bzw. der leitenden Idee der Hilfe zur Selbsthilfe an, welche Ansätze, die lediglich auf die individuelle Befähigung von Ratsuchenden hinarbeiten und die gesellschaftlichen Bedingungen sozialer Problemlagen und damit einhergehende ungleiche Ausgangslagen vernachlässigen, zurückweist.

Die Sicherung der Kommunikation zieht sich durch die unterschiedlichen Schnittstellen im Dreieck des Übergangs zwischen den tauben Adressat*innen und Kostenträgern einerseits und den tauben Adressat*innen und den (potenziellen) Arbeitgeber*innen andererseits. Kommunikation meint nicht nur die laut- und gebärdensprachliche Verständigung im direkten Gespräch oder Telefonat, sondern bezieht auch die schriftliche Kommunikation wie bspw. förmliche E-Mails mit ein. Die Beantragung, Organisation und Verwaltung von Dolmetscher*innen für Laut- und Gebärdensprachen wird als besonders herausfordernd erlebt.

Feste und motivierte Ansprechpersonen im Betrieb werden als entscheidender Faktor der beruflichen Teilhabe von tauben Menschen wahrgenommen. Interessenvertretungen wie Schwerbehindertenbeauftragte oder andere betriebliche Beauftragte können wichtige Ansprechpersonen vor Ort sein, die frühzeitig im Übergang hinzugezogen werden sollten.

Die Arbeitnehmer*innen nutzen am Arbeitsplatz die Bandbreite allgemein verfügbarer digitaler Tools und behinderungsspezifischer Hilfsmittel in sehr unterschiedlicher Weise. Ein wichtiger Faktor hierfür sind die

Schriftsprachkompetenzen der Arbeitnehmer*innen. Digitale Hilfsmittel sollten nicht als Ersatz, sondern als sinnvolles Werkzeug zur Förderung von Teilhabe und Inklusion eingesetzt werden.

Trotz der Fokussierung auf taube Arbeitnehmer*innen und ihre Erfahrungen in beruflichen Übergängen weisen die Befunde in weiten Teilen über die hier betrachtete Gruppe hinaus. Exemplarisch wird ein Blick auf das System der beruflichen Teilhabe und eine komplexe, teils diffuse Unterstützungsstruktur für Menschen mit Behinderungen geworfen.

Die Erkenntnisse der Befragung sind darum sowohl für soziale Träger und Fachkräfte in unterschiedlichen Arbeitsbereichen der beruflichen Teilhabe, für die verantwortlichen Leistungsträger wie Integrations- bzw. Inklusionsämter, die Agentur für Arbeit und Jobcenter als auch für Arbeitgeber*innen von Relevanz. Leistungsträger müssen Hürden beim Zugang zu Unterstützungsstrukturen abbauen und auch Arbeitgeber können z. B. durch feste Ansprechpersonen einen Beitrag für gelingende Übergänge im Arbeitsleben leisten.

Aus den Ergebnissen der Studie ergeben sich vielfältige weiterführende Fragestellungen: Inwieweit unterscheiden sich die Rahmenbedingungen für die Übergangsbegleitung der Integrationsfachdienste landesweit und welche Handlungsspielräume werden den Fachkräften zugestanden? Welchen Gebrauchswert schreiben Nutzer*innen mit unterschiedlichen Behinderungen Angeboten von sozialen Diensten im Bereich der beruflichen Teilhabe im Sinn einer behinderungsgerechten Beratung und Begleitung zu? Wie kann das Potenzial von KI förderlich für berufliche Teilhabe eingesetzt werden? Und wie können Arbeitgeber*innen einen Beitrag zur Gestaltung gelingender Übergänge leisten?

1. Einleitung

Während noch in den 1960er Jahren die Berufstätigkeit als Sicherheit und stabilisierender Faktor bezeichnet wurde, lassen sich in der Postmoderne Prozesse der Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen, aber auch der individuellen Gestaltung und in diesem Zusammenhang die Zunahme von Transitionen innerhalb von Erwerbsbiografien beobachten (vgl. Beck 1986).

Berufliche Übergänge stellen somit Herausforderungen, aber auch Chancen der persönlichen Verwirklichung innerhalb des Erwachsenenalters dar. Doch gerade für Menschen mit Behinderungen zeigen sich diese Übergänge insgesamt als risikobehafteter (vgl. Muche 2013, S. 171). Sie werden zu besonders sensiblen Phasen, die zur gesellschaftlichen Exklusion oder Inklusion beitragen.

Übergängen im Lebenslauf wird in den letzten Jahren auf allen gesellschaftlichen Ebenen eine hohe Relevanz zugeschrieben (vgl. Schröer et al. 2013, S. 11). Wohlfahrtsstaaten sind wesentlich an der Institutionalisierung des Lebenslaufs und somit auch an ihren sich konstituierenden Übergängen beteiligt.

Gleichzeitig lässt sich eine Versäulung des Hilfesystems ausmachen – im Kontext der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen in einem Nebeneinanderexistieren von Leistungsträgern und ihren Beratungsangeboten: den Agenturen für Arbeit, Jobcentern, Integrations- bzw. Inklusionsämtern und ihren -fachdiensten, der Deutschen Rentenversicherung und weiteren Rehabilitationsträgern (vgl. § 6 SGB IX) und zahlreichen Maßnahme-Anbietern.

Obwohl der stabilisierenden Begleitung und Beratung im Kontext von Übergängen insgesamt eine hohe Bedeutung zugeschrieben wird (vgl. Walther/Weinhardt 2013; vgl. Nestmann 2013), bleibt diese im versäulten Hilfesystem häufig auf die jeweiligen Phasen der Erwerbsarbeit oder Arbeitslosigkeit mit entsprechenden Zuständigkeiten beschränkt. Für Menschen mit Hörbehinderungen, insbesondere für jene, die in Gebärdensprachen kommunizieren, sind diese parzellierten Angebote besonders rar und oftmals gar nicht verfügbar – bei gleichzeitig erhöhtem Beratungs- und Unterstützungsbedarf aufgrund der Hörbehinderung und der daraus resultierenden Kommunikationsbarrieren und Informationsdefizite.

Vor diesem Hintergrund widmet sich die vorliegende Pilotstudie folgenden Forschungsfragen:

- Welche Herausforderungen stellen sich für Menschen mit Hörbehinderungen in beruflichen Übergängen?
- Wie können eine gelingende Beratung und Begleitung in beruflichen Übergängen umgesetzt und ausgestaltet werden?

Mit diesem Projekt ist das Ziel verbunden, zunächst Herausforderungen und Bedarfe, aber auch Ansätze von „good practice“ zu identifizieren und darauf aufbauend eine Verstetigung von sinnvollen Strukturen in beruflichen Übergängen anzuschieben, die zur Verringerung von sozialer Ungleichheit und einer Verbesserung von Berufschancen beitragen.

Im Fokus der Studie steht aufgrund der Kommunikationsbarrieren die Zielgruppe der tauben Adressat*innen, die in Gebärdensprachen kommunizieren.

Der Begriff taub/Taub hat in der jüngeren Vergangenheit eine positive Wiederaneignung als neutraler Begriff gegenüber defizitären Formulierungen wie „gehörlos“, „hörgeschädigt“ etc. erfahren (vgl. Diversity Arts Culture 2026a). Mit dieser Begriffswahl schließe ich unter anderem an die Definition von Sabine Fries an, die mit der Bezeichnung taub bzw. deaf all jene Personen zusammenfasst, die unabhängig von ihrem zugeschriebenen Hörstatus und ihrer medizinisch-technischen Ausstattung vorrangig in Gebärdensprachen kommunizieren und sich der Sign-Language-Community zugehörig fühlen:

> „When referring to deaf people, this article means the group of people with hearing disabilities who, regardless of their degree of hearing and the provision of technical aids, such as hearing aids or cochlear implants, communicate primarily in sign language and feel that they belong to the culture of the sign language community.“ (Fries 2022, S. 17)

Des Weiteren wird der Blick auf alltäglich gewordene Übergänge erstens von der Arbeitslosigkeit ins Arbeitsverhältnis, zweitens des Wechsels von einer Arbeitsstelle in die andere und drittens vom Arbeitsverhältnis in die Arbeitslosigkeit gerichtet, die bisher weit weniger im Fokus der Forschung zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen stehen.

Eine weitere Eingrenzung wird für das Hilfesystem vorgenommen: Die Befragung richtet sich an Adressat*innen und Fachkräfte in Integrationsfachdiensten, da diese zum einen als Beratungsstellen hauptsächlich mit der Sicherung von Arbeitsverhältnissen betraut sind und sich so als Bindeglied innerhalb der unterschiedlichen Übergänge positionieren. Zum anderen verfügen die Fachkräfte über eine fachliche Expertise im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben. Auch haben sich hier einige spezialisierte Angebote herausgebildet, die für die Bedürfnisse und Herausforderungen der Zielgruppe der tauben bzw. gebärdenden Adressat*innen sensibilisiert sind.

Entlang eines Problemaufrisses und der Darstellung des Forschungsstandes (Kapitel 2) wird zunächst das Forschungsinteresse dargestellt und die Forschungsfrage entwickelt. Nach der Darstellung des forschenden Vorgehens (Kapitel 3) werden die Ergebnisse der Erhebungsphasen dargestellt und zusammengeführt (Kapitel 4). Abschließend werden die

zentralen Ergebnisse der Studie noch einmal zusammengefasst (Kapitel 5) und ein Fazit mit Forschungsdesideraten (Kapitel 6) gezogen.

2. Problemaufriss

Innerhalb der theoretischen Rahmung der Studie werden zunächst Übergänge im Arbeitsleben als sensible Phasen mit gesellschaftlichem Exklusionspotenzial (Kapitel 2.1) und die Versäulung des wohlfahrtsstaatlichen Hilfesystems zur Erzeugung doppelter Brüche anstelle einer sinnvollen Übergangsbegleitung (Kapitel 2.2) betrachtet sowie spezifische Herausforderungen der Zielgruppe tauber und schwerhöriger Adressat*innen, die in Gebärdensprachen kommunizieren (Kapitel 2.3) herausgearbeitet. Einen weiteren Beitrag der Problemerfassung leistet die Darstellung des Forschungsstandes (Kapitel 2.4).

2.1 Übergänge im Arbeitsleben: Sensible Phasen mit gesellschaftlichem Exklusionspotenzial

In Gesellschaften mit kapitalistischer Marktwirtschaft kommt der Erwerbsarbeit eine entscheidende Rolle des gesellschaftlichen Ein- oder Ausschlusses – also der gesellschaftlichen Inklusion oder Exklusion – zu (vgl. Kronauer 2018, S. 132). Erwerbsarbeit bedeutet die Einbindung in die gesellschaftlich anerkannte Arbeitsteilung, strukturiert den Alltag und führt unweigerlich zur Erweiterung sozialer Beziehungen. Darüber hinaus ermöglicht das erzielte Einkommen die Teilhabe an gesellschaftlichen Konsum- und Kulturgütern (vgl. ebd., S. 135 f.).

> „Zu arbeiten und den eigenen Lebensunterhalt selbst verdienen zu können, hat in unserer Gesellschaft einen hohen Wert. Arbeit bedeutet, in die gesellschaftliche Arbeitsteilung eingebunden zu sein; sie vermittelt soziale Zugehörigkeit und bestimmt die gesellschaftliche Anerkennung einer Person ebenso maßgeblich wie ihr Gefühl der Selbstachtung. Den eigenen Lebensunterhalt selbst verdienen zu können, ermöglicht Selbstbestimmung und ist damit ein wesentliches Element menschenwürdiger Lebensführung.“ (Deutsches Institut für Menschenrechte 2019, S. 38)

Für Menschen mit Behinderungen wird darum in der UN-Behindertenrechtskonvention das gleiche Recht auf frei gewählte Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als elementarer Bestandteil gesellschaftlicher Inklusion anerkannt und festgeschrieben. Zusätzlich wird betont, dass ihnen hierfür der Zugang zu Beratungsprogrammen, zur Stellenvermittlung, zur Unterstützung beim Erhalt des Arbeitsplatzes, zur Weiterbildung und Widereingliederung zur Verfügung stehen sollen (vgl. Vereinte Nationen 2008).

Jana York und Jan Jochmaring konstatieren, dass dieser normative und politische Anspruch einer inklusiven Arbeitswelt der Beschäftigungsrealität von Menschen mit Behinderungen entgegensteht (vgl. York/Jochmaring 2022, S. 84). Die Arbeitslosenquote von Menschen mit einer sogenannten Schwerbehinderung lag beispielsweise im Jahr 2024 mit 11,6 Prozent deutlich über der allgemeinen Arbeitslosenquote von 7,3 Prozent und Arbeitslose mit einer sogenannten Behinderung suchten durchschnittlich 87 Tage länger nach einer neuen Beschäftigung (vgl. Lichter/Ehlert-Hosh-mand, S. 17 ff.).

Ein differenzierter Blick zeigt zudem, dass arbeitslose Menschen mit Schwerbehinderungen durchschnittlich etwas besser qualifiziert sind als arbeitslose Menschen ohne Schwerbehinderungen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2025, S. 16). Die Arbeitslosenquoten schwerbehinderter Menschen variieren außerdem stark nach Bundesländern und lagen im Jahr 2024 zwischen 9,2 Prozent in Hessen und 16,3 Prozent in Bremen (vgl. ebd. S. 14).

Für Frauen mit Schwerbehinderungen wird resümiert, sie seien die Verliererinnen auf dem Arbeitsmarkt, denn sie sind im Vergleich zu Männern und Frauen mit und ohne Schwerbehinderungen die Gruppe mit dem geringsten Netto-Einkommen, dem geringsten Anteil an Vollzeitbeschäftigten und die Gruppe mit der geringsten Führungsverantwortung (vgl. Aktion Mensch 2021).

Während noch bis in die 1960er Jahre hinein die meisten Beschäftigten kontinuierliche Erwerbsbiografien aufwiesen, die von klassischen Transitionen wie den Übergang von der Schule in die Ausbildung und den späteren Eintritt ins Rentenalter gerahmt waren, lässt sich spätestens seit Beginn des 21. Jahrhundert die Zunahme beruflicher Übergänge innerhalb der Lebensphase des Erwerbsalters ausmachen.

Als Ausgangspunkt für diese Entwicklungen können zwei Ursachen festgestellt werden: zum einen der Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft und damit einhergehend die Ausbreitung atypischer bzw. prekärer Beschäftigungsverhältnisse wie Befristungen, Leiharbeit, Mini-Jobs oder unfreiwillige Teilzeit, welche durch ihr geringes Maß an sozialer Sicherheit die soziale Teilhabe und Zukunftsplanung der Beschäftigten erschweren (vgl. Klenner 2011, S. 378; vgl. Schröer et al. 2013, S. 12 f.) und die Häufung von Übergängen innerhalb der Erwerbsbiografie als Übergänge zwischen Arbeitsverhältnissen oder zwischen Phasen der Arbeit und der Arbeitslosigkeit hervorbringen.

Zum anderen können im gleichen Zeitraum neue berufliche Übergänge als Konsequenz der zunehmenden Abkehr von der Normalarbeitsbiografie hin zu individuellen und vielfältigen beruflichen Lebensentwürfen ausgemacht werden. Hierzu zählen beispielsweise Umschulungen, Fort- und

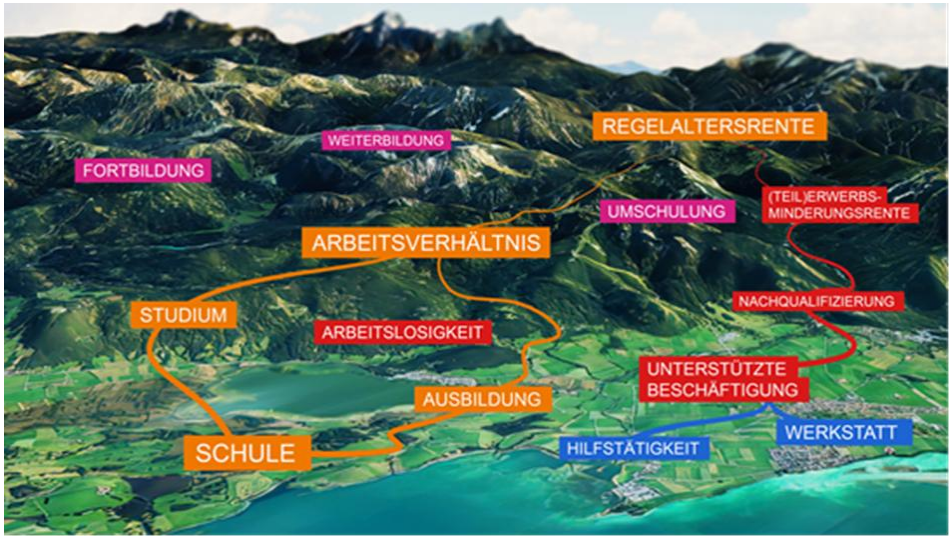
Weiterbildungen, die späte Aufnahme eines Studiums oder das Erlernen eines gänzlich neuen Berufs.

Angeschoben durch gesamtgesellschaftliche Entwicklungen der letzten Jahre wie Globalisierung und Digitalisierung und die kollektive Erfahrung der Corona-Pandemie finden Debatten um die Abkehr von Normalarbeitsverhältnissen aktuell ihren Höhepunkt unter dem Sammel- und Trendbegriff „New Work“, welcher für die Entwicklung neuer Arbeits- und Unternehmenskulturen steht, die insbesondere von Work-Live-Blending als fließende Übergänge zwischen Arbeit und Privatleben geprägt sind (vgl. Zukunftsinstitut 2024).

Für Menschen mit Behinderungen wird zudem eine Vielzahl separierender Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bereitgestellt, die wiederum eigene Übergänge als gesellschaftliche Parallelstrukturen in stabile Sondersysteme (vgl. Muche 2013, S. 171) hervorbringen: behinderungsspezifische berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach § 51 SGB IX, die überbetriebliche Ausbildung in Berufsbildungswerken nach § 51 SGB IX oder die Werkstattbeschäftigung (in Werkstätten für behinderte Menschen) nach § 219 SGB IX. Hinzu kommen zahlreiche Maßnahmen der beruflichen „Inklusion“ wie die unterstützte Beschäftigung § 55 SGB IX oder die Arbeit im Inklusionsbetrieb § 215 SGB IX.

Insbesondere die Werkstätten für behinderte Menschen stellen eine berufliche Sackgasse dar. Die Chancen, aus der Werkstatt heraus einen Arbeitsplatz auf den ersten Arbeitsmarkt zu finden, liegen aktuell bei 0,1 bis 0,2 Prozent. Werkstätten sind mit der Forderung eines inklusiven Arbeitsmarktes nicht vereinbar (vgl. York/Jochmaring 2022, S. 86). Die folgende „Wanderkarte“ (vgl. Abb. 1) zeigt eine Auswahl der Vielzahl an Übergängen und Weggabelungen moderner Erwerbsbiografien und ihrer Sackgassen auf:

Abbildung 1: Wanderkarte beruflicher Übergänge



Quelle: eigene Darstellung

Aktuelle Erwerbsbiografien sind in der Regel von einer Vielzahl an Übergängen geprägt. Berufliche Übergänge können als eine zentrale Bewältigungsaufgabe des Erwachsenenalters ausgemacht werden und Chancen der persönlichen Verwirklichung, aber auch individuelle Herausforderungen darstellen.

Dennoch sind berufliche Übergänge für Menschen mit sogenannten Behinderungen insgesamt risikobehafteter als für Menschen, die nicht als behindert adressiert werden. Für erstere stellen Transitionen im Arbeitsleben besonders sensible Phasen dar, die durch Inklusionsansprüche und Exklusionspraxen gekennzeichnet sind (vgl. Muche 2013, S. 160; 171). In der Auseinandersetzung um berufliche Teilhabe müssen darum berufliche Übergänge innerhalb von Erwerbsbiografien – auch jene, die in die Arbeitslosigkeit führen – besonders berücksichtigt werden.

2.2 Versäulung des wohlfahrtsstaatlichen Hilfesystems: Doppelte Brüche statt Übergangsbegleitung

Der Wohlfahrtsstaat ist eine spezifische Form politischer Verfasstheit demokratisch-kapitalistischer moderner Gesellschaften. Er beinhaltet politische Institutionen und Interventionen, die auf die Fortführung des er-

werbsgesellschaftlichen Handlungs- und Funktionszusammenhangs abzielen (vgl. Lessenich 2013, S. 896). Diese „Institutionen und Interventionen prägen maßgeblich die individuellen Lebensverhältnisse und kollektiven Lebensführungsmuster in der Gegenwartsgesellschaft“ (Lessenich 2013, S. 895).

In dieser erwerbsgesellschaftlichen Perspektive sind auch berufliche Übergänge angelegt, die wohlfahrtsstaatlich organisiert, normiert, administrativ strukturiert und durchzogen werden, wie beispielsweise der Eintritt in die Regelaltersrente, für die bestimmte Bedingungen wie ein Renteneintrittsalter gelten und die formal beantragt werden muss (vgl. ebd., S. 902).

Neben dieser konstituierenden Dimension wird dem wohlfahrtsstaatlichen Institutionensystem auch eine kompensatorische Funktion zugesprochen, welche die Überbrückung von (erwerbsarbeits-)biografischen Brüchen zum Ziel hat (vgl. ebd., S. 900) und sich insbesondere in der Bereitstellung von Arbeitslosen- und Bürgergeld zeigt. Diese Kompensationsfunktion wird jedoch mit dem Ziel einer „aktivierenden“ Sozialpolitik (vgl. Lessenich 2013, S. 906; vgl. Brussig 2019, S. 105 ff.) zunehmend zurückgefahren bzw. auf die Individuen verlagert.

Trotz oder gerade wegen dieser Institutionalisierung lässt sich eine Versäulung des wohlfahrtsstaatlichen Hilfesystems ausmachen, welches der Bedeutung von biografischen Übergängen als Bewältigungsaufgaben der jeweiligen Lebensalter wenig Rechnung trägt. Dies wird in unterschiedlichen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit kritisch diskutiert.

Im Kontext der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zeigt sich dies in einem Nebeneinanderexistieren von Leistungsträgern und ihren Beratungsangeboten: den Agenturen für Arbeit, Jobcentern, Integrations- bzw. Inklusionsämtern und ihren -fachdiensten, der Deutschen Rentenversicherung, weiteren Rehabilitationsträgern (vgl. § 6 SGB IX) und zahlreichen Maßnahme-Anbietern, deren Zuständigkeiten und Unterstützungsmöglichkeiten je nach Status wechseln können.

Mit der Arbeitslosmeldung bei der Agentur für Arbeit oder beim Jobcenter können beispielsweise Unterstützungsleistungen der Vermittlung in Arbeit beantragt werden. Mit dem Status der Berufstätigkeit geht der Zugang zu Beratungsangeboten der beruflichen Sicherung in Integrationsfachdiensten einher.

Von fachlicher Seite werden Übergänge als mehrdimensionale, komplexe Wandlungen wahrgenommen, deren Bewältigung Beratung und Begleitung benötigen kann. Diese kann in Übergängen die Funktion übernehmen, Adressat*innen in der Flut an Informationen und Möglichkeiten eine Struktur im Sinn einer Informationsbalance zu geben, indem sie Informationen in ihrer Vielfalt, Unstrukturiertheit und Widersprüchlichkeit or-

ganisiert, sich emotional und handlungsbezogen einbringt und versucht, Fach- und Theoriewissen mit dem Alltagswissen der Adressat*innen zu vereinbaren.

Übergänge sind gekennzeichnet von Unsicherheiten und Unplanbarkeiten, welche in der Beratung im Licht einer positiven Nichtsicherheit kreativ und konstruktiv aufgegriffen werden können. Hierzu gehört es, Paradoxien und Widersprüche im Sinn einer Ambiguitätstoleranz auszuhalten und Pläne und Meinungen im Prozess ändern zu können.

Übergangsprozesse können zudem als Prozesse der sozialen Ressourcenförderung in der Lebenswelt der Adressat*innen nutzbar gemacht werden, indem Beziehungen und Netzwerke (re)aktiviert werden. Gelingt dies, können Übergänge von der individuellen Bewältigungsaufgabe zur Entwicklungschance werden, indem individuelle und soziale Ressourcen entdeckt und gelingend genutzt werden können (vgl. Nestmann 2013, S. 841 ff.).

2.3 Besondere Herausforderungen und Bedarfe tauber Adressat*innen: Kommunikationsbarrieren und Informationsdefizite

Taub, schwerhörig, gebärdensprachorientiert?!?

In dieser Studie werden bewusst nicht Grade und Abstufungen von sogenannten Hörbehinderungen aufgelistet, um Adressat*innen und Fachkräfte darin einordnen zu können. Dieses Vorgehen wird in Studien häufig reproduziert und kann einem medizinischen oder individuellem Behinderungsparadigma (vgl. Waldschmidt 2005) zugeordnet werden.

Im Gegensatz dazu soll der Blick auf gesellschaftliche Barrieren gelenkt werden, die in der Idee des sozialen Paradigmas in Interaktion mit anderen entstehen und Behinderungen als Ausprägungen von Vielfalt verstehen. Konkret: Es ist in der Studie nicht von Interesse, welcher Grad von Behinderung Menschen von Amtswegen zugeschrieben wird, sondern, welche Auswirkungen das (Nicht)Hören auf ihren Alltag, ihre Lebenswelt und die gesellschaftliche Teilhabe hat.

Im Kontext von sogenannten Hörbehinderungen rücken in dieser Perspektive Fragen nach der präferierten und „selbst gewählten“ (Antener/Parpan-Blaser 2023, S. 13) Kommunikationsform – Laut- oder Gebärdensprachen – in den Vordergrund. Während die laut-

> sprachliche Kommunikation mit Menschen mit sogenannten Hörbehinderungen sich herausfordernd und missverständlich gestalten kann, stellt die Nutzung eines „abweichenden“ (als nicht von der Mehrheitsgesellschaft genutzten) Sprachmodus eine besondere Barriere für Teilhabe dar.
> Dies ist in einem gesellschaftlich auf allen Ebenen tief verankerten Audismus als spezifische Form der Diskriminierung tauber Menschen (vgl. Diversity Arts Culture 2026b) begründet, die auf der Vorstellung eines Phonozentrismus als Überbetonung von Lautsprachen beruht.

Menschen mit sogenannten Sinnesbehinderungen, also Hör- oder Sehbehinderungen, wird für die Rehabilitation und Teilhabe ein besonderer Bedarf an arbeits- und berufsbegleitender Betreuung zugesprochen, da sich diese Formen von Behinderungen besonders nachteilig auf dem Arbeitsmarkt auswirken:

> „Ein besonderer Bedarf an arbeits- und berufsbegleitender Betreuung ist insbesondere gegeben bei schwerbehinderten Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen (Alter, Langzeitarbeitslosigkeit, unzureichende Qualifikation, Leistungsminderung) die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschwert.“ (SGB IX, § 192 Abs. 3)

Von anderer Seite wird die Bedeutung der Gebärdensprache als Teil kultureller Identität in der UN-Behindertenrechtskonvention in Artikel 30 Abs. 4 festgehalten:

> „Menschen mit Behinderungen haben gleichberechtigt mit anderen Anspruch auf Anerkennung und Unterstützung ihrer spezifischen kulturellen und sprachlichen Identität, einschließlich der Gebärdensprachen und der Gehörlosenkultur.“

Taube bzw. gebärdende Menschen stoßen im Alltag durchgehend auf Barrieren in der Kommunikation mit Hörenden. Im Arbeitsleben sind hörende und taube bzw. gebärdende Kolleg*innen für den gemeinsamen Austausch häufig auf Dolmetscher*innen für Laut- und Gebärdensprachen angewiesen (vgl. Napier et al. 2020, S. 12). Der organisatorische Aufwand wird in der Regel von den tauben Arbeitnehmer*innen getragen und die Kommunikation bleibt in gewisser Weise indirekt (vgl. Fries 2022, S. 18).

Ein Aspekt, der in der Kommunikation mit tauben Menschen häufig missachtet wird, ist die zumeist weniger stark ausgeprägte Lese- und Schreibkompetenz. Ergebnissen zahlreicher internationaler Studien und

Einstufungstests der letzten Jahre zufolge erreichen gehörlose und schwerhörige Schulabgänger*innen durchschnittlich eine Schriftsprachkompetenz äquivalent zu hörenden Grundschüler*innen (vgl. Hennies 2020, S. 207).

Die Entwicklung der Lese- und Schreibkompetenz hängt nachweislich mit der guten Ausbildung einer Primärsprache zusammen und wird bei tauben Kindern durch einen eingeschränkten Zugang zu Laut- und Gebärdensprachen und fehlende didaktische Ansätze und Materialen für einen bilingual-bimodalen Schriftspracherwerb erschwert (vgl. ebd. S. 209 f.; Monnée 2024 o. S.). Von bilingualer Bimodalität wird gesprochen, wenn zwei Sprachen mit unterschiedlichen Modi erlernt werden, wie es bei Laut- und Gebärdensprachen der Fall ist:

> „Gebärdensprachen haben eine räumliche Grammatik, bei der zahlreiche sprachliche Einheiten simultan produziert werden. Wenn diese in die lineare Schriftsprache übertragen wird, können insbesondere morphosyntaktische Strukturmerkmale fehlen, die Leser(innen) im Deutschen benötigen, um alle Bezüge im Satz herzustellen. Zudem können andere Lexeme verwendet werden als eigentlich notwendig, wenn es eine inhaltlich gleiche Gebärde mit einem anderen Mundbild gibt.“ (Hennies 2020, S. 212)

Die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift ist jedoch eine der wichtigsten Schlüsselkompetenzen auf dem Arbeitsmarkt: Berufswahl, berufliche Aus- und Weiterbildung, Kommunikation am Arbeitsplatz mit Kolleg*innen oder Kund*innen und die Karriere werden dadurch beeinflusst (vgl. Fries 2022, S. 19). Eine hohe Schriftsprachkompetenz ist im beruflichen Kontext jedoch nicht nur zur Erfüllung der beruflichen Aufgaben wichtig, sondern auch, um Rechte einfordern und durchsetzen zu können (vgl. Cremer et al. 2017, S. 462).

Taube Menschen sind häufiger in Berufsfeldern beschäftigt, in denen ein geringerer Kommunikationsbedarf besteht (vgl. zur Übersicht Illmer 2024, S. 42). Gleichzeitig geht eine geringe Literalität häufig mit niedrig entlohnter Erwerbsarbeit einher (vgl. ebd., S. 43).

Das weitreichendere Problem der sprachlichen Deprivation tauber Menschen durch einen verspäteten, eingeschränkten und erschwerten Zugang zur Gebärdensprache wurde im englischsprachigen Raum schon vor einiger Zeit erkannt und wird mittlerweile auch in Deutschland viel diskutiert. Neben direkten negativen Implikationen auf die kommunikativen Fähigkeiten hat sprachliche Deprivation auch negative Auswirkungen auf die emotionale und psychische Entwicklung und den Zugang zur Welt (vgl. Monnée 2024, S. 47 in Bezug auf Becker/Jaeger 2019).

Humphries und andere beschreiben die Konsequenzen des Vorenthaltens eines frühen und adäquaten Zugangs zu einer verlässlichen Erstsprache eindrücklich:

> „Not having a solid foundation in any language – not being able to converse with native fluency and with complete ease – this is not all that linguistic deprivation encompasses. Linguistic deprivation carries with it a spectrum of problems beyond strictly language pathologies. Cognitive activities that rely on a firm first language foundation such as mathematics (since symbol manipulation is involved) and the organization of memory are then disordered or disrupted.
> Linguistic deprivation also diminishes one's educational and career possibilities, since the cognitive factor that correlates best to literacy is a foundation in a first language – and without literacy one's professional opportunities are highly circumscribed. Additionally, linguistic deprivation leads to psychosocial problems due to the isolation and frustration one experiences from diminished linguistic and cognitive capability. This also results in the inability to express oneself fully, and to easily understand others completely. Clearly, linguistic deprivation constitutes a multi-faceted harm to the individual." (Humphries et al. 2012, o. S.)

Die Folgen sprachlicher Deprivation sind vielfältig und wirken sich auf nahezu alle Lebensbereiche aus. Sie zeigen sich insbesondere in einem eingeschränkten Zugang zu Bildung und Karrierechancen und einer Einschränkung in der selbstständigen Lebensführung.

Aufgrund dieser Kommunikationsbarrieren erfahren gebärdensprachlich kommunizierende Menschen im Alltag zudem einen sozialen Ausschluss, der ihnen den Zugang zu relevanten Informationen über die sprachlichen Barrieren hinaus erschwert. Ein Beispiel aus dem Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben kann dies verdeutlichen:

In einer Umfrage aus dem Jahr 2010 zu Gesetzeswirkungen bei der beruflichen Integration schwerhöriger, ertaubter und gehörloser Menschen durch Kommunikation und Organisation, an der 3.200 Berufstätige teilgenommen haben (davon waren 54 Prozent schwerhörig, 14 Prozent ertaubt – auf beiden Ohren nach dem Spracherwerb/postlingual und 33 Prozent gehörlos – von Geburt an bzw. vor Spracherwerb / prälingual), gaben lediglich 11 Prozent der Befragten an, eine Arbeitsassistenz in Form von Dolmetscher*in oder Kommunikationsassistenz in Anspruch zu nehmen. Als Gründe hierfür wurden fehlende Gesetzeskenntnis und fehlende Informationen durch das Integrationsamt genannt (vgl. Forschungsstelle zur Rehabilitation von Menschen mit kommunikativer Behinderung 2022).

2.4 Forschungsstand und -desiderate

Über die Datenbank des Deutschen Zentralinstituts für soziale Fragen wurden Studien entlang der Suchbegriffe *Arbeit, Behinderung* und *Übergang* von zehn Jahren (Zeitraum von 2013–2023) zusammengetragen. Es ließen sich einige Studien finden, die unterschiedliche berufliche Über-

gänge fokussieren: den Übergang von der Schule in die Ausbildung oder in die Arbeit, den Übergang von der Ausbildung in die Arbeit, den Übergang von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und den Wiedereinstieg ins Berufsleben.

Im Fokus der Untersuchungen stehen unterschiedliche Gruppen von Menschen mit Behinderungen. Hauptsächlich sind junge Erwachsene und Menschen mittleren Alters mit dem sogenannten Förderschwerpunkt geistige Entwicklung, einer sogenannten Lernbehinderung oder einem sogenannten Sonderpädagogischen Förderbedarf im Zentrum der Betrachtungen.

Als umfangreiche Studien sind hier exemplarisch die Untersuchung zum Übergang von der Schule in die Ausbildung von Schüler*innen aus Förderschulen mit dem Schwerpunkt „Lernen“ von Jonna Blanck (2020) oder die Untersuchung des Landesamts für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg (LASV 2015) zu den Rahmenbedingungen für den Übergang aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen zu nennen. Lediglich eine Pilotstudie von Anne Stutzer und Laura Avemarie (2021) betrachtet Jugendliche mit Hörbehinderung in der Transition zwischen Schule und Beruf.

In intersektionaler Perspektive stehen besonders Frauen mit Behinderungen an beruflichen Übergängen im Zentrum des Erkenntnisinteresses, so von Ingrid Jungwirth und Marziyeh Bakhshizadeh (2022) zum beruflichen Wiedereinstieg von Frauen* mit Behinderung oder chronischer Erkrankung und von Astrid Libuda-Köster und Ulrike Schildmann (2016) zu institutionellen Übergängen im Erwachsenenalter allgemein mit Blick auf Behinderung und Geschlecht. In beiden Studien wird jedoch nicht ersichtlich, ob auch taube oder schwerhörige Frauen* befragt wurden.

Darüber hinaus wurden in einem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Projekt zur digitalen Unterstützung der beruflichen Eingliederung gehörloser Menschen (Laufzeit bis 2024) digitale berufliche Fachgebärdenlexika, die in der Signshare-App frei zugänglich genutzt werden können, und digitale Hilfen für den berufsbegleitenden Unterricht zum Schriftspracherlernen entwickelt (vgl. Malt/Harms o. J.; Illmer 2024).

Zur Einordnung dieser Studien muss betont werden, dass insbesondere der Übergang junger Erwachsener mit Behinderungen von der Ausbildung auf den ersten Arbeitsmarkt institutionell gut begleitet wird, zum Beispiel innerhalb der Berufsbildungswerke. Auch der Übergang von den Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wird durch die Sozialdienste in den Werkstätten in der Regel fachlich gerahmt. Trotzdem sind diese Übergänge marginal.

Hinzu kommt, dass gerade taube und schwerhörige Menschen im Vergleich zu anderen Gruppen von Menschen mit Behinderungen überaus häufig auf dem ersten Arbeitsmarkt angestellt und nicht in Werkstätten beschäftigt sind (vgl. Rogalla 2018, S. 8). Die Zahl der Werkstattbeschäftigten setzt sich entlang der zugeschriebenen Behinderungsarten aus einer großen Gruppe an Menschen mit geistiger Behinderung (75 Prozent), zunehmend aus Menschen mit psychischen Erkrankungen (aktuell 21 Prozent und zu einem geringen Teil aus Menschen mit körperlichen Behinderungen (4 Prozent) zusammen (vgl. BAG WfbM 2025).

Zwei Studien werden mit Blick auf Forschungsfrage und Erkenntnisinteresse im Folgenden genauer betrachtet; ihre zentralen Forschungsergebnisse werden folgend vorgestellt:

Studie: Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen

In einer Studie des Bundes zum Zugang von Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, welche von Ernst von Kardorff, Heike Ohlbrecht und Susen Schmidt (2013) verfasst wurde, waren im Sampling lediglich zwei Personen mit Schwerhörigkeit (mit weiteren Behinderungen) vertreten, deren Folge als eine „leicht schleppende Sprache“ beschrieben wurde.

Die Studienergebnisse und Empfehlungen sind daher allgemeiner Art und vernachlässigen (wieder) die Perspektive tauber, bzw. gebärdender Adressat*innen. Dennoch verweisen die Ergebnisse der Studie eindeutig auf die Problematik des versäulten Hilfesystems und empfehlen eine Unterstützung der beruflichen Wiedereingliederung „aus einer Hand“:

> „(Es) wird eine Vielzahl von Problemen bei den Übergängen (Schnittstellen, Statuspassagen) von Erwerbslosigkeit oder nach Rehabilitation in Beschäftigung sichtbar. Beide Problemfelder verweisen auf Defizite bei der Organisation, Kooperation und Koordination im Beratungs-, Vermittlungs- und Betreuungsmanagement. Neben Detailproblemen, etwa der von den Integrationsfachdiensten übereinstimmend kritisierten Trennung von Vermittlung (eine nun durch die Bundesagentur ausgeschriebene Leistung) und Beratung/Begleitung (durch die Integrationsfachdienste), stellt sich hier übergreifend die Frage nach der Strukturverantwortung für die (Wieder-)Eingliederung (schwer-)behinderter Arbeitnehmer_innen.
> In den Interviews mit Vertreter_innen der Unternehmen wird hier immer wieder die Bedeutung eines/einer verlässlichen und kontinuierlichen Ansprechpartners/-in bei der beruflichen Eingliederung (schwer-)behinderter Arbeitnehmer_innen hervorgehoben. Das zentrale Sichtwort lautet hier: Wiedereingliederung aus einer Hand. Dieser Wunsch wird auch von den betroffenen behinderten Menschen genannt: Auch für sie ist es von Bedeutung, dass sie bei ihrem Weg in die Beschäftigung, bei der Einarbeitung und auch bei Konflikten auf eine/n Ansprechpartner_in zurückgreifen können.
> Für die Unternehmen ist es hierbei bedeutsam, dass die entsprechenden Fachkräfte auch nach der Einstellung und Einarbeitungsphase bei auftre-

> tenden Problemen und Konflikten zur Verfügung stehen.“ (Kardorff/Ohlbrecht/Schmidt 2013, S. 125)

Zusätzlich wird angemerkt, dass die umfassende Aufgabe des Wiedereingliederungsmanagements wieder „an die bewährte Praxis der IFD [Integrationsfachdienste] zurückverlagert werden“ (Kardorff/Ohlbrecht/Schmidt 2013, S. 125) sollte. Hintergrund dieser Forderung ist, dass die gesetzlichen Grundlagen zur Beauftragung der Integrationsfachdienste durch die Leistungsträger in den letzten Jahrzehnten häufig verändert wurden.

Mit dem „Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ wurde 2004 die Strukturverantwortung wieder auf die Integrationsämter – mittlerweile in Teilen auch Inklusionsämter genannt – übertragen und die Bundesagenturen für Arbeit wurden als gesetzliche Auftraggeber entfernt. Diese Entwicklung vollzog sich in mehreren Etappen (vgl. BIH 2019, S. 4).

Studie: Employment for Deaf Signers in Europe

In der Designs-Studie aus dem Jahr 2020 hat sich ein internationales Forschungsteam mit unterschiedlichen forschungsmethodischen Zugängen mit der Situation tauber, gebärdensprachlich orientierter Absolvent*innen und Arbeitnehmer*innen auch unter Einbeziehung der Zielgruppe der Dolmetscher*innen für Laut- und Gebärdensprachen in Deutschland, Irland und im Vereinigten Königreich auseinandergesetzt (vgl. Napier et al. 2020, S. 2).

Das Forschungsteam weist darauf hin, dass ein direkter Zusammenhang zwischen frühkindlicher Bildung, den Möglichkeiten einer Berufsausbildung oder anderen beruflichen Qualifizierungen, späteren Berufschancen und gesellschaftlicher Inklusion besteht. Taube Menschen sind jedoch weltweit Barrieren im Zugang zu Bildung, Beschäftigung und Leistungen des Rechts-, Sozial- und Gesundheitssystems ausgesetzt. Darüber hinaus sind Forschung und verlässliche Daten zur Arbeitslosigkeit von Gebärdensprachnutzer*innen Mangelware. Die Situation tauber Menschen allgemein ist nicht ansatzweise ausreichend erforscht ist (vgl. Rathmann et al. 2018, S. 11).

Ein Ergebnis dieser umfangreichen Studie ist, dass für die erfolgreiche berufliche Integration tauber, gebärdensprachlich orientierter Menschen folgende vielfältige Herausforderungen zu meistern sind: systemimmanente Barrieren, fehlendes Wissen auf allen Seiten, Barrieren innerhalb der Organisationskulturen, fehlende Erfahrungen und fehlendes Feedback (vgl. ebd., S. 88 ff.).

Diese Herausforderungen verweisen darauf, dass die Arbeitsmarktintegration tauber bzw. gebärdensprachlich kommunizierender Arbeitnehmer*innen besondere Aspekte mit sich bringt, die in Übergängen eine

Rolle spielen können und die insbesondere aus Kommunikationsbarrieren und Informationsdefiziten entstehen.

In wissenschaftlichen Betrachtungen zur Situation von Menschen mit Behinderungen werden kaum Perspektiven und Alltagserfahrungen gebärdensprachlich kommunizierender Adressat*innen mitgedacht, erhoben und dargestellt, obwohl es naheliegend zu sein scheint, dass diese auf Bedingungen stoßen und Erfahrungen machen, die sich von denen von Menschen mit anderen Formen von Behinderungen unterscheiden.

Spricht man generell von Hörbehinderungen als „unsichtbare“ Behinderung, zeigt sich, dass auch im wissenschaftlichen Kontext Menschen mit Hörbehinderungen unsichtbar gemacht werden. Weiterhin wird die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen immer noch aus der Perspektive separierter Systeme – sei es aus Werkstätten oder Berufsbildungswerken – mit dem Ziel des Einmündens in den ersten Arbeitsmarkt gedacht.

Von einer selbstverständlichen Teilhabe auf dem ersten Arbeitsmarkt, Fragen des beruflichen Aufstiegs und beruflicher Selbstbestimmung – wie aus der UN-Behindertenrechtskonvention ableitbar – sind zumindest die dargestellten Forschungsperspektiven, weit entfernt.

3. Forschungsdesign der Studie

Mit dem Ziel, Herausforderungen und Bedarfe von Menschen mit Hörbehinderungen in beruflichen Übergängen zu identifizieren und Ansätze guter Praxis herauszuarbeiten, wurden Fachkräfte in Integrationsfachdiensten und ihre tauben, bzw. gebärdenden Adressat*innen zu ihren Erfahrungen befragt. Die Transkripte der leitfadengestützten Interviews wurden entsprechend des Vorgehens der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet.

Im folgenden Kapitel werden die im Forschungsprojekt vorgenommenen Fokussierungen entlang des Problemaufrisses nachgezeichnet, das Sampling und das methodische Vorgehen beschrieben sowie auf zentrale Gütekriterien eingegangen.

3.1 Fokussierungen

Zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben ist eine differenzierte Auseinandersetzung mit Teilhabechancen und vor allem -risiken nötig, um verbesserte Rahmenbedingungen zu schaffen (vgl. Rauch 2017, S. 124). Hierfür ist nicht nur eine umfangreiche Datengrundlage zur Erfassung der Erwerbsbeteiligung relevant (vgl. versuchsweise Schnell/Stubbra 2010), sondern auch eine Betrachtung der vielfältigen Lebenslagen und Bedürfnisse dieser heterogenen Zielgruppe (vgl. Rauch 2017, S. 124 f.). Aus diesem Grund rücken in der vorliegenden Studie taube bzw. gebärdende Adressat*innen als bisher im Diskurs vernachlässigte Zielgruppe in den Fokus der Untersuchung.

(Berufliche) Übergänge scheinen besonders informations- und kommunikationsintensiv zu sein, da sie sich unter Beteiligung von aktuellen oder neuen Arbeitgeber*innen und teilweise mehreren Leistungsträgern vollziehen, die in unterschiedlicher Weise in die Gestaltung der Übergänge involviert sind. Die Fokussierung auf die genannte Zielgruppe ist in Bezug auf diese Annahme besonders sinnvoll: Warum sollten nicht diejenigen befragt werden, für die sich neben den allgemeinen Herausforderungen aufgrund des hohen Kommunikations- und Informationsbedarfs besondere Barrieren stellen?

Eine weitere Fokussierung wird in der Studie in Bezug auf die Auswahl der Übergänge vorgenommen: Mit dem Blick auf „normalgewordene“ berufliche Übergänge innerhalb von Erwerbsbiografien wird den Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention Rechnung getragen, die eine Überwindung eines separierten Arbeitsmarktes sowie Wahl- und Auf-

stiegsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen für berufliche Teilhabe vorsieht (vgl. York/Jochmaring 2022).

Hierzu gehören erstens der Übergang von der Arbeitslosigkeit in ein Beschäftigungsverhältnis, zweitens der nahtlose Wechsel von einer Arbeitsstelle zur nächsten und drittens der Übergang von einer Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit. Darüber hinaus zeigt sich in der Forschungslandschaft um berufliche Übergänge genau hier ein Desiderat.

Im Rahmen der Studie wird abschließend ein besonderer Schwerpunkt auf die Wahl der Fachexpert*innen gelegt. Diese fällt auf die Integrationsberater*innen der Integrationsfachdienste, da ihnen zum einen eine besondere Schnittstellen-Funktion bezüglich der Übergänge mit Blick auf den Auftrag der beruflichen Sicherung zukommt.

Zum anderen findet man im Feld der Integrationsfachdienste spezifische Dienste und Angebote sowie Berater*innen mit Fachkompetenzen vor, die über eine ausgewiesene Expertise verfügen. Darüber hinaus gibt die vorgestellte Studie zum Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen (Kardorff/Ohlbrecht/Schmidt 2013) den Hinweis, dass seitens der Arbeitgeber*innen und Adressat*innen der Wunsch besteht, dass die Wiedereingliederung aus einer Hand durch die Integrationsfachdienste erfolgen sollte. Ihre Rolle wird im Folgenden in der Darstellung des Samplings ausführlicher erklärt.

3.2 Sampling

Für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Bezug auf das Recht auf Arbeit sind u. a. die Integrations- bzw. Inklusionsämter zuständig. Ihnen kommt die Aufgabe zu, Beschäftigungsverhältnisse schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen im Rahmen der Förderung der beruflichen Inklusion unter der Überschrift: „Teilhabe am Arbeitsleben“ zu ermöglichen, zu erleichtern und zu sichern.

Hierfür stehen den Integrations- bzw. Inklusionsämtern Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung. Die Aufgaben der Integrations- bzw. Inklusionsämter sind im SGB IX, § 185 Abs. 1 bestimmt:

- die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe
- der Kündigungsschutz
- die begleitende Hilfe im Arbeitsleben
- die zeitweilige Entziehung der besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen (geregelt in SGB IX, § 200)

Für die Durchführung der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben kann das Integrations- bzw. Inklusionsamt beispielsweise Integrationsfachdienste beteiligen (SGB IX, § 185 Abs. 2).

Integrationsfachdienste sind wiederum Dienste Dritter, die zur Durchführung von Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beauftragt werden können (SGB IX, § 192 Abs. 1). Im SGB IX wird Menschen mit einer sogenannten Sinnesbehinderung ein besonderer Bedarf an berufsbegleitender Betreuung eingeräumt, da sich diese besonders benachteiligend auf dem Arbeitsmarkt auswirkt und sich die Teilhabe am Arbeitsleben dadurch erschwert (SGB IX, § 192 Abs. 3). Ihre Aufgaben werden im SGB IX § 193 beschrieben.

Integrationsfachdienste arbeiten also im Auftrag des zuständigen Integrations- bzw. Inklusionsamtes. Ihre Leistungen können aber auch durch Träger der beruflichen Rehabilitation im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben bewilligt werden. Die Beratung und Betreuung im Integrationsfachdienst kann in der Art und im Umfang ganz unterschiedlich aussehen: Sie reicht von einmaligen Beratungsgesprächen bis hin zu einer längeren Begleitung und aktiven Unterstützung unter Beteiligung des betrieblichen Umfelds – zum Beispiel der Arbeitgeber*innen, der Schwerbehindertenvertretungen oder der Betriebsräte.

Je nach Bedarf können vertrauliche Einzelgespräche im Integrationsfachdienst geführt werden, die Berater*innen den Arbeitsplatz besuchen oder zu wichtigen Terminen begleiten. Integrationsfachdienste unterstützen Arbeitnehmer*innen zum Beispiel häufig im Kündigungsschutzverfahren, bei Konflikten am Arbeitsplatz, bei der Wiedereingliederung oder bei der Beantragung und Organisation von Gebärdensprachdolmetscher*innen im Arbeitsleben (vgl. BIH 2018, S. 251 ff.; Theunissen 2013, S. 280 ff. und ausführlicher Geib 2017).

Den Berater*innen sollen Adressat*innen vollumfänglich über Leistungen und Unterstützungsmöglichkeiten informieren, sie im Rahmen von psychosozialen Beratungsgesprächen ressourcenorientiert unterstützen, ihren eigenen Weg der Problemlösung und Krisenbewältigung zu gehen und in den einzelnen Schritten der Problembewältigung das richtige Maß an Begleitung finden.

Dies reicht von der Unterstützung bei Antragstellungen oder der Formulierung von Forderungen bis hin zur Begleitung von Terminen bei Ämtern oder im Betrieb. Eine grundlegende Aufgabe in der Arbeit mit tauben Adressat*innen ist zudem die Sicherstellung einer durchweg barrierefreien Kommunikation im gesamten Hilfeprozess.

Neben spezifischem Fachwissen, wie Rechtskenntnissen und Wissen über die Auswirkung der sogenannten Behinderung auf das Arbeitsleben, benötigen Fachkräfte auch gewisse Grundkenntnisse über betriebswirt-

schaftliches Handeln und Denken, wie beispielsweise betriebliche Strukturen, Abläufe, Geschäftsformen und Fragen der Arbeitsorganisation sowie umfängliche Methodenkenntnisse zur Arbeitsplatzanalyse, Gesprächsführung mit betrieblichen Vertretungen und allgemeine Beratungskompetenzen (vgl. Schartmann/Bieker 2011, S. 202).

Im Bereich der Sozialkompetenzen sind besonders Einfühlungsvermögen, Konfliktfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit und ein hohes Maß an Flexibilität (vgl. ebd., S. 203) auch in Bezug auf die Einstellung auf unterschiedliche Kommunikationsformen und -modi in der Beratung gefragt.

Bei den Aufgaben der Integrationsfachdienste handelt es sich um sogenannte „Kann-Leistungen", das heißt, ihre Beauftragung erfolgt durch die unterschiedlichen Integrations- bzw. Inklusionsämter in unterschiedlichem Maße. Insbesondere die Beauftragung durch die Agenturen für Arbeit hat mit dem „Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen" im Jahr 2004 stark nachgelassen (vgl. BIH 2019, S. 4; siehe auch Kapitel 2.4).

In der Befragung werden sowohl Fachkräfte als auch Adressat*innen von Integrationsfachdiensten berücksichtigt, da ihre Wahrnehmung und das Wissen über berufliche Übergänge von einer epistemischen Differenz gekennzeichnet sind.

Fachkräfte verfügen über ein professionsbezogenes Wissen wie rechtliche Grundlagen und fachliche Standards, zum Beispiel für Beratungsabläufe. Darüber hinaus verfügen sie über ein schwer zugängliches strukturelles und institutionelles Wissen, welches den Rahmen und die Ausgangsbedingungen ihrer Arbeit bildet. Sie kennen relevante Personen und Dokumente, haben ein Wissen über Verfahrensabläufe und ausschlaggebende Begründungen zur Entscheidungsfindung und einen objektivierteren Blick auf verallgemeinerbare Herausforderungen.

Gleichzeitig werden berufliche Übergänge subjektiv erlebt sowie gestaltet und sind lebensweltlich eingebettet:

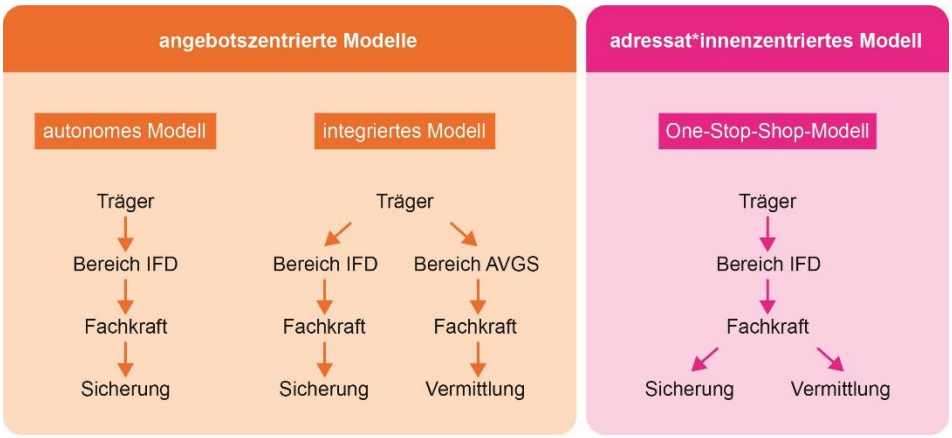
> „Dabei sind Übergänge zwar institutionell gerahmt und werden in vielen Fällen – wie etwa im Bildungssystem – institutionell angestoßen, gleichzeitig aber auch durch die Lebenslagen und das biografische Handeln der Subjekte strukturiert. So fordern einerseits Übergänge die Individuen in ihrer alltäglichen Lebensbewältigung in unterschiedlichen Lebenslagen und institutionellen Rahmungen heraus, andererseits konstituieren die Individuen in ihren subjektiven Handlungsweisen und Bewältigungsstrategien Übergänge immer wieder neu." (Schröer et al. 2013, S. 11)

Durch die Verschränkung dieser unterschiedlichen Perspektiven soll ein umfangreiches Bild auf die Herausforderungen der fokussierten beruflichen Übergänge sowie auf die Frage nach gelingender Beratung und Begleitung in diesen geworfen werden.

Im Vorfeld der Erhebungen wurde deutlich, dass die Integrationsfachdienste in sehr unterschiedlichen Konstellationen arbeiten, die für die Ausgestaltung ihrer Angebote und insbesondere der Möglichkeiten der Beratung und Begleitung in Übergängen relevant sind. Anhand erster identifizierter Merkmale wurde die Auswahl der Integrationsfachdienste bzw. der Fachkräfte auf Unterschiede ihrer Arbeitsbedingungen gerichtet (vgl. hierzu auch Kapitel 3.4), nach Abschluss der Erhebungen wurden diese als unterschiedliche Modelle beschrieben und zusammengefasst (vgl. Abb. 2):

- Unter das *autonome Modell* fallen diejenigen Dienste, deren Angebote beim Träger und in der Region alleinstehen und wenig bis gar nicht in Netzwerke eingebunden sind. Ihre Fokussierung liegt auf der beruflichen Sicherung, die Begleitung in Übergängen ist ihnen kaum bis gar nicht gestattet.
- Das *integrierte Modell* beschreibt die Arbeitsbedingungen jener Dienste, die zwar genauso wie beim autonomen Modell auf die berufliche Sicherung beschränkt sind, aber trägerintern auf weitere Angebote der spezifischen Unterstützung von tauben bzw. gebärdenden Adressat*innen zur beruflichen Vermittlung verweisen und umfänglich kooperieren können.
- Diesen beiden Modellen stehen Integrationsfachdienste gegenüber, die als *One-Stop-Shop* mit den unterschiedlichen Aufgaben der Sicherung und Vermittlung sowohl von der Agentur für Arbeit als auch von den Integrations- bzw. Inklusionsämtern betraut werden, und so eine umfangreiche Übergangsbegleitung aus einer Hand durch eine kontinuierliche Ansprechperson leisten können.

Abbildung 2: Arbeitsmodelle der Integrationsfachdienste



Anmerkung: AVGS: Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein, IFD: Integrationsfachdienst
Quelle: eigene Darstellung

Eine grundsätzliche Unterscheidung der Modelle ergibt sich durch die Zentrierung auf die Angebote oder auf die Adressat*innen. Während im autonomen und integrierten Modell die Versäulung der Leistungsträger auf der Ebene der sozialen Dienstleistung durch eine Trennung der Angebote der beruflichen Sicherung und der Vermittlung fortgeführt wird, wird beim One-Stop-Shop-Modell die Leistungsträgerlogik zugunsten einer ganzheitlichen Begleitung aufgebrochen.

Insgesamt wurden vier Fachkräfte interviewt. Die Fachkräfte arbeiten in Integrationsfachdiensten in vier unterschiedlichen Bundesländern in Großstädten und können den unterschiedlichen Modellen folgendermaßen zugeordnet werden: autonomes Modell: Frau Sommer, Herr Mai; integriertes Modell: Frau Bach; One-Stop-Shop-Modell: Herr Vogel. Alle Fachkräfte haben ein Studium der Sozialen Arbeit oder Sonderpädagogik abgeschlossen, verfügen über mehrjährige Berufserfahrung im Feld und schätzen ihre Gebärdensprachkompetenz als mindestens befriedigend ein.

Einige Fachkräfte haben unterschiedliche Weiterbildungen wie beraterische Zusatzqualifikationen erworben oder sich in einem Bereich, zum Beispiel in der technischen Beratung, spezialisiert. Ein weiteres Auswahlkriterium der befragten Fachkräfte war der Hörstatus: Eine Fachkraft bezeichnete sich als hörend, eine als schwerhörig, eine als an Taubheit grenzend schwerhörig und eine als taub.

Aus dem Umstand, dass die Fachkräfte zu teilweise sehr unterschiedlichen Bedingungen arbeiten, ergibt sich die Herausforderung, dass die

Ergebnisse nicht direkt vergleichbar sind und vor dem jeweiligen Hintergrund der Modelle betrachtet werden müssen. Die im ersten Analyseschritt angefertigten Fallbeschreibungen wurden mit Fokus auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen, wie Regelungen bei Übergängen und Kooperationsmöglichkeiten, verfasst (vgl. Kuckartz 2018, S. 58 ff.) und in den Ergebnissen in Kapitel 4.1 dargestellt.

Neben den vier Fachkräften wurden auch vier Adressat*innen interviewt. Bei der Auswahl wurde darauf geachtet, dass diese Erfahrungen mit unterschiedlichen Übergängen sowie mit der Begleitung und Beratung in Integrationsfachdiensten haben, sowohl Männer* als auch Frauen* im Sampling vertreten sind und unterschiedliche Abschlüsse wie Ausbildung oder Studium als Zugangsvoraussetzung zum Arbeitsmarkt vorliegen. Eine Person hat zudem einen Migrationshintergrund. Drei der vier Interviewpartner*innen kommunizieren in Gebärdensprachen, eine Person nutzt Gebärden- sowie Lautsprache im Alltag.

Leider ist es nicht gelungen, Adressat*innen ohne berufliche Qualifizierungen – zum Beispiel in Anlernberufen – mit geringer Lese- und Rechtschreibkompetenz als Interviewpartner*innen für die Studie zu gewinnen. Die hier befragten Adressat*innen repräsentieren nicht die gesamte Bandbreite der Besucher*innen von Integrationsfachdiensten, wie sie die Fachkräfte in den Interviews mit ihren vielfältigen Herausforderungen der Teilhabe am Arbeitsleben beschreiben.

3.3 Methodisches Vorgehen

Das forschende Vorgehen der Studie folgte dem Verfahren der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. Kuckartz 2018, S. 97 ff.), indem die leitfadengestützten Interviews durchgeführt und ausgewertet wurden. Die Interviews, die im Rahmen der Erhebung zunächst mit den Fachkräften der Integrationsfachdienste durchgeführt wurden, werden als Expert*innen-Interviews behandelt:

> „Von Interesse sind ExpertInnen als FunktionsträgerInnen innerhalb eines organisatorischen oder institutionellen Kontextes. Die damit verknüpften Zuständigkeiten, Aufgaben, Tätigkeiten und die aus diesem gewonnen exklusiven Erfahrungen und Wissensbestände sind die Gegenstände des ExpertInneninterviews. ExpertInneninterviews beziehen sich damit auf klar definierte Wirklichkeitsausschnitte, darüber hinausgehende Erfahrungen, vor allem solche privater Art, bleiben ausgespart.
> In ExpertInneninterviews fragen wir nicht nach individuellen Biographien, untersuchen wir keine Einzelfälle, sondern wir sprechen die ExpertInnen als RepräsentantInnen einer Organisation oder Institution an, insofern sie die Problemlösungen und Entscheidungsstrukturen (re)präsentieren.“ (Meuser/Nagel 1991, S. 444)

Die Adressat*innen sind in einem sozialarbeiterischen Verständnis Expert*innen ihrer Lebenswelt und ihrer eigenen Übergangserfahrung(en). Im Forschungskontext sind gerade ihre individuellen Erfahrungen und Berufsbiografien von Interesse.

Zudem flossen in die Überlegungen zur Erhebung auch Aspekte der problemzentrierten Interviewführung (vgl. Witzel 2000; Witzel/Reiter 2022) ein. Mit der Problemzentrierung wird in den Interviews eine thematische Fokussierung auf ein theoretisch untermauertes und auf Vorannahmen gestütztes Problem vorgenommen, zu dem eine subjektive Sichtweise der Befragten eingeholt werden soll (vgl. Witzel 2000). Die Wahl dieses Erhebungszugangs ist für das skizzierte Forschungsprojekt passend, da sich problemzentrierte Interviews eignen,

> „wenn die Fragestellung nicht rein explorativ ist, somit gewisses Vorwissen oder gewisse Vorannahmen zum untersuchenden Phänomen bestehen. Dieses Vorwissen wird anhand subjektiver Aussagen vertieft und ergänzt. Besonders eignet sich diese Erhebungsmethode bei Vorstudien, um ein Forschungsfeld aufzubrechen.“ (Kohlbrunn 2024).

Bei der Erstellung der Leitfäden und der Anbahnung und Durchführung der Interviews wurde vor diesem theoretischen Hintergrund darauf geachtet, die Expert*innen als solche zu adressieren. In einem Vorgespräch wurden Thema und Ziel der Studie erläutert und das Interesse am Erfahrungswissen der Expert*innen bekundet. Ein Kurzfragebogen zur Erhebung der Rahmendaten wurde dem Interview vorangestellt (vgl. Kohlbrunn 2024).

Während der Durchführung der Interviews wurde eine relative Flexibilität beibehalten, die eine Vergleichbarkeit der Antworten zulässt und gleichzeitig auf die Impulse der Interviewpartner*innen eingeht. Darüber hinaus wurden nicht nur erzähl- sondern auch verständnisgenerierende Kommunikationsstrategien zur Problemzentrierung eingesetzt (vgl. Witzel 2000; Witzel/Reiter 2022, S. 90 ff.).

Die Interviews wurden teilweise in Lautsprache, teilweise mit Verdolmetschung zwischen Laut- und Gebärdensprache oder direkt in Gebärdensprache geführt und aufgezeichnet.

Für die in Gebärdensprache geführten Interviews wurde ein „double-blind-transcription“-Verfahren für eine kulturlinguistisch sensible Transkription und Analyse erprobt, indem die Video-Aufnahmen der Gespräche von zwei Personen unabhängig voneinander transkribiert und anschließend Passage für Passage verglichen wurden. Die Transkriptionen wurden zum einen von einer qualifizierten Gebärdensprachdolmetscherin und zum anderen von einer tauben Forscherin als Native Speaker durchgeführt.

Grund für die Entscheidung für dieses aufwendige Verfahren war die Erkenntnis, dass die Übersetzung des gebärdeten Gesprächs in Laut- bzw. in geschriebene Sprache einen gewissen Interpretationsspielraum lässt. Für viele Gebärden gibt es keine Eins-zu-Eins-Übersetzung. Sie sind kontextabhängig und können in unterschiedlichen Registern sprecher*innenbezogen konnotiert werden. Wurden im Abgleich der Transkripte unterschiedlich verschriftlichte Begriffe ausfindig gemacht, wurde eine Einigung erzielt, sodass am Ende ein Transkript pro interviewte Person für die Auswertung genutzt wurde.

Qualitative Inhaltsanalysen sind systematische und regelbasierte Auswertungsverfahren der qualitativen Sozialforschung (vgl. Kuckartz 2018, S. 52 f.). Durch eine kategorienbildende Analyse des Datenmaterials zielen sie auf eine Reduzierung der Komplexität ab (vgl. Kuckartz 2018, S. 32; S. 52; Kuckartz/Rädiker 2024, S. xviii). Inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalysen identifizieren, konzeptualisieren und beschreiben relevante Kernaussagen (vgl. Schreier 2014, o. S.) und eignen sich für die Auswertung von leitfadenorientierten, problemzentrierten und fokussierten Interviews (vgl. Kuckartz 2018, S. 98), wie sie im Forschungsprojekt durchgeführt wurden.

Das wissenschaftliche Vorgehen in der vorliegenden Studie lehnt sich an das empfohlene Vorgehen von Udo Kuckartz an: In stetiger Orientierung an der Forschungsfrage wurden die Hauptkategorien aus dem Forschungsdesiderat abgeleitet und entlang des Materials verfeinert und ausdifferenziert (vgl. 218, S. 100 ff.). Darüber hinaus werden die Unterkategorien in den jeweiligen Kontext der Modelle und Übergänge gesetzt und auch die Aspekte der jeweiligen Interviews der Fachkräfte und der Adressat*innen strukturiert zusammengeführt.

Im Vorgehen wurde eine erste Orientierung der Kategorienbildung entlang der Adressat*innen-Interviews vorgenommen, um die subjektiven Sichtweisen und Erfahrungen zu würdigen.

3.4 Gütekriterien

Um trotz des kleinen Samplings möglichst aussagekräftige Ergebnisse zu erzielen, wurde in der Pilotstudie besonders auf die Gütekriterien der Fallkontrastierung und der materialbasierten Kategorienbildung geachtet. Auch auf ethische Aspekte der Erhebung soll kurz eingegangen werden:

Fallkontrastierung
Durch ein selektives Sampling wurden vor der Erhebungsphase relevante Merkmale für die Fallauswahl anhand theoretischer Vorüberlegungen be-

stimmt und in einem Stichprobenplan festgelegt (vgl. Kelle/Kluge 2010, S. 50). Für die befragten Fachkräfte wurde neben personenbezogenen Merkmalen wie Geschlecht, Hörstatus, Gebärdensprachkompetenz, Berufserfahrung und Qualifikation besonderer Wert auf die Auswahl von Interviewpartner*innen aus Diensten unterschiedlicher Bundesländer mit unterschiedlicher sozialer Infrastruktur gelegt, um eine Bandbreite an Erfahrungen und Einschätzungen der Fachkräfte abzubilden.

In der Auswahl der befragten Adressat*innen sollten vor allem die vielfältigen Herausforderungen der unterschiedlichen Übergänge (der Wechsel von der Arbeitslosigkeit in Arbeit, der Wechsel der Arbeitsstellen und der Wechsel von der Arbeit in die Arbeitslosigkeit) bei unterschiedlichen beruflichen Voraussetzungen dargestellt werden (vgl. ebd., S. 48).

Materialbasierte Kategorienbildung

Für inhaltsanalytische Vorgehen wird in Bezug auf ihre Validität betont, dass die wesentlichen Inhalte des Materials im Kategoriensystem repräsentiert werden müssen. Dies erfordert eine zumindest teilweise materialbasierte (induktive) Kategorienbildung (vgl. Schreier 2014, o. S.).

Die Kategorienbildung innerhalb des Forschungsprojekts erfolgte nach einem klassischen Verfahren: die Oberkategorien wurden theoriegeleitet (deduktiv) – a priori – entwickelt, im Leitfaden abgebildet und erfragt. Die Unterkategorien wurden anhand des Materials herausgearbeitet (vgl. ebd.) und das Kategoriensystem um weitere materialbasierte Oberkategorien ergänzt.

Forschungsethische Reflexion

Entsprechend den Empfehlungen der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft und den Standards guter wissenschaftlicher Praxis der Deutschen Forschungsgemeinschaft wurde eine forschungsethische Selbstprüfung gemäß den Empfehlungen des Rates für Sozial- und Wirtschaftsdaten (vgl. RatSWD 2017, S. 27) vorgenommen. Darüber hinaus wurden ethische Grundsätze der Gebärdensprachforschung (vgl. SLLS 2020) beachtet.

Ein besonderer Wert wurde auf die informierte Einwilligung – als freiwillige Einwilligung auf Grundlage angemessenerer Information – gelegt (vgl. RatSWD 2017, S. 21 ff.). Auf der Grundlage eines respektvollen Miteinanders und des Rechtes auf Selbstbestimmung wurden alle Forschungsteilnehmer*innen vorab schriftlich über Ziel und Zweck der Studie sowie datenschutzrechtliche Hinweise informiert.

Zusätzlich erhielten die gebärdensprachorientierten Adressat*innen Informationsblätter in angepasster Sprache (siehe Anhang) und es wurde ein Informationsvideo in Deutscher Gebärdensprache mit Informationen

über das Projekt, die Projektmitarbeitenden, den Ablauf der Interviews, die Datenverarbeitung und den Datenschutz versendet. Vor der Aufnahme der Interviews wurden alle Inhalte noch einmal persönlich direkt oder mit Dolmetscher*in für Laut- und Gebärdensprachen mit den befragten Personen besprochen (vgl. SLLS 2020, S. 76).

4. Ergebnisse

Entlang der Interviews wurden sieben thematische Kategorien gebildet, die relevante Facetten zu einem komplexen und spannungsreichen Bild beruflicher Übergänge von tauben Menschen beitragen. Neben den Rahmenbedingungen der Fachkräfte der Integrationsfachdienste (Kapitel 4.1) werden zunächst die Gründe für berufliche Übergänge (Kapitel 4.2) dargestellt. Anschließend wird auf die Ausgangsfragestellungen der Studie zu den Herausforderungen (Kapitel 4.3) und den Aspekten für gute Beratung und Begleitung in beruflichen Übergängen (Kapitel 4.4) ausführlich eingegangen.

Weiterführend werden die in den Interviews aufgeworfen Gelingensbedingungen neben professioneller Beratung durch spezielle Dienste dargestellt (Kapitel 4.5). Die Rolle der Arbeitgeber*innen als zentrale Akteur*innen in beruflichen Übergängen wird beleuchtet (Kapitel 4.6). Zuletzt wird auf die Digitalisierung als Treiber der Veränderung der Arbeitswelt im Kontext der beruflichen Teilhabe eingegangen (Kapitel 4.7).

Diese thematische Zusammenfassung ist nicht trennscharf. Gewisse Aspekte wie Kommunikationsbarrieren, der Einsatz von Dolmetscher*innen für Laut- und Gebärdensprachen oder auch arbeitgeber*innen- und arbeitsplatzbezogene Bedingungen bilden Querschnittsthemen, die in unterschiedlichen Kapiteln Relevanz entfalten.

4.1 Integrationsberatung in Integrationsfachdiensten zwischen formaler Zuständigkeit und Möglichkeiten der Kooperation sowie Verweisberatung

Die Handlungsmöglichkeiten der befragten Fachkräfte in der Begleitung und Beratung in beruflichen Übergängen unterscheiden sich sehr stark in Bezug auf die Rahmenbedingungen, die in den unterschiedlichen Modellen zum Tragen kommen sowie in Bezug auf die allgemeine Infrastruktur der sozialen Dienste für Menschen mit Hörbehinderungen in den jeweiligen Regionen.

Zwei zentrale Faktoren lassen sich in den Beschreibungen der Arbeitsbedingungen ausmachen: Erstens die Frage nach der Zuständigkeit, die ihnen von den unterschiedlichen Integrations- bzw. Inklusionsämtern (nicht) zugewiesen wird und die mit unterschiedlichen Aufträgen einhergeht sowie zweitens die Möglichkeiten der Kooperation und Verweisbera-

tung mit und zu anderen hilfreichen Stellen. Aus den Schilderungen der Befragten ergibt sich folgendes Bild:

Frau Sommer: Die Ausnahmeperson

Frau Sommers Arbeitsauftrag ist durch das Integrationsamt klar auf die berufliche Sicherung begrenzt. Sie darf tätig werden, sobald ein Arbeitsvertrag besteht. Arbeitsverhältnisse darf sie bis zur Kündigung begleiten. Ihr Zuständigkeitsbereich wird insbesondere durch die Agentur für Arbeit klar abgegrenzt:

> „Ja, ich weiß nicht, ob das Integrationsamt die Grenzen setzt. Das ist bei uns auch die Agentur für Arbeit. Eigentlich gerade bei den Übergängen. […] Also hier darf jeder kommen, so oft er will, mit welchem Thema er will, solange die Person einen Arbeitsvertrag hat und es geht grob um das Thema Arbeit. Können die kommen, so oft sie wollen, gar kein Problem. Wir kommen auch in die Firma, also da gibt es jetzt eigentlich keine Grenze. Die Grenze ist der Übergang, eigentlich.“ (Fachkraft Frau Sommer, Pos. 19)

Zusätzlich gibt es in der Region wenige Angebote für Menschen mit Hörbehinderungen, an die Frau Sommer Adressat*innen bei Problemen und für Unterstützung in beruflichen Übergängen verweisen kann. Sie arbeitet in einem Arbeitskreis mit der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung und einem hochschwelligen Maßnahme-Angebot der beruflichen Rehabilitation für Menschen mit Hörbehinderungen. Diese Kooperation erlebt sie als hilfreich. Dennoch fehlt es an Unterstützungsmöglichkeiten in den beruflichen Übergängen.

> „Ja, aber das ist schwierig. Ich weiß, da kommen hundert Baustellen oder Barrieren, die man nicht versteht, die die Person nicht versteht, die die Agentur für Arbeit nicht versteht, wieso die Personen so handeln. Aber ja, da gibt es niemanden. Und dann ja, fällt mir manchmal nichts Besseres ein, als meine Visitenkarte mitzugeben.“ (Fachkraft Frau Sommer, Pos. 23)

Frau Sommer bemängelt insbesondere die fehlende Kooperation mit den Agenturen für Arbeit:

> „Da kommt eben auch keine Kooperation zustande. Dass da jemand, ein Rehaberater, anruft und sagt: ‚Wir haben hier jemanden, der sucht eine neue Arbeit, ist taub. Der sagt, er war schon mal bei Ihnen, was kann man denn da machen?‘ So was kommt einfach auch nicht zustande, das ist schade.“ (Fachkraft Frau Sommer, Pos. 23)

Beim Träger ist Frau Sommer die einzige Person, die für Menschen mit Hörbehinderungen zuständig ist.

Herr Mai: Auf Gratwanderung

Herr Mai stößt auf ähnliche Arbeitsbedingungen wie Frau Sommer. Allerdings beschreibt er die Grenzen seiner Zuständigkeit in Bezug auf berufliche Übergänge als fließende Verläufe, die er in Teilen selbst interpretiert. Zum Beispiel beschreibt Herr Mai, dass er tätig werden darf, „wenn ein konkretes Arbeitsverhältnis in Ausschicht ist“ (Pos. 9). Diese Interpretation ist aber eine Gratwanderung, die Herr Mai je nach Fall und Situation unterschiedlich bewertet.

Herr Mai dokumentiert diese Fälle als „Kontaktphase“ (Pos. 13; 109), die jedoch nicht in die Auslastungsstatistik einfließen. Für einzelne Aufgaben nutzt er die Zeiten der offenen Sprechstunde: „Naja, dann komm mal hier vorbei, zur Sprechstunde“ (Pos. 29). Für Übergänge von einer Tätigkeit in eine andere fühlt er sich zuständig:

> „Also hatte mein Teamleiter mir gesagt, dass das nicht meine Aufgabe ist. Ist aber schon viele, viele Jahre her. Ich mach das so, sag ich mal so, also die klare Grenze müsste ich jetzt tatsächlich nochmal nachfragen. Aber wir Fachdienste machen das so, dass wir da schon unterstützen, weil das sonst gar nicht funktioniert.“ (Fachkraft Herr Mai, Pos. 39)

Im Übergang in die Arbeitslosigkeit hat Herr Mai eine Nachbetreuungszeit von zwei Monaten: „Ich glaube, zwei Monate sind das“ (Pos. 23). Seine Tätigkeit wird besonders durch räumliche Zuständigkeiten begrenzt:

> „Ganz schwierig wird es ja noch, wenn es dann jemand aus meinem Bereich ist, der sich aber in eine andere Stadt beworben hat. Dann muss ich mich nämlich rausklinken […] bin ich ja nicht mehr zuständig.“ (Fachkraft Herr Mai, Pos. 39)

Er arbeitet eng mit dem regionalen Integrationsamt, einem anderen Integrationsfachdienst im Bundesgebiet und der Dolmetschzentrale zusammen. Er bemängelt, dass eine allgemeine Beratungsstelle für Gehörlose in der Nähe zugemacht hat, an die er sich früher oft gewendet hat: „Wenn jemand private Probleme hatte, Alkohol oder so. Das kann ich hier nicht alles auffangen“ (Pos. 53).

Insbesondere der Bereich der Unterstützung bei der Arbeitssuche wird nicht abgedeckt. Hier hat Herr Mai keine Möglichkeiten, taube Menschen an andere Beratungsstellen zu verweisen und springt in Ausnahmefällen ein:

> „Also das ist, man merkt glaube ich schon, das ist immer schwer so eine klare Grenze zu ziehen. Weil natürlich, wenn ich sehe, es geht jetzt gerade gar nicht anders und ich bin der letzte Rettungsanker, dann sag ich mir immer, dann spring ich lieber ein und bin dann halt in dem Augenblick der Rettungsanker, wenn es mal eine Ausnahme ist, als dass der Gehörlose hinten [r]unterfällt und überhaupt keine Chance hat.“ (Fachkraft Herr Mai, Pos. 15)

Frau Bach: Die Netzwerkerin

Auch Frau Bachs Zuständigkeitsbereich ist auf die berufliche Sicherung fokussiert. Ihre Zuständigkeit grenzt sie klar ab:

> „Es gibt viele Menschen, die wollen ihren Arbeitsplatz wechseln. Aber das ist nicht meine Aufgabe, da bin ich sehr begrenzt, da kann ich nicht begleiten. Unsere Aufgabe ist, den Arbeitsplatz zu sichern." (Fachkraft Frau Bach, Pos. 12)

Sie betont die gesetzten Rahmenbedingungen: „Also, zeitliche Begrenzung ist so, dass wir eine bestimmte Fallzahl auch erreichen müssen und pro Fall dann bestimmte Stunden haben" (Pos. 34). Ihre Beratung darf sie erst aufnehmen, „wenn der Arbeitsvertrag da ist, wenn der unterschrieben ist" (Pos. 38). Für kleine organisatorische Dinge außerhalb ihrer begrenzten Zuständigkeit nutzt sie die offene Sprechstunde als festes Zeitfenster:

> „Wir haben die offene Sprechstunde, da kann die Person dann auch schon mal herkommen, das ist ja jeden Donnerstag. Und da kann man schon auch mal anfangen, gewisse Dinge anzusprechen, zu erklären, und schon mal ein bisschen vorbereiten vor dem ersten Arbeitstag." (Fachkraft Frau Bach, Pos. 38)

Die Beratung endet zudem, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist. Frau Bach kann jedoch im Gegensatz zu Frau Sommer und Herrn Mai auf eine gute Struktur beim Träger und eine Vielzahl von Kooperationspartner*innen zurückgreifen sowie an andere Beratungsstellen verweisen. Sie beschreibt eine enge Zusammenarbeit mit anderen Integrationsfachdiensten und einem Angebot zur Unterstützung bei der Arbeitssuche sowie die Möglichkeit, bei Problemen, die über das Thema Arbeit hinausgehen, Adressat*innen an eine allgemeine Beratungsstelle für Gehörlose in der Nähe zu verweisen.

Für die Begleitung des Übergangs von der Arbeit in eine neue Arbeit ist Frau Bach nicht zuständig: „Also bei dem Übergang kann ich ja nicht beraten" (Pos. 66).

Herr Vogel: Die kontinuierliche Ansprechperson

Herr Vogel beschreibt seine Arbeitsstelle als typischen Integrationsfachdienst mit untypischen Aufgaben. Neben der beruflichen Sicherung als Stabilisierung von Arbeitsplätzen und reguläre Aufgabe von Integrationsfachdiensten wird sein Dienst auch durch Beauftragungen durch Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine seitens der Agentur für Arbeit finanziert.

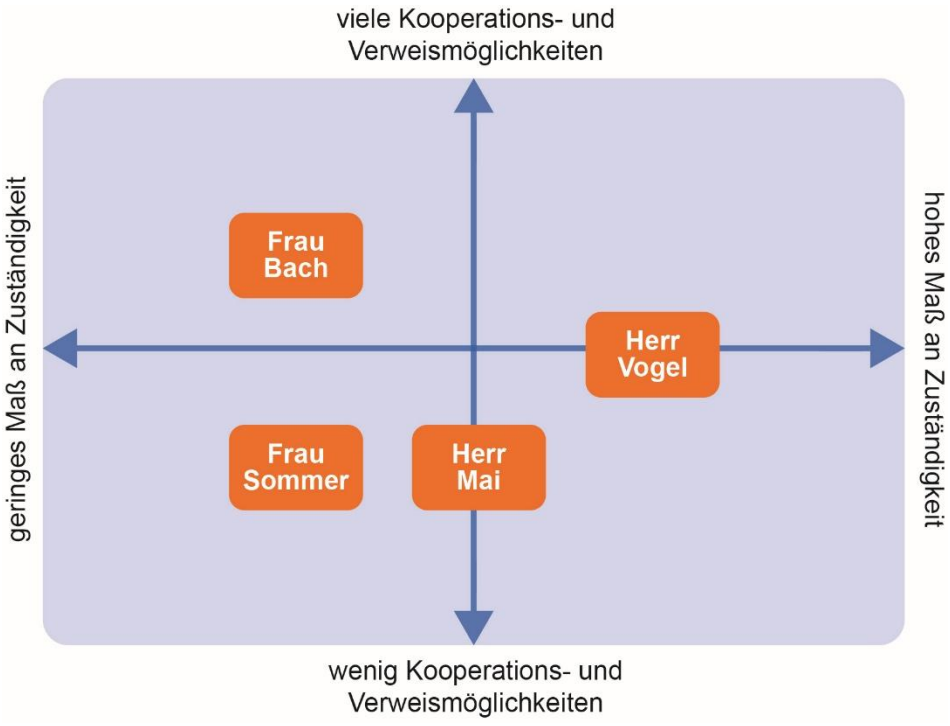
> „Was uns aber besonders macht ist, wir haben keine […] Beratung von Zuständigkeitstrennung im Team. Das heißt, alle Beraterinnen und Berater, die bei einem Menschen Vermittlung machen, die bleiben dann auch

> die Ansprechpersonen später im Sicherungsfall.“ (Fachkraft Herr Vogel, Pos. 9)

Dies bezeichnet er als kundenorientiertes Angebot „Wir versuchen dann schon sehr kundenorientiert zu arbeiten“ (Fachkraft Herr Vogel, Pos. 9). Darüber hinaus beschreibt er, dass der Dienst sehr gut mit den zentralen Kostenträgern wie dem Inklusionsamt, aber auch der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter vor Ort kooperiert: „Mit [dem] Jobcenter ist das auch so. Wir haben auch Telefonnummern von Ansprechpartnern direkt“ (Fachkraft Herr Vogel, Pos. 35). Nur mit der Rentenversicherung gibt es keinen Austausch. Als weitere Beratungsstelle für Menschen mit Hörbehinderungen nennt er die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung.

In Abb. 3 wurden die Fachkräfte entlang ihrer Aussagen in Bezug auf die Faktoren der eigenen Zuständigkeit und die jeweiligen Kooperations- sowie Verweismöglichkeiten verortet. Während Frau Sommer starke Einschränkungen sowohl in der eigenen Zuständigkeit als auch in der Möglichkeit zur Kooperation oder Verweisberatung erfährt, können die anderen Fachkräfte gewisse Einschränkungen kompensieren.

Abbildung 3: Die Fachkräfte zwischen formaler Zuständigkeit und Möglichkeiten der Kooperation und Verweisberatung



Quelle: eigene Darstellung

So kann beispielsweise Frau Bach trotz der ihr gegebenen Einschränkungen in der eigenen Zuständigkeit auf eine gute Infrastruktur anderer Beratungs- und Unterstützungsangebote zurückgreifen und sich dadurch gut abgrenzen, während Herr Vogel und Herr Mai die fehlenden Strukturen in Teilen durch die eigene Zuständigkeit kompensieren können. Keine Fachkraft schilderte ein hohes Maß an eigener Zuständigkeit bei gleichzeitig vielfältigen Kooperation- und Verweismöglichkeiten.

Diese unterschiedlichen Bedingungen für die Begleitung und Beratung in beruflichen Übergängen müssen bei den Betrachtungen der Beschreibungen der Herausforderungen berücksichtig werden. Die Rahmenbedingungen der Dienste bzw. der Fachkräfte sind für die Adressat*innen nicht immer transparent und nachvollziehbar.

Darüber hinaus sehen die Fachkräfte eine gute Begleitung und Beratung nicht unbedingt in der eigenen Zuständigkeit gegeben. Während Frau Sommer sich eine umfangreiche Zuständigkeit wünscht – („Toll wäre natürlich, wenn oder doch wäre schon gut […] wenn beispielsweise der IFD [Informationsfachdienst] einfach für das gesamte Arbeits- oder Arbeitslosigkeitsleben zuständig wäre“ (Fachkraft Frau Sommer, Pos. 82) –, ist Frau Bach mit der Begrenzung ihres Zuständigkeitsbereichs auf die berufliche Sicherung zufrieden und hat viele Möglichkeiten, Adressat*innen an weitere spezialisierte Stellen zu verweisen und mit anderen zu kooperieren.

Herr Vogel bewertet die Allzuständigkeit der Berater*innen seines Teams im Kontext der Teilhabe am Arbeitsleben zwar aus der Perspektive der Adressat*innen als sinnvoll, betont aber gleichzeitig die hohe Belastung, die damit für die Fachkräfte einhergeht:

> „Ja, also aus der Sicht der Betroffenen finde ich ja diese Lösung optimal. Weil natürlich, man hat die gleiche Ansprechperson, da gibt es keinen Wechsel. Und dieses: Welche Behörde ist jetzt für mich zuständig? Wie muss ich das beantragen? Das steht nicht so sehr im Vordergrund. Im Vordergrund steht eher: Wie werde ich am Arbeitsplatz integriert? Oder: Wie bekomme ich die Hilfe?
> Für Stellensuche, für Bewerbungen und so, klar, wird kommuniziert, ja, okay, es ist nicht mehr das Jobcenter für dich zuständig, sondern das Inklusionsamt oder umgekehrt auch. Und das ist aber eher so Hintergrundrauschen, was passieren muss. Also wir müssen natürlich unsere Klienten darüber aufklären, dass so was passiert. Aus der Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann das durchaus sehr anstrengend sein. Weil man quasi gleichzeitig in vielen verschiedenen Modi arbeiten muss. Und viele verschiedene Sachen beachten muss“ (Fachkraft Herr Vogel, Pos. 13).

Herr Mai schließt sich dieser Perspektive an. Er selbst wünscht sich nicht mehr Kompetenzen, da er die Vermittlung als zusätzlichen Auftrag als arbeitsintensives Gebiet einschätzt. Er bewertet das alte Modell, in dem Integrationsfachdienste (IFD) in die Bereiche der Vermittlung und der beruf-

lichen Sicherung mit klaren Zuständigkeitsbereichen aufgeteilt waren, als sinnvolles Angebot:

> „Auch damals, dass es Vermittlung gab und Berufsbegleitung und der Vermittler, der kümmert sich um alles, was mit Vermittlung zu tun hat. Und die Berufsbegleitung ist halt, konzentriert sich dann auf die Berufsbegleitung. Schön wäre es, wenn tatsächlich das wieder so wäre, dass der IFD auch Vermittler wieder hätte, weil das mit dem Zusammenarbeiten natürlich super ist.“ (Fachkraft Herr Mai, Pos. 99)

Darüber hinaus bewertet er eine gute Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit als hilfreich und sinnvoll.

Aus diesen unterschiedlichen Zuständigkeitsvorgaben der Kostenträger, welche hier exemplarisch für vier Integrationsfachdienste dargestellt wurden, ergibt sich für die Seite der Adressat*innen eine diffuse Angebotsstruktur, welche sich über die Regionen hinweg als ungleiches Unterstützungssystem darstellt.

4.2 Gründe für berufliche Übergänge

In den Beschreibungen der beruflichen Übergänge nennen die Adressat*innen und Fachkräfte Gründe für das Eintreten der Arbeitslosigkeit oder des Jobwechsels. Diese sind vielfältiger Art und lassen sich als persönliche und betriebliche Gründe beschreiben oder sind in den Rahmenbedingungen der Arbeitsverhältnisse angelegt.

Die Adressat*innen berichten von gesundheitlichen Einschränkungen, langen Anfahrtswegen – „Dann wurde mir die Fahrerei zu viel, also bewarb ich mich in der Nähe“ (Adressat Herr Winter, Pos. 89) –, monotoner Arbeit, Langeweile und Unterforderung – „Diese monotone Arbeit war für mich unterfordernd. Das habe ich dann gelassen“ (Adressatin Frau Bär, Pos. 22) –, welche sie dazu bewegt haben, eine andere Arbeitsstelle zu suchen. Auch familiäre Gründe können einen Jobwechsel nach sich ziehen.

Im Interview betonen die Fachkräfte zudem deutlich das Recht auf freiwillige Arbeitsplatzwahl und auf persönliche Weiterentwicklung, wie es in der UN-Behindertenrechtskonvention formuliert ist:

> „Jeder Mensch hat ein Recht darauf, sich beruflich weiterzuentwickeln. Das heißt, auch diese Zielgruppe soll das Recht haben, in eine neue Stelle zu wechseln, um sich zum Beispiel weiterzuentwickeln.“ (Fachkraft Herr Vogel, Pos. 51)

Vignette 1: Ein langer Weg des beruflichen Übergangs über Bundesländer hinweg

Herr Fischer ist taub und nun schon seit 17 Jahren in einer Tischlerei in seinem Wohnort Dortmund beschäftigt. Gleich nach dem Schulabschluss absolvierte er in dem Betrieb ein Praktikum. Dieses verlief so erfolgreich, dass er anschließend fest angestellt wurde. Eine formale Tischlerausbildung hat er aufgrund von Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben nicht abgeschlossen. Seine handwerklichen Fähigkeiten eignete er sich stattdessen direkt „learning by doing“ im Betrieb an.
Im Februar 2022 lernt Herr Fischer seine neue Partnerin kennen. Sie lebt in Magdeburg und hat zwei Kinder. Nachdem sie über mehrere Monate eine Fernbeziehung geführt haben, entschließt sich Herr Fischer im Dezember 2022, zu seiner Partnerin zu ziehen. Er spricht mit seinem Chef in der Tischlerei über seine Pläne und nimmt Kontakt zum Integrationsfachdienst in Dortmund auf. Dieser stellt den Kontakt zu einem Mitarbeiter des Integrationsfachdiensts Magdeburg her.
Der dortige Mitarbeiter unterstützt Herrn Fischer im laufenden Prozess immer wieder und steht in engem Kontakt mit dem Mitarbeiter in Dortmund. Er schaut über seine Bewerbungen und ruft einige Tischlereien in Magdeburg an. Trotz der Bemühungen gibt es zunächst keine Rückmeldung; von vielen Tischlereien erhält er gar keine Antwort.
Es vergehen knapp zwei Jahre, in denen Herr Fischer Durchhaltevermögen beweist und sich selbst bei einem der Betriebe bewirbt. Dessen Chef ist sehr offen und lädt Herrn Fischer im Juli 2024 zu einem Bewerbungsgespräch ein, bei dem auch der Mitarbeiter des Integrationsfachdiensts aus Magdeburg anwesend ist. Das Gespräch ist erfolgreich, es wird sich darauf geeinigt, dass Herr Fischer zunächst eine Probewoche im neuen Betrieb macht. Zum Glück zeigt sich auch sein aktueller Arbeitgeber kooperativ, sodass die Probewoche im neuen Betrieb reibungslos stattfinden kann.
Herr Fischer kann beim Probearbeiten überzeugen; er passt gut in das Team und auch der Chef kann sich auf seine Bedürfnisse einstellen. Kurz darauf wird der Arbeitsvertrag unterschrieben und Herr Fischer tritt im Dezember 2024 die neue Stelle in Magdeburg an. Die Einarbeitungsphase verläuft gut. Eine technische Beraterin besucht zudem zeitnah Herrn Fischer im Betrieb, um zu schauen, welche Geräte angepasst werden müssen. Herr Fischer ist zufrieden, dass er nach einem guten, langjährigen Arbeitsverhältnis eine neue Stelle gefunden hat und nun bei seiner Familie leben kann.
Anmerkung: Die Vignetten basieren auf Fallschilderungen von gelungenen Übergängen der Fachkräfte. Sie wurden zum Zweck der Anonymisierung leicht abgewandelt und zusätzlich etwas illustriert.

Die Adressat*innen beschreiben darüber hinaus, dass sie auch das Arbeitsklima wie die Kommunikation im Team oder mit dem Chef, eine ausbleibende Lohnentwicklung, ungleiche Bezahlung oder leere Versprechungen im Vorstellungsgespräch zu einem Arbeitsplatzwechsel animiert haben.

> „Dann war ich ehrlich gesagt nicht zufrieden mit dem Vorgesetzten und ich war auch nicht zufrieden mit dem Gehalt, also ich wurde zu wenig bezahlt." (Adressat Herr Eis, Pos. 35)

Als weitere betriebliche Gründe können Veränderungen in den Anforderungen der Berufsbilder genannt werden, durch welche Fachkräfte „abgehängt" werden können:

> „Ich hatte einen Klienten, der war lange als technischer Zeichner beschäftigt, in einer Firma. Und aber er hat immer per Hand gezeichnet. Und dieses Unternehmen, da wurde immer viel digitalisiert und so. Und seine Aufgaben wurden immer weniger und wenig und der hatte am Ende keine Kompetenzen mehr." (Fachkraft Herr Vogel, Pos. 65)

Auch kurzfristig angelegte Beschäftigungen im Rahmen der Qualifizierung, wie Volontariate oder Werkstudierenden-Stellen, sowie befristete Stellen führen zu beruflichen Übergängen.

> „Leider waren das viele befristete Verträge – meist für zwei bis drei Jahre. Das bedeutete für mich: zwei Jahre Arbeit, gefolgt von Arbeitslosigkeit, und dann wieder drei Jahre Beschäftigung." (Adressatin Frau Bär, Pos. 15)

Die Gründe für berufliche Übergänge innerhalb von Erwerbsbiografien von tauben Menschen sind vielfältig und unterscheiden sich nicht von denen anderer Arbeitnehmer*innen. Dennoch zeigen einige Beispiele wie die Fallvignette, dass taube Menschen im Kontext dieser Übergänge vor besondere Herausforderungen gestellt werden können.

Der Primat der beruflichen Sicherung der Integrationsfachdienste ignoriert die vielfältigen persönlichen und betrieblichen Gründe – hier nur exemplarisch anhand von vier Interviews angedeutet – aus denen Arbeitnehmer*innen selbst entscheiden, Arbeitsverhältnisse wechseln wollen. Darüber hinaus bestreitet er die sich verändernden Bedingungen des Arbeitsmarktes wie befristete Beschäftigungen und längere prekäre Qualifizierungsphasen in spezifischen Berufsfeldern, die auch Menschen mit Behinderungen treffen können.

Die Praxis der beruflichen Sicherung baut auf einem verkürzten Verständnis von beruflicher Teilhabe auf, welches Forderungen von Chancengleichheit und Gerechtigkeit am Arbeitsmarkt nicht nachkommt.

4.3 Herausforderungen für taube Menschen in beruflichen Übergängen

Eine zentrale Forschungsfrage der vorliegenden Studie lautete: Welche Herausforderungen stellen sich für Menschen mit Hörbehinderungen in beruflichen Übergängen? Die Proband*innen gaben vielfältige Einblicke in die Herausforderungen, welche sich in beruflichen Übergängen für gebärdensprachorientierte Personen stellen. Nachfolgend werden diese als Herausforderungen in Bezug auf das Leistungssystem, die Unterstützungsangebote, die Kommunikation, den Einsatz von Gebärdensprachdolmetscher*innen, Normalitätserwartungen und die Lebenswelt der Adressat*innen herausgearbeitet.

Herausforderung in Bezug auf das Leistungssystem
Die Fachkräfte beschreiben die Rahmenbedingungen des Systems der beruflichen Teilhabe als herausfordernd für die Gestaltung von Übergängen. Sie betonen, dass sie insbesondere die Grenzen der eigenen Zuständigkeit als hinderlich wahrnehmen. Dies trifft besonders Frau Sommer, die im Gegensatz zu den anderen Berater*innen weder ein hohes Maß an Zuständigkeit noch Möglichkeiten der Verweisberatung vorfindet.

> „Es gibt viele Menschen, die wollen ihren Arbeitsplatz wechseln. Aber das ist nicht meine Aufgabe, da bin ich dann sehr begrenzt, da kann ich nicht begleiten.“ (Fachkraft Frau Bach, Pos. 12)

> „Weil, wenn es eine andere Stelle gäbe als den IFD, die für diese Lücken zuständig ist, dann wäre es ja okay. Aber ich weiß, die sind dann alleine. Die schickt man dann raus und sagt: ‚Sie müssen sich jetzt eine neue Arbeit suchen. Melden sie sich mal arbeitssuchend oder arbeitslos.‘ Und da fängt es ja schon an mit der Schwierigkeit.“ (Fachkraft Frau Sommer, Pos. 23)

Die Grenzen der eigenen Zuständigkeit im versäulten wohlfahrtsstaatlichen Gefüge verhindern eine Prozessbegleitung, die besonders beim Übergang von der Arbeit in die Arbeitslosigkeit wichtig wäre. Das Ende der Zusammenarbeit ist für die Adressat*innen häufig nicht nachvollziehbar und führt zu Unmut. Die Fachkraft Frau Sommer nimmt diese Grenzen als „harte Kanten“ (Pos. 35) wahr. Auch die Adressat*innen beschreiben, dass der Übergang von der Arbeit in die Arbeitslosigkeit mit vielen Herausforderungen des Leistungssystems einhergeht:

> „Herausforderungen für mich ergaben sich meistens bei der Antragstellung, zum Beispiel bei Fragen wie: ‚Wohin werde ich versetzt oder vermittelt?‘ Ja, die Arbeitsagentur, da habe ich mich arbeitslos gemeldet. Aber dann, wohin geht es? Zur Sachbearbeitung oder zur Rehabilitationsabteilung, wer war für mich zuständig? Es gibt bei der Arbeitsagentur eine Ab-

> teilung für akademisch ausgebildete Personen mit Behinderungen, was ich vorher nicht wusste.“ (Adressatin Frau Stern, Pos. 34)

Auch die anderen Fachkräfte beschreiben den Übergang von der Arbeit in die Arbeitslosigkeit als hochschwellig in Bezug auf den Prozess der Kündigung, die Beantragung von Arbeitslosengeld oder Grundsicherung und das Verständnis der Strukturen:

> „Dann kommt die Kündigung, dann geht die große Frage los. Wo muss ich denn jetzt zum Arbeitsamt, arbeitslos melden? Wie mache ich das denn?“ (Fachkraft Herr Mai, Pos. 49)

Selbst Herr Vogel, der unter den interviewten Fachkräften die größten Spielräume für eine Übergangsbegleitung vorfindet, schildert, dass der Vorrang der beruflichen Sicherung seine Arbeitsweise stark vorgibt – selbst wenn Adressat*innen den Wunsch nach einem Arbeitsplatzwechsel äußern:

> „Wir müssen aber erst mal schauen, ob es irgendeine Möglichkeit gibt, aktuell das Arbeitsverhältnis zu sichern. Und erst dann, wenn alles ausgeschöpft ist, dann können wir uns überlegen, ob wir dich bei einer anderen Stelle zu finden unterstützen können. Und das akzeptiert unser Inklusionsamt auch. Das heißt, wir müssen dabei erst mal wirklich mit dem Klienten schauen, ob alle Möglichkeiten am derzeitigen Arbeitsplatz ausgeschöpft sind. Zum Beispiel, ob es vielleicht eine bessere Stelle innerhalb der Firma gibt oder ob vielleicht eine Arbeitsplatzumsetzung möglich ist.“ (Fachkraft Herr Vogel, Pos. 23)

Und an anderer Stelle:

> „Es muss akut in Gefahr sein. Ich finde das ist nicht teilhabefreundlich.“ (Fachkraft Herr Vogel, Pos. 51)

Bevor Herr Vogel vermittelnd unterstützen darf, müssen alle Möglichkeiten der Sicherung des bestehenden Arbeitsverhältnisses ausgeschöpft und die Notwendigkeit für die Aufnahme der Vermittlung herausgearbeitet werden. Die Praxis der vorrangigen Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse wird von Herrn Vogel als nicht teilhabefreundlich bewertet.

Die größte Herausforderung sehen die Fachkräfte im Übergang von einer Arbeitsstelle zur anderen, da hier die Zuständigkeiten der Kostenträger nicht geklärt sind – ein Umstand, der häufig dazu führt, dass gebärdensprachorientierte Menschen einen Umweg über die Arbeitslosigkeit nehmen müssen.

> „Das heißt, da fehlt ein klarer Kostenträger, der quasi die Dolmetscherkosten für die neue Stellen übernehmen würden. Weil Agenturen für Arbeit würden das nicht machen, weil man ist ja in der Arbeit. Inklusionsamt

würde das auch nicht machen, weil es gibt ja schon ein Arbeitsverhältnis." (Fachkraft Herr Vogel, Pos. 49)

Eine weitere Herausforderung auf Systemebene ist die mangelnde bzw. fehlende Kooperation mit dem Kostenträger. Während Herr Vogel in Kapitel 4.4 die gute Zusammenarbeit mit dem Inklusionsamt und die schnelle Bearbeitung als positiv für den Beratungsprozess bewertet, werden eine schlechte Erreichbarkeit und fehlende Kooperationsbereitschaft als Hindernisse für die Übergangsbegleitung wahrgenommen.

„Ich würde auch gerne mit denen von der Agentur für Arbeit telefonieren, wenn es da Fragen gibt. […] müsste man natürlich eine Datenschutzentbindung oder eine Schweigepflichtentbindung unterschreiben. Aber ja, da kommt eben auch keine Kooperation zustande." (Fachkraft Frau Sommer, Pos. 23)

Vignette 2: Berufliche Neuorientierung mit nahtlosem Übergang

Herr Schreiber ist taub und arbeitet seit vielen Jahren als technischer Zeichner bei seinem Arbeitgeber. Bisher hat er seine Zeichnungen immer per Hand angefertigt. Im Laufe der Zeit setzt der Betrieb zunehmend auf die Digitalisierung der Arbeit. So kommt es, dass Herr Schreibers Aufgaben weniger werden, am Ende fehlen ihm die erforderlichen digitalen Kompetenzen.

Es kommt zu einem Kündigungsschutzverfahren, bei dem der Integrationsfachdienst der Stadt Stellung zur geplanten Kündigung nehmen muss. Während des Verfahrens sucht Herr Schreiber nach einer neuen Arbeitsstelle, unterstützt wird er dabei von Herrn Vogel, Mitarbeiter des Integrationsfachdiensts. Dieser erwirkt unter anderem, dass Dolmetschende für die Vorstellungsgespräche gestellt werden und das Inklusionsamt die Kosten übernimmt.

Nach fünf Monaten findet Herr Schreiber eine neue Arbeitsstelle als Maschinenbediener bei einer großen Druckerei, die ihm gut gefällt. In Absprache mit seinem bisherigen Arbeitgeber wird die Kündigung so gelegt, dass sie direkt am Tag vor Beginn seiner neuen Beschäftigung wirksam wird, sodass keine zeitliche Lücke entsteht.

Anmerkung: Die Vignetten basieren auf Fallschilderungen von gelungenen Übergängen der Fachkräfte. Sie wurden zum Zweck der Anonymisierung leicht abgewandelt und zusätzlich etwas illustriert.

Auch feste Fristen und kurzfristige Terminvorgaben werden als herausfordernd wahrgenommen. Frau Stern beschreibt im Interview, dass sie den Übergang in die Arbeitslosigkeit und später in die Anstellung vorausschauend planen wollte. Dies war ihr mit Blick auf die langwierige Bean-

tragung und schwierige Organisation von Gebärdensprachdolmetscher*innen wichtig.

> Interviewer*in 1: „Wie lange hat es bis zur Beratung gedauert?“
> Antwort: „[…] Das kommt darauf an, wer und wo. […] Bei der Arbeitsagentur dauerte es Monate, bis Dolmetschende bestellt wurden, und dann kamen sie. Im Durchschnitt dauert es einen Monat bis sechs Wochen. Zu allgemeinen Beratungen war das ungefähr so.
> Ich habe schon sechs Monate vorher angemeldet, dass ich mich arbeitssuchend begebe. […] Dann hieß es, dass sechs Monate viel zu früh sind und die typische Empfehlung erst drei Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit gilt. Aber ich habe sicherheitshalber sechs Monate vorher Bescheid gegeben. Trotzdem war es nicht genug, um dann Dolmetschende zu haben. Zum Berufseinstieg sollte es klappen, aber nein, ich habe sechs Monate später Dolmetschende bekommen. […]“
> Interviewer*in 2: „Wie hast du das auf der Arbeit ohne die Dolmetschenden geschafft? Wie hast du das gemacht?“
> Antwort: „Tja. Ich habe nichts verstanden. […] Ich war anwesend, körperlich anwesend, aber der Inhalt ließ zu wünschen übrig.“ (Adressatin Frau Stern, Pos. 65–70)

Viele Herausforderungen der beruflichen Übergänge begründen sich im Hilfesystem selbst. Auf der einen Seite können Unwissenheit und ein Unverständnis über Prozesse und die komplexe Bürokratie zu Versäumnissen oder brüchigen Übergängen führen. Auf der anderen Seite haben sich Strukturen wie fehlende Kooperation zwischen Kosten- und Leistungsträgern, feste Zeitkorridore und besonders das „Sicherungsparadigma“ in der beruflichen Teilhabe ausgebildet, die guten Übergängen – auch von der Arbeit in die Arbeitslosigkeit – entgegenwirken, da sie die Handlungsspielräume der Fachkräfte vorgeben und begrenzen.

Herausforderungen in Bezug auf (mangelnde) Unterstützungsangebote

An die Herausforderungen in Bezug auf das Leistungssystem schließen sich Herausforderungen in Bezug auf die Unterstützungsangebote an. Zum einen sind Angebote der Beratung und Begleitung, die sich in direkter Kommunikation an gebärdensprachorientierte Adressat*innen richten, wenig verbreitet: „Dieses Netzwerk für die Unterstützung von Menschen mit Hörbehinderung ist sehr dünn.“ (Fachkraft Herr Vogel, Pos. 39) Bei speziellen Angeboten kann es zusätzlich dazu führen, dass Adressat*innen lange auf einen Beratungspatz warten müssen:

> „Damals habe ich am Anfang lange gewartet, vielleicht drei Monate. […] Es kann auch ein halbes Jahr dauern.“ (Adressatin Frau Bär, Pos. 105)

Angesichts der spezifischen Barrieren, welche taube Menschen im (beruflichen) Alltag erleben, wird ein Beratungs- und Unterstützungsbedarf

deutlich, der Abhängigkeiten von Angeboten und Personen hervorbringen kann. Die eigene Rolle als Fachkraft und Berater*in in entsprechenden sozialen Diensten wird von Frau Sommer im Interview reflektiert:

> „Ich vergesse das immer wieder, wie abhängig Menschen sind, die taub sind, von anderen. Die sind an sich selbstständig, aber sind immer darauf angewiesen, dass jemand gerade sich die Zeit nimmt, Informationen an sie weiterzugeben. […] Wenn man einfach von der Lust von anderen abhängig ist." (Fachkraft Frau Sommer, Pos. 109)

Zwar sind Integrationsfachdienste flächendeckend in Deutschland installiert und entsprechende Angebote für gebärdensprachorientierte Menschen werden mitgedacht. Aber bereits bei den Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatungen (EUTB) als erste Anlaufstellen oder spezifischen Maßnahmen des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins zur Unterstützung bei der Arbeitssuche werden die Angebote dünner und es kommt teilweise zu langen Wartezeiten, die die berufliche Teilhabe nicht begünstigen.

Im Internetportal der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatungen wird beispielsweise mit rund 500 Beratungsangeboten im Bundesgebiet geworben. Über die Suchmaske werden deutschlandweit im Februar 2026 sogar 850 Angebote ausgegeben. Mit der Auswahl des Suchkriteriums „Beratung in Deutscher Gebärdensprache (DGS) möglich" reduziert sich diese Zahl auf 137. Diese Zahl ist immer noch beachtlich. Bei genauerem Hinsehen fallen unter diese Angebote aber auch Beratungsstellen, bei denen es lediglich möglich ist, Dolmetscher*innen für Laut- und Gebärdensprachen auf Wunsch hinzuzuziehen (vgl. EUTB 2026, Stand: Februar 2026).

Das heißt im Umkehrschluss, dass bei fünf von sechs Einrichtungen der niedrigschwelligen Beratung von Menschen mit Behinderungen weder die direkte Beratung in Gebärdensprache noch die Beauftragung von Dolmetscher*innen mitgeplant wurde. Zudem zeigt sich auch hier ein verkürztes Teilhabeverständnis für das Arbeitsleben, indem auch die EUTB auf den aktuellen Joberhalt hinarbeiten.

Auf der Internetseite heißt es bei: „Zu welchen Fragen beraten EUTB-Angebote?" in Bezug auf berufliche Teilhabe: „Mit welchen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben kann ich meinen aktuellen Job behalten?" und: „Welche Möglichkeiten gibt es, um aus dem Bereich der Werkstätten für behinderte Menschen auf den ersten Arbeitsmarkt zu kommen und ist das für mich sinnvoll?" (vgl. ebd.).

Die Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine sind ein Angebot der Bundesagentur für Arbeit, um passende Förderangebote des Coachings oder der Qualifizierung zur Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und zum Abbau von Vermittlungshemmnissen besuchen zu

können. Leider hält die Bundesagentur für Arbeit keine Suchmaske bereit, bei der Angebote für Gebärdensprachnutzer*innen gefiltert werden können (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2026, Stand: Februar 2026).

Herausforderungen in Bezug auf Kommunikation

Barrieren in der Kommunikation werden als zentrale Herausforderung für taube Menschen in beruflichen Übergängen ausgemacht. Herr Mai bestätigt die Ausgangsthese der Studie, dass Übergänge kommunikations- und informationsintensiv sind und sie darum besonders risikobehaftet für gebärdensprachorientierte Personen sind:

> „Also, die Übergänge, glaub ich, sind ja auch sehr kommunikationsintensiv und informationsintensiv, weil es immer Brüche, in Anführungszeichen, aber Schnitte sind. Also egal von Arbeitslosigkeit in Arbeit, dann fängt was Neues an und da muss sehr viel kommuniziert werden und sehr viel informiert werden.“ (Fachkraft Herr Mai, Pos. 93)

Er illustriert seine Rolle in der Sicherung der Kommunikation zwischen potenziellem Arbeitgeber und Adressat, in dem die Kommunikation im Dreieck über seinen Tisch läuft:

> „Also ein bisschen so das Dreieck, ruf mal da an, ich ruf beim Arbeitgeber an, da sagt der, der soll eine Bewerbung schicken, schick ich eine E-Mail an den Betroffenen, sag: ‚Schick mal eine Bewerbung oder einen Lebenslauf.‘“ (Fachkraft Herr Mai, Pos. 27)

Diese Kommunikation bezieht sich nicht nur auf das direkte Gespräch im Telefonat, sondern auch auf die schriftliche Kommunikation.

> „Ich finde auch, dass hörgeschädigte Menschen, die Schwierigkeiten mit der deutschen Schriftsprache haben, stark gefördert werden sollten. Denn leider achten viele Firmen darauf, wie die Sätze geschrieben sind, wie die Grammatik ist. Das macht auch immer den ersten Eindruck. Wenn das nicht so gut geschrieben ist, ist der erste Eindruck, glaube ich, schon verkackt. Deshalb denke ich, es braucht Unterstützung beim Schreiben, besonders bei Bewerbungen.“ (Adressat Herr Eis, Pos. 119)

Und auch die Kommunikation mit den Sachbearbeiter*innen bei der Agentur für Arbeit muss in der Regel durch Gebärdensprachdolmetscher*innen organisiert und abgesichert werden, da diese in der Regel nicht gebärdensprachkompetent sind.

> „Tja, gute Frage. Also die Arbeitsagentur, die Sachbearbeitenden da, die können ja wahrscheinlich nicht Gebärdensprache, davon gehe ich aus.“ (Fachkraft Frau Bach, Pos. 70)

Die Sicherung der Kommunikation zieht sich durch die unterschiedlichen Schnittstellen im Dreieck des Übergangs zwischen den tauben Adressat*innen und Kostenträgern einerseits und den tauben Adressat*innen und den (potenziellen) Arbeitgeber*innen andererseits. Kommunikation meint in diesem Fall nicht nur die laut- und gebärdensprachliche Verständigung im direkten Gespräch oder Telefonat, sondern bezieht auch die schriftliche Verständigung, beispielsweise das Verfassen von förmlichen E-Mails, die Antragstellung oder die Erstellung von Bewerbungsunterlagen mit ein.

Herausforderungen in Bezug auf den Einsatz von Dolmetscher*innen für Laut- und Gebärdensprachen

An die Herausforderungen in Bezug auf die Kommunikation anschließend wurde in allen Interviews die herausfordernde Beantragung, Organisation und Verwaltung von Gebärdensprachdolmetscher*innen sowohl von den Adressat*innen als auch von den Fachkräften betont. Diese reichen von der Frage der Zuständigkeit der Kostenübernahme der Kostenträger (Integrations- bzw. Inklusionsamt, Agentur für Arbeit oder Rentenversicherung) über die komplexe Antragstellung, Suche und frühzeitige Beauftragung bis hin zur Bezahlung und Abrechnung mit der Kostenstelle.

Die Herausforderung der Beantragung und Organisation von Gebärdensprachdolmetscher*innen stellt sich in beruflichen Übergängen für unterschiedliche Situationen. Zum einen haben gebärdensprachorientierte Menschen das Recht, für Termine in Ämtern und Behörden Dolmetscher*innen für Laut- und Gebärdensprache hinzuzuziehen, um eine barrierefreie Kommunikation zu gewährleisten. Dieser Anspruch ist im Behindertengleichstellungsgesetz und im Sozialgesetzbuch verankert und die Kosten werden in der Regel von den jeweiligen Leistungsträgern direkt übernommen.

Für die Teilhabe am Arbeitsleben ergibt sich aus § 49 Abs. 8 SGB IX und § 17 SchwbAV (Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung) darüber hinaus ein Anspruch auf Arbeitsassistenz für Menschen mit Behinderungen, die für gebärdensprachorientierte Personen häufig durch Kommunikationsassistenz oder Simultandolmetschen erbracht wird. Dieser Anspruch kann durch unterschiedliche Kostenträger erfüllt werden und muss zunächst geprüft und im Umfang festgestellt werden.

Die vielfältigen Hürden für den Einsatz von Dolmetscher*innen für Laut- und Gebärdensprache werden in den Interviews deutlich dargestellt:

> „Ja, also sie brauchen auf jeden Fall in der Einarbeitung Dolmetschende, das wär' wichtig. Da sind natürlich auch Grenzen, weil es nicht genug Dolmetschende gibt. Und dann ist immer die Frage, wie schnell wird der Antrag gestellt und wie schnell wird er vor allem bewilligt. Manchmal wird er

> schnell bewilligt, aber dann findet man keine Dolmetschenden so kurzfristig.“ (Fachkraft Frau Bach, Pos. 60)

> „So, und wenn die Dolmetscherkosten, die kriegen zwar Gehörlosengeld, da sag ich auch, da weis’ ich schon drauf hin und sag: ‚Mensch du kriegst doch Gehörlosengeld, verwende das dafür.‘ Wenn man mal überlegt, so, jetzt hast du ein Vorstellungsgespräch von anderthalb Stunden oder einer Stunde, nehmen wir mal eine Stunde, 85 Euro plus An- und Abfahrt plus die Kilometer, dann bist du ganz schnell bei 300 Euro vielleicht, 250, 300 Euro, da hab’ ich ja gleich zwei Vorstellungsgespräche und dann sind das schon 500, 600 Euro, die du mal eben für zwei Gespräche, die zu nichts geführt haben[, ausgegeben hast].“ (Fachkraft Herr Mai, Pos. 39)

> „Da muss man sehr viel ausfüllen, sehr lange warten und dann ist ja die Bewerbungsfrist oft schon vorbei. Also oft ist es ja auch so, ein, zwei Wochen vorher kriegt man die Einladung und wenn man da keine Dolmetschende hat und keine Kostenübernahme, dann steht man da.“ (Fachkraft Frau Bach, Pos. 40)

> „Alle Institutionen haben ihre Zuständigkeit der Kostenübernahme immer gegenseitig weitergereicht. Es war nicht klar, wer mich vertritt, keiner fühlte sich zuständig.“ (Adressatin Frau Stern, Pos. 36)

> „[D]ie Planung klappt oft nicht, vor allem kurzfristig. Es ist schwierig, spontan Dolmetschende zu bekommen.“ (Adressat Herr Winter, Pos. 79)

Gerade in der kommunikationsintensiven Zeit der Einarbeitung bei einer neuen Stelle in der Probezeit kommt es häufig zu Verzögerungen für den Einsatz von Gebärdensprachdolmetscher*innen als Arbeitsassistenz durch langwierige Beantragungsprozesse. Für die Bewerbung auf eine neue Stelle aus einem Anstellungsverhältnis heraus werden die Kosten, wie bei den Herausforderungen in Bezug auf das Leistungssystem bereits geschildert, meist nicht übernommen und können von vielen Personen nicht selbst gestemmt werden. Ein zusätzlicher Mangel an ausgebildeten Gebärdensprachdolmetscher*innen in vielen Regionen verschärft die Situation zudem. Frau Bach betont zudem die doppelte Belastung:

> „Ich frag mich immer, warum die Menschen mit Behinderung immer die doppelte Arbeit haben. Also die müssen ja schon im Arbeitsleben und im Privatleben auch noch mal Dolmetschende organisieren, immer in beiden Bereichen. Das ist eine Doppelbelastung für deren Freizeit. Die müssen das in der Freizeit für die Arbeit machen.“ (Fachkraft Frau Bach, Pos. 86)

Häufig wird vergessen, dass taube Menschen nicht nur im Arbeits-, sondern auch im Privatleben auf Dolmetscher*innen angewiesen sind und so zum Beispiel für Arztbesuche, weitere Behördengänge, Elternabende in den Schulen ihrer Kinder und vieles mehr den gleichen Herausforderungen der Beantragung von Kostenübernahmen und Organisation gegenüberstehen.

Herausforderungen durch die Abweichung von der Normalitätserwartung

In den Beschreibungen der Herausforderungen der interviewten Personen zeigt sich zudem ein Aspekt, der sich als Abweichung von der Normalitätserwartung greifen lässt. In diesen Beschreibungen geht es um Situationen, in denen das Taubsein und die direkten sowie indirekten Auswirkungen in der Arbeitswelt nicht mitgedacht werden und teilweise unbewusst zur Diskriminierung führen.

Ein Aspekt, den beispielsweise Frau Stern selbst direkt erlebt hat, ist die immer noch hohe Relevanz des Telefonats im Bewerbungsprozess als niedrigschwellige Kontaktaufnahme. Auch Frau Sommer schildert dieses Phänomen, das in der Praxis zu Irritationen führen kann:

> „Oft hab' ich dann schon Firmen gehabt, die dann die Klienten zurückgerufen, also per Telefon zurückgerufen haben, obwohl sie reinschreiben: ‚Ich bin taub, bitte nur per E-Mail.'" (Fachkraft Frau Sommer, Pos. 37)

Auch Bewerbungsgespräche nach einheitlichen Fragemustern, die eigentlich für eine bessere Vergleichbarkeit und ein gerechteres Bewerbungsverfahren sorgen sollen, können zur Benachteiligung im Verfahren aufgrund kultur-linguistischer Unterschiede führen.

> „Bei dem Gespräch zum Beispiel, die stellen ja auch Fragen, so, wo ich dann schon merke, na, das ist jetzt aber eine Frage, das wird für den aber schwierig sein. So, dann übersetze ich das und dann sehe ich schon das fragende Gesicht oder dann kommt eine Antwort, dann merk ich: Ne, ne, das war jetzt aber nicht der Sinn dieser Frage. So und dann frage ich dann nach: ‚Darf ich diese Frage einmal anders formulieren?' […] und das muss eigentlich auch wieder erklärt werden. Also warum kann er die Frage, die vielleicht zehn Leute vor ihm alle ohne Probleme beantwortet haben, er kann es nicht." (Fachkraft Herr Mai, Pos. 45)

Auch schriftliche Bewerbungstests stellen eine Herausforderung dar, wenn behinderungsbedingte Nachteilsausgleiche wie eine Verdolmetschung nicht mitgedacht werden.

> „30 Leute machen diese schriftliche Aufgabe, da ist der Gehörlose zwischen, dann wird er hinten runterfallen." (Fachkraft Herr Mai, Pos. 43)

Einen wichtigen Punkt spricht Frau Stern an, indem sie erklärt, dass Berufsbiografien von tauben Menschen häufig von denen Hörender abweichen, indem sie beispielsweise häufige Brüche durch Phasen kurzer Arbeitslosigkeit zwischen Anstellungen aufweisen, Personen längere Zeit für den Schulabschluss, die Ausbildung oder das Studium benötigen oder auch unter ihrer Qualifikation eingestellt sind.

> „Es ist nicht so, dass taube Menschen sofort die Ausbildung haben und dann sofort in den Beruf wechseln, nach Lust und Laune, an die Uni gehen oder vielleicht Karriere machen und kündigen, wann es passt. Das ist so nicht typisch. Typisch sind Brüche.“ (Adressatin Frau Stern, Pos. 123)

Dies kann dazu führen, dass taube Menschen in Bewerbungsprozessen vielleicht eher anhand ihres Lebenslaufs aufgrund behinderungsbedingter Abweichungen aussortiert werden, ohne dass ein direkter Zusammenhang zur Behinderung für Betriebe erkenntlich wird.

Lebensweltbezogene Herausforderungen

Zuletzt müssen berufliche Übergänge im Kontext der vielfältigen Anforderungen des Alltags und der Lebenswelt der Adressat*innen in intersektionaler Perspektive betrachtet werden. Denn ungleichheitsbezogene kategorielle Verschränkungen wie Geschlecht (vgl. Aktion Mensch 2021) und Migrationshintergrund haben zusätzliche Auswirkungen auf die Arbeitssuche.

Die Fachkräfte, und insbesondere Frau Bach, haben Erfahrungen in der Beratung und Begleitung von tauben Menschen mit unterschiedlichen Migrationshintergründen und Fluchterfahrungen. Besondere Herausforderungen bestehen hier in den Sprachbarrieren, kulturellen Unterschieden und einer Unwissenheit in Bezug auf das deutsche System der beruflichen Teilhabe.

> „Weil Menschen aus anderen Ländern, die haben dann im Zweifel keine Ahnung, wovon ich rede. Da kommt also die andere Sprache und auch die andere Kultur dann hinzu und da muss ich mich dann wirklich anpassen, viel erklären und brauch dann viel Zeit. […] Und oft ist es so, dass die Geflüchteten hierherkommen und in einen Integrationskurs gehen, so ungefähr ein Jahr. Aber das reicht oft nicht.“ (Fachkraft Frau Bach, Pos. 34–36)

Die Berater*innen nehmen die Vielfalt der Adressat*innen wahr, die unterschiedliche technische Kompetenzen für Bewerbungsprozesse oder die Online-Meldung bei der Agentur für Arbeit mitbringen und manchmal gar nicht über die technische Ausstattung wie einen eigenen Computer oder Laptop verfügen.

Ebenso wird dem Umstand Rechnung getragen, dass eine Arbeitsaufnahme nach langer Arbeitslosigkeit sich herausfordernd darstellen und Unsicherheiten auslösen kann. Auch die oftmals mit dem Eintritt einer Arbeitslosigkeit einhergehenden existenziellen Ängste können sich hemmend in der Übergangsgestaltung auswirken und müssen in der Begleitung bearbeitet werden.

> „Also es ist gar nicht möglich, weil diese existenziellen Ängste so im Vordergrund stehen, dass das völlig verdrängt wird.“ (Fachkraft Herr Vogel, Pos. 39)

Weitere Aspekte, wie die Kinderbetreuung, soziale Isolation oder zusätzliche Erkrankungen und Behinderungen können gelingende berufliche Übergänge erschweren. Es zeigt sich, dass berufliche Übergänge nicht losgelöst von weiteren Faktoren betrachtet werden können.

4.4 Gute Beratung und Unterstützung tauber Menschen in beruflichen Übergängen

Die Proband*innen wurden auch danach gefragt, wie eine gelingende Beratung und Begleitung in beruflichen Übergängen umgesetzt und ausgestaltet werden kann. Sie berichteten aus ihren jeweiligen Perspektiven als Berater*innen und als Adressat*innen der Übergangsberatung von förderlichen Aspekten und formulierten konkrete Wünsche. Es wurden innerhalb der Beschreibungen grundlegende Arbeitsprinzipien der Sozialen Beratung, Ansätze tatkräftiger Unterstützung sowie Wünsche der Professionalisierung als eine Erweiterung und Spezialisierung der Angebote genannt.

Arbeitsprinzipien

Gelingende Übergangsberatung und -begleitung muss zunächst auf allgemeinen Grundlagen der Sozialen Beratung wie einer personenzentrierten Grundhaltung als empathisches Verstehen, unbedingte Wertschätzung und Kongruenz der Fachkräfte (vgl. Weinberger 2013, S. 41 ff.) sowie klassischen Prinzipien wie einer ethischen Ausrichtung der Beratung, Kontextualisierung, Mehrperspektivität, Ressourcenorientierung, Beziehungs- und Befähigungshandeln (vgl. Abplanalp et al. 2020, S. 49 ff.) fußen. Dies betonen nicht nur die Fachkräfte, sondern auch die Adressat*innen.

So formulieren die Adressat*innen, dass sie in der Beratung *wirklich* ernst genommen und verstanden werden wollen. Ihnen ist Transparenz in Begleitungsprozessen genauso wichtig wie ein niedrigschwelliger Zugang und eine kurzfristige Hilfe. Sie wünschen sich eine verlässliche Vertrauensperson im Prozess und erkennen positive Effekte, wenn Fachkräfte unterschiedliche Akteur*innen in den Austausch bringen und vernetzen. Insbesondere die Peerberatung durch Personen, welche als schwerhörig oder taub wahrgenommen werden, wird positiv hervorgehoben.

Diese Beschreibungen guter Beratung aus Sicht der Adressat*innen können durch unterschiedliche Zitate illustriert werden:

> „Das war für mich ein Anker, an dem ich mich festhalten konnte. Wenn etwas schiefläuft, hatte ich dort eine Ansprechperson." (Adressatin Frau Stern, Pos. 62)

> „Nicht einfach die Bewerbung schicken, sondern wirklich zu verstehen was das Ziel ist und es ernst nehmen." (Adressatin Frau Bär, Pos. 116)

> „Bei der schwerhörigen Person vom IFD habe ich gemerkt, dass sie gleich verstanden hat, was ich brauchte. Ich musste nichts erklären. Die hatte das drauf." (Adressatin Frau Stern, Pos. 57)

> „Ich habe mich arbeitslos gemeldet, mich dann beim IFD gemeldet und wenige Tage später hatte ich schon die Einladung zum Termin. Das ging wirklich sehr schnell." (Adressat Herr Winter, Pos. 136)

Die Fachkräfte betonen stärker die Bedeutung einer guten Kooperation mit anderen Akteur*innen, welche das Verfahren zur Beantragung von Teilhabeleistungen beschleunigt:

> „Und also wir, das sagt auch das Inklusionsamt, und wir sind auch ziemlich stolz darüber, dass das so flott funktioniert, diese Zusammenarbeit." (Fachkraft Herr Vogel, Pos. 35)

Herr Mai beschreibt die Rolle der Integrationsberater*innen als koordinierende Prozessbegleitung in Übergängen, welche Möglichkeiten aufzeigen und Adressat*innen dabei unterstützen soll, passende Wege zu finden und zu gehen:

> „Also zu sagen, so, und zum nächsten Wege, Schritte aufzuzeigen. Und zu sagen: ‚Du brauchst gar keine Angst haben, du musst jetzt als nächstes nur das machen und ich kümmere mich darum, dass das Bild klar wird.' Ah okay, also ist gar nicht so wild alles, sondern es ordnet sich, was jetzt zu tun ist. Also die Kontakte aufzubauen, vielleicht Leute mit ins Boot zu holen, informieren, vielleicht auch zuarbeiten." (Fachkraft Herr Mai, Pos. 97)

Vignette 3: Glückliche Zufälle, die neue Chancen schaffen

Nachdem es zur Schließung des Architekturbüros gekommen ist, in dem Frau Berger beschäftigt war, verliert sie ihre Anstellung und wird arbeitslos. Auf der Suche nach einer neuen Stelle findet sie eine Ausschreibung als Bauzeichnerin in einem großen, bekannten Architekturbüro, die ihr zusagt. In ihrer Bewerbung gibt sie an, dass sie taub ist. Zwei Wochen später erhält sie die ersehnte Nachricht: Die Vorgesetzte des Büros möchte sie gerne in einem Vorstellungsgespräch kennenlernen. Da das Vorstellungsgespräch schon in der

nächsten Woche stattfindet, ist es Frau Berger aber nicht möglich, eine Dolmetscherin zu organisieren.
Das Gespräch verläuft in einer freundlichen und entspannten Atmosphäre; Frau Berger sitzt ihrer möglichen neuen Chefin sowie der Vertreterin der Schwerbehindertenvertretung gegenüber. Schon bald gerät das Gespräch jedoch ins Stocken, Frau Berger versteht die Fragen erst nach einigen Wiederholungen, und auch ihre Nachfragen können nicht richtig beantwortet werden. So endet das Gespräch mit einem mulmigen Gefühl bei Frau Berger.
Die Schwerbehindertenvertreterin rekapituliert anschließend gedanklich das Gespräch. Optimal verlief das nicht, aber wie soll das auch funktionieren, so ganz ohne Gebärdensprache? Trotz der Kommunikationsbarriere war ihr Frau Berger gleich sympathisch und ihr Lebenslauf zeigte, über wie viel Erfahrung und Kenntnisse sie verfügte. Ihr kommt Frau Sommer in den Sinn, eine Mitarbeiterin des Integrationsfachdienstes, mit der sie in anderer Sache im letzten Jahr gute Erfahrungen gemacht hatte. Frau Sommer ist schnell erreicht und freut sich, dass die Schwerbehindertenvertreterin sie hinzuzieht.
Nachdem Frau Sommer die datenschutzrechtlichen Formalien geklärt hat, wird ein zweites Vorstellungsgespräch vereinbart. Neben der Vorgesetzten und der Schwerbehindertenvertreterin ist nun auch Frau Sommer und eine Dolmetscherin für Laut- und Gebärdensprache dabei. Das Gespräch verläuft gut; Frau Berger kann ausführlich auf Fragen eingehen und auch ihre Anliegen werden besprochen.
Frau Sommer bietet Unterstützung des Integrationsfachdienstes in der Einarbeitungszeit an. Sie könnte am ersten Arbeitstag dabei sein und gemeinsam mit Frau Berger und dem Arbeitgeber den Eingliederungszuschuss und eine Dolmetscherin für die erste Zeit beantragen.
Und noch ein weiterer glücklicher Zufall ereignet sich: Frau Sommer kennt zufällig die zuständige Sachbearbeiterin bei der Agentur für Arbeit. Diese gibt Frau Sommer Bescheid, dass Frau Berger schon in drei Wochen starten könne; der Bescheid würde noch kommen. Als Frau Berger die neue Stelle antritt, ist von Anfang an eine Dolmetscherin dabei. Frau Berger kann sich gut mit den Strukturen des Betriebs und dem Kollegium vertraut machen und schon kurz darauf selbstständig arbeiten.
Anmerkung: Die Vignetten basieren auf Fallschilderungen von gelungenen Übergängen der Fachkräfte. Sie wurden zum Zweck der Anonymisierung leicht abgewandelt und zusätzlich etwas illustriert.

Die Fachkräfte betonen zudem, insbesondere als Abgrenzungsmerkmal zur Beratung bei den Agenturen für Arbeit, es benötige „Fachberater, die gebärdensprachkompetent sind und wissen, auf was es ankommt oder wo die Knackpunkte sind“ (Fachkraft Frau Sommer, Pos. 90). Darüber hinaus geht es aber „nicht nur um Gebärdenkompetenzen, sondern auch um die Kompetenzen, *behinderungsgerechte* [Hervorhebung der Autorin] Beratung anzubieten“ (Fachkraft Herr Vogel, Pos. 51).

Tatkräftige Unterstützung

Darüber hinaus wünschen sich die Adressat*innen hilfestellende Unterstützung, die zum einen als Weitergabe konkreter Informationen verstanden wird. Sie benötigen Tipps über mögliche Arbeitsfelder oder zusätzliche Unterstützungsmöglichkeiten und Leistungen und fordern die Aufklärung potenzieller Arbeitgeber*innen:

> „Dann kam einer vom IFD vorbei, hat sich das angeschaut und hat mit meiner Leitung gesprochen, auch mit mir zusammen und auch geschaut, wo noch mehr Bedarf ist.“ (Adressat Herr Eis, Pos. 47)

Zum anderen betonen sie Aktivitäten des Ausgleichs behinderungsbedingter Nachteile innerhalb von Beratung wie die Übernahme von Telefonaten, die Sicherung der Kommunikation oder das Schreiben von Bewerbungen. Die Adressat*innen wissen, dass diese Maßnahmen in Teilen die originären Aufgaben von Berater*innen überschreiten. Gleichzeitig zeigen sie auf, dass gerade diese Maßnahmen sich für sie als äußert positiv herausgestellt haben. Dieser Aspekt wird anhand von drei Beispielen verdeutlicht:

> „Es wurde […] eine Ausnahme für mich gemacht und einfach für mich angerufen.“ (Adressatin Frau Stern, Pos. 30)

Frau Stern weiß, dass Berater*innen eigentlich nicht bei potenziellen Arbeitgeber*innen anrufen. Da dies aber eine gängige Arbeitsmarktpraxis darstellt und Frau Stern aufgrund ihrer Hörbehinderung nicht selbst telefonieren kann, wird eine Ausnahme für sie gemacht.

> „Sie haben auch für mich 400 Euro mehr brutto verhandelt. Da war ich auch überrascht. Es war positiv.“ (Adressat Herr Winter, Pos. 93)

Herr Winter erhält durch die aktive Unterstützung bei der Gehaltsverhandlung mehr Geld. Er selbst hat aufgrund seiner Hörbehinderung weniger Austausch mit anderen Fachkräften und wenig Vergleichsmöglichkeiten in Bezug auf die Lohnentwicklung und hätte ohne diese Unterstützung keinen höheren Lohn verlangt.

> „Es braucht Unterstützung beim Schreiben, besonders bei Bewerbungen.“ (Adressat Herr Eis, Pos. 119)

Herr Eis betont die Wichtigkeit, beim Schreiben von Bewerbungen aktiv zu unterstützen, da sich taube Menschen aufgrund des erschwerten Lese- und Rechtschreibkompetenzerwerbs häufig mit den Formulierungen in Bewerbungen schwertun und dann vielleicht gar nicht zum persönlichen Gespräch eingeladen werden.

Diese beschriebenen Beratungsanteile können als behinderungsbedingte Nachteilsausgleiche verstanden werden, welche zu mehr Chancengleichheit und Gerechtigkeit am Arbeitsmarkt führen. Dass die Adressat*innen diese Aspekte als beratungs- und erfolgsrelevant betonen, ist gerade vor dem Hintergrund aktueller Diskurse um fachliches Handeln in der sogenannten Behindertenhilfe interessant. Denn Leitkonzepte der „Hilfe zur Selbsthilfe“ bzw. des Empowerments als Selbstbefähigung oder Selbstermächtigung (vgl. Herriger 2020, S. 13) stehen zunehmend in der Kritik: Seitens der Disability Studies wird betont, diese

> „seien im Kern defizitorientiert, interventionistisch und individualisierend, somit verkürzt und würden den komplexen Lebenssituationen und Bedarfen von Menschen mit Behinderungen nicht gerecht.“ (Waldschmidt 2023).

Zudem werden sie als „neoliberale Umarmung“ (Herriger 2014, S. 45) der Programmatik des aktivierenden Sozialstaats und seiner eigenverantwortlichen Subjekte (vgl. Enggruber 2023, S. 51) wahrgenommen. Die damit einhergehende Kritik bezieht sich auf die Fokussierung der Selbstbefähigung der Adressat*innen, während die gesellschaftlichen Bedingungen sozialer Problemlagen und damit einhergehende ungleiche Ausgangslagen vernachlässigt werden (vgl. ebd., S. 52).

Selbstbefähigung und aktive Unterstützung stehen einander in der Sozialen Beratung sicherlich nicht diametral gegenüber. Die Frage danach, inwieweit man Aufgaben für Adressat*innen übernimmt oder für diese – wie im Fall der Gehaltsverhandlung – spricht, ist jedoch situativ, personenbezogen und prozessual aushandlungsbedürftig.

Wünsche der Professionalisierung

Insbesondere diejenigen Fachkräfte, welche in ihrem Zuständigkeitsbereich stark durch den Kostenträger eingeschränkt sind, wünschen sich eine Flexibilisierung in Bezug auf die Möglichkeiten der Begleitung von Übergängen. So würden Frau Bach und Frau Sommer gerne frühzeitig Kontakt zu Arbeitgeber*innen aufnehmen, um Aufklärungsarbeit leisten können. Sie bewerten in diesem Zusammenhang zum Beispiel die Begleitung zu Vorstellungsgesprächen als sinnvoll.

> „Ja klar, Hilfestellung bei[m] Bewerbungen schreiben. Auch der Kontakt, den Kontakt vielleicht zur Firma aufnehmen, dass man vielleicht da schon mal im Vorfeld ein bisschen zum Thema Hörbehinderung aufklärt und vielleicht auch dann ein paar Befürchtungen abbauen kann, das wäre natürlich super. […] Aber auch Begleitung in einem Vorstellungsgespräch wäre je nachdem auch sinnvoll.“ (Fachkraft Frau Sommer, Pos. 90)

Zur Flexibilisierung gehört es ihrer Ansicht nach auch, nach eigenen fachlichen Einschätzungen im Begleitprozess agieren zu können, ohne die Erlaubnis vom Kostenträger einholen zu müssen. Besonders eng sind hier die Rahmenbedingungen von Frau Bach:

> „Und dann denke ich, dass ich gerne einfach beraten würde, ohne dass ich immer fragen muss. Und dann müssen wir eine Zielvereinbarung machen und eigentlich möchte ich aber gerne erstmal anfangen zu beraten. Und dann habe ich eben sechs Monate oder neun Monate Zeit. Aber das muss ich vorher immer schon beantragen und eigentlich wäre ich gerne etwas freier in meiner Beratung.“ (Fachkraft Frau Bach, Pos. 72)

Eine Erweiterung der Zuständigkeit sehen die Adressat*innen auch in Bezug auf die Form der Arbeitsverhältnisse als nötig an, da Integrationsfachdienste aktuell zum Beispiel nicht bei Nebenjobs beraten und unterstützen können. Hier wird nicht bedacht, dass solcherlei Arbeitsverhältnisse u. a. in Qualifizierungsphasen relevant sind und eine fehlende Unterstützung sich nachteilig auf die Erwerbsbiografie auswirken kann.

> „Beratung für alle Berufe und alle Formen von Gehalt. Das umfasst Nebenjobs, Honorarbasis, Freiberuflichkeit, Ausbildungen sowie befristete und unbefristete Arbeitsverträge, also viele verschiedene Modelle. Die sollten alle gleichbehandelt werden.“ (Adressatin Frau Stern, Pos. 49)

Neben der allgemeinen Beratung durch Integrationsfachdienste benötigen die Adressat*innen einen Zugang zur Rechtsberatung, Angebote für Bewerbungstrainings in Gebärdensprache und eine sichere Versorgung durch Gebärdensprachdolmetscher*innen, zum Beispiel durch die Einrichtung einer Dolmetsch-Zentrale im Bereich Arbeitsleben.

4.5 Gelingensbedingungen beruflicher Übergänge außerhalb von Beratung

Die interviewten Personen berichteten neben der Beratung und Unterstützung durch Integrationsfachdienste oder andere soziale Dienste von einer hohen Motivation und Eigeninitiative der Adressat*innen in Bezug auf die Organisation von beruflichen Übergängen. Hierzu zählen neben einer

frühzeitigen und langfristigen Planung des Jobwechsels insbesondere (unbezahlte) Praktika und ehrenamtliches Engagement:

> „Dann habe ich dort ein Praktikum gemacht und fand es interessant. Ehrenamtlich war ich ab und zu dort und fand es interessant. Ich wollte gerne dort angestellt werden." (Adressatin Frau Bär, Pos. 17)

Darüber hinaus profitieren die Adressat*innen von Netzwerken wie der Deaf Community, Freund*innen und Kolleg*innen, von denen sie wichtige Informationen und konkrete Hinweise auf Stellenangebote erhalten:

> „Manchmal bekam ich über Kollegen Hinweise auf offene Stellen und sie empfahlen mich dann weiter. So ergaben sich neue Chancen." (Adressat Herr Winter, Pos. 55)

Auch Arbeitgeber*innen und Arbeitsplatzbedingungen tragen zum Gelingen von Übergängen bei. Die Bereitschaft, im Team Gebärdensprache zu lernen und zu sprechen, wird als wichtiger Faktor zur beruflichen Integration wahrgenommen, wie es hier exemplarisch Frau Bär im Interview berichtet:

> „Die Kolleg*innen üben viel DGS [Deutsche Gebärdensprache] und ich fühle mich wohl. Wir passen uns gegenseitig aneinander an, es ist ausgeglichen." (Adressatin Frau Bär, Pos. 53)

Da die Arbeitgeber*innen innerhalb von beruflichen Übergängen eine zentrale Rolle einnehmen, werden sie im folgenden Kapitel genauer betrachtet.

4.6 Rolle der Arbeitgeber*innen in beruflichen Übergängen

Arbeitgeber*innen nehmen im Gefüge der beruflichen Übergänge eine zentrale Rolle ein. Die persönliche Einstellung von Entscheidungsträger*innen in Betrieben wird als wichtiger Faktor für die Beschäftigung von tauben Menschen gesehen:

> „Ich glaube, sobald da eine Person ist, die das zu ihrem Ding macht, ist das gut. Das ist die Grundvoraussetzung, glaube ich. Da muss eine persönliche Motivation bei irgendjemandem sein. Am besten natürlich so hoch wie möglich." (Fachkraft Frau Sommer, Pos. 78)

Für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen bringen kleine und große Betriebe unterschiedliche Voraussetzungen mit. Während

große Betriebe Interessenvertretungen wie Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretungen oder weitere zusätzliche Ansprechpersonen haben, die berufliche Übergänge phasenweise begleiten können, fehlt es bei kleinen Betrieben manchmal am spezifischen Wissen. Auch Prozesse wie Kündigungen oder Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) sind in größeren Betrieben vertrauter. Diese haben zudem den Vorteil, dass sie mehr Möglichkeiten bezüglich der Arbeitsplatz- und Aufgabengestaltung haben.

> „Bei den großen Firmen, da sind immer dann Prozesse und da gibt es noch den Betriebsrat und die sind natürlich geschützter da als, klar, also es gibt immer eher Möglichkeiten, das umzusetzen. Das ist beim kleinen Betrieb, wenn da die Stelle wegfällt, dann fällt sie weg. Dann ist da jetzt nicht noch Lager oder Maschine A, Maschine B, Maschine C könnte man gucken, oder Abteilung A, Abteilung B, die einen machen das, die anderen das. Das hast du da natürlich nicht so.
> Und, ich glaube, die kleinen Arbeitgeber brauchen auch immer mehr Beratung. Die großen, dadurch dass die halt mehr Schwerbehinderte haben, sind die immer, sind die eigentlich schon immer ganz gut informiert oder BEM-Gespräch, also betriebliches Eingliederungsmanagement, oder Schwerbehindertenvertretung war ich schon, wo man Anträge stellen kann. Die wissen schon, dass es einen Kündigungsschutz gibt.
> Bei den kleinen Arbeitgebern, jetzt bei dem einen zum Beispiel, da, wo es jetzt wegen Auftragsmangel beendet werden musste, da musste ich erst mal erklären, dass er nicht einfach so kündigen kann. Die wissen [das] gar nicht, und da geht es tatsächlich auch wieder darum, wenn das dann aufgelöst wird, das in der Bahn zu halten. Zu sagen, Moment mal, du musst erst einen Antrag beim Integrationsamt stellen. Was? Das kriegen wir nicht so schnell hin zu Ende Dezember, das wird erst Ende Januar was.“ (Fachkraft Herr Mai, Pos. 87)

Auf der anderen Seite sind Betriebe teilweise so groß, dass einzelne Angestellte gar nicht mehr auffallen. Die Fachkräfte erleben auch, dass es in kleineren Betrieben weniger Personalwechsel gibt und sich so ein guter Austausch mit festen Ansprechpersonen etablieren kann, was für die berufliche Teilhabe förderlich ist.

Die Adressat*innen beschreiben insgesamt den Wunsch nach hilfreichen Ansprechpersonen im Betrieb, wie Vertrauensleute, Schwerbehindertenvertretung oder Diversity-Beauftragte. Jedoch gibt es diese Ansprechpersonen häufig nicht, und sie wurden in Teilen auch als wenig hilfreich erlebt.

> „Deshalb habe ich meinen Arbeitsplatz, weil die Diversity-Beauftragte da ist. Aber von der Schwerbehindertenvertretung gab es keine Unterstützung mit der Aussage: ‚Du bist nur zwei Jahre da, das ist sinnlos. Wenn du unbefristet angestellt bist, dann kann ich dich unterstützen.‘“ (Adressatin Frau Stern, Pos. 36)

Darüber hinaus wünschen sich die Adressat*innen eine gewisse Flexibilität und Anpassungsbereitschaft in Bezug auf ihre Bedarfe aufgrund der Behinderung.

> „Aber auch Aufklärung ist wichtig, dass gehörlose und schwerhörige Menschen über viele Kompetenzen verfügen. Ich glaube, viele denken immer noch: ‚Die Person ist gehörlos, die kann dies und das nicht.' Es wäre toll, wenn auch mal Chancen aufgezeigt würden, [man] zeigen kann oder auch schon im Voraus alternative Aufgaben hat. Es lassen sich immer andere Aufgaben übernehmen, die für die anderen ausgleichen sozusagen." (Adressat Herr Eis, Pos. 119)

Einen bedeutsamen Aspekt nimmt auch am Arbeitsplatz die Organisation der Gebärdensprachdolmetscher*innen ein. Die Adressat*innen berichten von vielfältigen Herausforderungen und wünschen sich Unterstützung seitens der Arbeitgeber*innen, zum Beispiel durch eine terminliche Verbindlichkeit und frühzeitige Absprachen oder die gänzliche Übernahme der Organisation, da sie eine zusätzliche Belastung im Arbeitsalltag darstellt. Einen ernüchternden Einblick in die Erfahrungen im Berufsalltag gibt Herr Winter auf die konkrete Nachfrage der Interviewerin:

> Interviewer*in 2: „Aber stell dir doch mal vor, du hättest einen Vorgesetzten, der um die Belange von tauben Menschen weiß und beispielsweise im Voraus für Teamsitzungen schon Dolmetschende bestellt, du müsstest das nicht organisieren, sondern dein Vorgesetzter macht das für dich, wäre das nicht klasse?"
> Antwort: [Lacht.] „Nein." [Schüttelt den Kopf.] „Realistisch gesehen, hat der Chef so viel um die Ohren, dass er es letztendlich vergisst. Das hat keinen Zweck. Gäbe es so etwas wie ein richterliches Urteil, dass der dran denken müsste, dann würde das vielleicht klappen. Aber im wahren Leben ist da nicht dran zu denken." [Schüttelt den Kopf.] „Treffen werden oft so kurzfristig einberufen. Ich habe das ja selbst probiert. Aber dann findet man keine Dolmetscher. Und dann habe ich nach ein paar Versuchen einfach aufgegeben. Ich setz mich in das Treffen rein, nicke fleißig mit dem Kopf und dann war es das. So ist es eben." (Adressat Herr Winter, Pos. 131–132)

Die Adressat*innen beschreiben bestimmte Benachteiligungserfahrungen wie das Gefühl, kein Mitspracherecht zu haben oder mit ihren Vorschlägen nicht ernst genommen zu werden. Sie berichten auch von konkreten Situationen. Sie durften zum Beispiel bestimmte Aufgaben nicht übernehmen oder haben erfahren, dass sie weniger verdienen als ihre direkten Kolleg*innen. Diese Erfahrungen werden auch als Gründe für einen Jobwechsel genannt.

> „Ich hatte manchmal das Gefühl in der alten Stelle, dass ich bestimmte Aufgaben nicht machen durfte, weil ich gehörlos oder schwerhörig bin." (Adressat Herr Eis, Pos. 63)

Feste und motivierte Ansprechpersonen im Betrieb werden als entscheidender Faktor der beruflichen Teilhabe von tauben Menschen wahrgenommen. Darüber hinaus sollten Arbeitgeber*innen nicht auf festen Aufgabenverteilungen beharren, sondern offen für flexible (Team-)Lösungen sein. Interessenvertretungen wie Schwerbehindertenbeauftragte oder andere betriebliche Beauftragte stellen wichtige Ansprechpersonen im Betrieb dar, die frühzeitig im Übergang hinzugezogen werden sollten. Die betriebliche Sozialarbeit, wie sie in einigen großen Betrieben bereits angeboten wird, könnte ein weitere Ressource im Übergang darstellen.

4.7 Digitalisierung als Unterstützung in beruflichen Übergängen

Auf der Arbeit nutzen die Adressat*innen unterschiedliche Tools, um sich mit Kolleg*innen auszutauschen. Neben klassischer E-Mail-Kommunikation verwenden sie beispielsweise Apps wie Slack oder Zoom mit Untertiteln. Als behinderungsspezifische Tools nutzen sie auch spezifische, für Cochlear-Implantate entwickelte Zusatztechnik.

Darüber hinaus kommen in der Kommunikation mit Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen am Arbeitsplatz weitere Online-Kommunikations-Dienste, die für Menschen mit Hörbehinderungen entwickelt wurden, zum Einsatz. Es gibt die Möglichkeit, Ferndolmetschdienste zu nutzen, oder allgemein Dolmetscher*innen aus der Ferne mittels Videotelefonie zum Betriebsgespräch dazuzuschalten. Auch Telefondolmetschdienste können für die Übersetzung von Telefonaten am Arbeitsplatz genutzt werden.

In Deutschland bietet die Firma TeleSign sowohl Fern- als auch Telefondolmetschen an. Die Firma Tess ist ein weiterer Telefondolmetschdienst. Auch Schriftdolmetscher*innen können aus der Ferne und für Telefonate genutzt werden. Zudem gibt es mittlerweile gute kostenlose Spracherkennungs- und Transkriptionsapps, die taube Arbeitnehmer*innen für kurze Anweisungen im Arbeitsleben nutzen können.

Die befragten Fachkräfte bewerten diese Vielfalt der Möglichkeiten zur Unterstützung der Kommunikation als Chance, jedoch machen sie auch auf viele Hürden und Herausforderungen dieser digitalen Entwicklungen für die Zielgruppe der tauben Arbeitnehmer*innen aufmerksam. Zum einen wird die Nutzung von digitalen Kommunikationsformaten als sehr voraussetzungsvoll bewertet. Man benötigt die entsprechenden Endgeräte, eine gute Internetverbindung, Guthaben, Speicherplatz sowie die Kompetenz zur Nutzung der Tools und Dienste und zur Einrichtung der Geräte.

> „Wenn sie zum Beispiel eine Migrationsgeschichte haben, dass sie dann Schwierigkeiten haben, per Mail zu kommunizieren, auch überhaupt sich einzuloggen. Sie brauchen die technische Ausstattung. Wer hilft ihnen eigentlich beim Anschließen all dieser Sachen?“ (Fachkraft Frau Bach, Pos. 48)

Telefondolmetschdienste wie TeleSign sind darüber hinaus sehr teuer. Hierfür müssen zunächst Kostenübernahmen mit Blick auf Nutzen und Verhältnismäßigkeit gewährt werden. Auch der situative Einsatz kann unter den vorfindbaren Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz herausfordernd sein. Es braucht eine ruhige Umgebung, einen guten Blick und alle Gesprächsteilnehmer*innen müssen sich an die Kommunikationsregeln halten. Herr Mai beschreibt hierzu exemplarisch die Schichtübergabe mittels Ferndolmetsch-Dienst in einer Produktionshalle:

> „Braucht natürlich auch eine gute Verbindung, braucht ein Endgerät, braucht ein paar Lösungen ob es Schichtübergabe – dann stehen sie alle da in der Produktionshalle, hast du Nebengeräusche, wird schon schwierig wenn – hat er natürlich das Tablet, wenn er dann nicht irgendwo das ablegen kann, dann muss man natürlich dann gucken, dann will er was gebärden, genau und dann will er vielleicht einen Beitrag bringen, dann hat er aber das Tablet in der Hand. Ist vielleicht auch dann der Schichtleiter gerade schwer zu verstehen, weil das doch zu weit weg ist.“ (Fachkraft Herr Mai, Pos. 83)

Ein weiterer wichtiger Punkt, der für die Wahl digitaler Kommunikationsmittel benannt wurde, ist die Schrift- und Lesekompetenz der Adressat*innen. Insbesondere bei E-Mails und Textnachrichten über das Mobiltelefon sowie für die Nutzung von Transkriptionsapps ist eine hohe Lese- und Rechtschreibkompetenz nötig:

> „Die legen dann das Handy auf den Tisch und lesen dann mit, was gesprochen wird. Aber das können eben nur Menschen machen, die auch wirklich eine hohe Deutschkompetenz haben.“ (Fachkraft Frau Bach, Pos. 54)

Während am Arbeitsplatz also vielfältige Kommunikationstools zum Einsatz kommen, erfolgt die Kommunikation mit Behörden oder dem Integrationsfachdienst immer noch weitgehend per E-Mail: „Mit dem IFD kommuniziere ich meistens per E-Mail“ (Adressat Herr Eis, Pos. 93). Diese Tendenz beschreiben auch die Fachkräfte. Sie berichten, dass sie in der Beratung selbst eher klassische Mittel der Online-Kommunikation einsetzen. Sie schreiben E-Mails und Textnachrichten über das Mobiltelefon. Dies erleben sie teilweise wie einen Telefonersatz:

> „Ein, zwei hab’ ich, da ist das wie chatten aber per E-Mail. Zwar ein bisschen lästig, aber die schreiben mir dann immer über E-Mail und dann geht das hin und her.“ (Fachkraft Herr Mai, Pos. 85)

Darüber hinaus nutzen die Berater*innen Online-Videotelefonie über Anbieter wie Zoom oder Teams, um Adressat*innen aus der Ferne in Gebärdensprache beraten zu können. Der Messenger WhatsApp darf aus datenschutzrechtlichen Gründen für den Arbeitskontext nicht genutzt werden. Zur Weitergabe von Informationen nutzen beide Seiten auch die Möglichkeit, Fotos oder Videos in Gebärdensprache aufzunehmen und zu versenden. So beschreibt zum Beispiel Frau Bach es als üblich in der Beratung von Adressat*innen mit Migrationshintergrund:

> „Die schicken dann viele Fotos oder so und dann denk' ich immer: ‚Okay, aber was genau ist jetzt der Bedarf, was ist die Frage an mich? Ich kann aus diesem Foto nicht rauslesen was du jetzt von mir willst.' Da muss ich noch mal fragen: ‚Was ist denn das Problem?' Dann krieg ich eben ein gebärdensprachliches Video geschickt. Und das passiert wirklich ganz oft, dass wir das nutzen." (Fachkraft Frau Bach, Pos. 48)

Eine besondere Bedeutung hat im (Berufs-)Alltag der Adressat*innen die KI eingenommen. Insbesondere für das Verfassen von Schriftstücken kommen ChatGPT oder DeepL Write bei denjenigen, die viel Bürotätigkeit nachgehen, häufig zum Einsatz.

> „Zum Beispiel, wenn ich einen langen Text schreiben muss, benötige ich den ersten Schritt, um zu sehen, wie ich anfangen kann. Da schreibe ich dann einfache Sätze rein und bekomme mehr Text, so kann ich dann besser weitermachen. Zweitens benutze ich auch DeepL Write. Wenn ich E-Mails schreibe, korrigiere ich so die Grammatik und sehe, ob alles stimmig ist. Zum Beispiel bin ich bei Endungen wie ‚dem', ‚den', ‚einem' und ‚einen' häufig unsicher und kann es dann damit korrigieren." (Adressatin Frau Stern, Pos. 93)

Während die einen souverän am Arbeitsplatz Kommunikationstools und KI nutzen, berichtet ein Adressat von einer Überforderung in der Nutzung digitaler Tools.

> „Ich bin froh, dass ich mit der digitalen Welt nichts zu tun habe. Das überfordert mich. Ich bin Handwerker und arbeite mit echten Werkzeugen. […] Digital, nee. Nein." (Adressat Herr Winter, Pos. 117)

Entwicklungspotenziale der Digitalisierung für berufliche Übergänge sehen die Fachkräfte in der Verbesserung der Darstellung von Angeboten und Aufbereitung von Informationen im Internet oder in Apps in barrierearmer Form für die Zielgruppe:

> „Was aber durch Digitalisierung verbessert werden kann, ist die Angebote zu kommunizieren. Das heißt, Apps, Webseiten, digitale Notes, wo man wirklich mit ein paar Klicks sehen kann, an wen wende ich mich am besten, wenn mir eine Kündigung droht. Oder wenn ich jetzt mal Arbeitslosengeld beantragen muss, worauf soll ich da achten? Und zwar das in behinderungsgerechter Sprache.

> Mit Gebärdensprachvideos, in den meisten Sprachen, [dass es] so dargestellt wird, dass die Leute sich orientieren können und vielleicht auch sogar mit Schnittstellen zu den Ämtern und Behörden. Dass man vielleicht auch direkt von dieser zentralen App oder Webseite direkt zustellen kann. […] Da sehe ich schon die Potenziale.“ (Fachkraft Herr Vogel, Pos. 55)

Insgesamt zeigt sich eine Bandbreite an allgemein verfügbaren digitalen Tools und behinderungsspezifischen Hilfsmitteln, die von den Adressat*innen sehr unterschiedlich genutzt werden. Während die einen insbesondere im Arbeitskontext bereits selbstverständlich mit KI und anderen Programmen arbeiten, zeigt sich bei anderen eine digitale Überforderung, welche die Fachkräfte auch auf mangelnde Sprachkenntnisse zurückführen.

Als Ansatzpunkt zur Verbesserung der Übergangsbegleitung können sowohl soziale Dienste als auch Ämter und Agenturen in Sachen Digitalisierung nachsteuern und dadurch den Zugang zu Informationen und Angeboten sowie Kommunikationswege vereinfachen. Darüber hinaus sollte die Anwendung digitaler Tools – wie zum Beispiel von KI zur Erstellung von Schriftstücken – im Rahmen von Beratung und Begleitung genutzt und eingeübt werden, um behinderungsbedingte Nachteile wie eine eingeschränkte Lese- und Rechtschreibkompetenz abbauen zu können.

Insbesondere ein Berater warnt jedoch davor, Digitalisierung als einfache Lösung für berufliche Teilhabe heranzuziehen. Auch wenn man nun Dolmetscher*innen zum Beispiel zu Bewerbungsgesprächen digital zuschalten kann, „ändert [das] nichts an diesen strukturellen Problemen“ (Fachkaft Herr Vogel, Pos. 55). Es geht um einen sinnvollen Einsatz von Digitalisierung und nicht nur „nach dem Motto, jetzt wird alles digitalisiert, lasst uns mal die Teilhabe digitalisieren“ (Fachkraft Herr Vogel, Pos. 55). Es sollte darum gehen, digitale Hilfsmittel nicht als Ersatz, sondern als sinnvolles Werkzeug *zur Förderung von Teilhabe und Inklusion* zu nutzen.

5. Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse

Die in Kapitel 4 vorgestellten Ergebnisse zeichnen ein komplexes Bild beruflicher Übergänge im Hilfesystem der Teilhabe am Arbeitsleben, welches die gebärdensprachnutzenden Arbeitnehmer*innen vor vielfältige Herausforderungen stellt. Zur besseren Übersicht werden die im vorangegangenen Kapitel ausgearbeiteten Themen an dieser Stelle zusammenfassend dargestellt:

Fachkräfte in Integrationsfachdiensten finden teils sehr unterschiedliche Rahmenbedingungen für ihre Arbeit vor. Sie müssen nicht unbedingt selbst alle Aufgaben der Begleitung in Übergängen übernehmen, wünschen sich aber mehr Handlungsspielräume, um selbst fachliche Entscheidungen treffen zu können und bei geringer Zuständigkeit eine bessere Infrastruktur, um Adressat*innen an andere Beratungsstellen verweisen zu können (Kapitel 4.1).

Berufliche Übergänge von tauben Menschen im Arbeitsleben sind persönlich, betrieblich oder durch die Rahmenbedingungen begründet und unterscheiden sich nicht von denen, anderer Arbeitnehmer*innen. Der Primat der beruflichen Sicherung ignoriert diese vielfältigen Gründe und bestreitet die veränderten Bedingungen des Arbeitsmarktes wie befristete Beschäftigungen, die auch Menschen mit Behinderungen treffen können. Die Praxis der beruflichen Sicherung baut auf einem verkürzten Verständnis von Teilhabe am Arbeitsleben auf, welches den Forderungen von Chancengleichheit und Gerechtigkeit nicht nachkommt (Kapitel 4.2).

Herausforderungen in Übergängen ergeben sich in vielfältiger Weise:

- das Leistungssystem selbst: Unwissenheit und Unverständnis über Prozesse und die komplexe Bürokratie können zu Versäumnissen oder brüchigen Übergängen führen, fehlende Kooperation und feste Zeitkorridore sowie das Sicherungsparadigma können guten Übergängen – auch in die Arbeitslosigkeit – entgegenwirken.
- (mangelnde) Unterstützungsangebote: Es fehlen Beratungsangebote in Gebärdensprache.
- Kommunikation: Die Sicherung der Kommunikation zieht sich durch die unterschiedlichen Schnittstellen im Dreieck des Übergangs zwischen den tauben Adressat*innen und Kostenträgern einerseits und den tauben Adressat*innen und den (potenziellen) Arbeitgeber*innen andererseits. Kommunikation meint in diesem Fall nicht nur die laut- und gebärdensprachliche Verständigung im direkten Gespräch oder Telefonat, sondern bezieht auch die schriftliche Verständigung, beispiels-

weise das Verfassen von förmlichen E-Mails, die Antragstellung oder die Erstellung von Bewerbungsunterlagen mit ein.
- Einsatz von Sprachmittler*innen: Die Beantragung, Organisation und Verwaltung von Dolmetscher*innen für Laut- und Gebärdensprache zur Sicherung der Kommunikation stellt eine zusätzliche Herausforderung dar.
- Abweichung von der Normalitätserwartung: Direkte und indirekte Auswirkungen des Taubseins wie zum Beispiel längere Qualifizierungsphasen im Lebenslauf oder schriftliche Bewerbungstests können dazu führen, dass taube Menschen in Bewerbungsprozessen Benachteiligungen erfahren, ohne dass ein Zusammenhang zur Hörbehinderung für Betriebe erkenntlich ist.
- lebensweltliche Herausforderungen: Zusätzlich erleben taube Adressat*innen vielfältige Anforderungen durch ihren Alltag und ihre Lebenswelt in intersektionaler Weise. Aspekte wie Migrationshintergründe, damit einhergehende kulturelle Unterschiede, weitere sprachliche Barrieren sowie geschlechtsspezifische Faktoren können gemeinsam mit der Hörbehinderung weitere Herausforderungen darstellen (Kapitel 4.3).

Gute Beratung und Unterstützung zeichnen sich für Adressat*innen und Fachkräfte durch allgemeine Arbeitsprinzipien wie zum Beispiel Ernstnehmen und den Willen zum Verstehen, Transparenz, Niedrigschwelligkeit, kurzfristige Hilfe, Verlässlichkeit, Kooperation und Vernetzung sowie Peerberatung aus. Darüber hinaus wünschen sich die Adressat*innen tatkräftige Unterstützung als behinderungsbedingte Nachteilsausgleiche.

Als weitere Ansätze der Professionalisierung wird eine Flexibilisierung der Handlungsspielräume der Fachkräfte sowie die Erweiterung und Spezialisierung der Angebote, beispielsweise durch Rechtsberatung oder vertiefte Kenntnisse in spezifischen Arbeitsfeldern als hilfreich erachtet (Kapitel 4.4).

Neben der Beratung und Unterstützung durch Integrationsfachdienste sind eine hohe Motivation und Eigeninitiative, soziale Netzwerke und gute Arbeitsplatzbedingungen wichtige Faktoren für gelingende Übergänge in der Arbeit (Kapitel 4.5).

Feste und motivierte Ansprechpersonen im Betrieb werden als entscheidender Faktor der beruflichen Teilhabe von tauben Menschen wahrgenommen. Darüber hinaus sollten Arbeitgeber*innen nicht auf festen Aufgabenverteilungen beharren, sondern offen für flexible (Team-)Lösungen sein. Interessenvertretungen wie Schwerbehindertenbeauftragte oder andere betriebliche Beauftragte stellen wichtige Ansprechpersonen

im Betrieb dar, die frühzeitig im Übergang hinzugezogen werden sollten (Kapitel 4.6).

Die Arbeitnehmer*innen nutzen am Arbeitsplatz die Bandbreite allgemein verfügbarer digitaler Tools und behinderungsspezifischer Hilfsmittel in sehr unterschiedlicher Weise. Ein wichtiger Faktor hierfür sind die Schriftsprachkenntnisse der Arbeitnehmer*innen. Insbesondere soziale Dienste sowie Ämter müssen in Sachen Digitalisierung nachsteuern. Digitale Hilfsmittel sollten nicht als Ersatz, sondern als sinnvolles Werkzeug zur Förderung von Teilhabe und Inklusion eingesetzt werden (Kapitel 4.7).

Aus den Schilderungen der Fachkräfte und Adressat*innen können darüber hinaus im Längsschnitt der dargestellten Themen zentrale Spannungsfelder des Übergangsmanagements ausgemacht werden:

- Individuen mit unterschiedlichen und vielfältigen Ausgangsbedingungen treffen auf standardisierte Prozesse bei Ämtern und Firmen wie Melde- und Beantragungsverfahren, Bewerbungsverfahren, oder Prozedere der Einarbeitung.
- Sowohl Arbeitgeber*innen als auch das Hilfesystem kommunizieren über hoch komplexe Schriftstücke, die auf intransparenten Regeln aufbauen, mit Menschen, die einen erschwerten Zugang zu Lese- und Schreibkompetenzen haben – zum Beispiel Bewerbungen, die auf Standards aufbauen oder Anträge, die auf rechtlichen Grundlagen beruhen.
- Die Logik des Hilfesystems setzt auf berufliche Sicherung und (Voll-) Beschäftigung, während Individuen auf Selbstverwirklichung und gute Bedingungen im Arbeitsleben abzielen.
- Die von Ämtern gesetzten Fristen und von Arbeitgeber*innen kurzfristig geplanten Termine stehen der Praxis der langwierigen Organisation und der Mangelsituation der Dolmetscher*innen für Laut- und Gebärdensprachen entgegen.

Fachkräfte sozialer Dienste sind Mittler*innen in diesen Spannungsverhältnissen. Sie können diese selbst nicht auflösen und finden teilweise sehr geringe Handlungsspielräume vor. Sie selbst finden sich zudem in einem Spannungsfeld auf der Interventionsebene wieder: Handlungskonzepte der Sozialen Beratung, die zur Förderung der Selbstbefähigung und als Hilfe zur Selbsthilfe ausgelegt sind, treffen auf ein hochschwelliges System im aktivierenden Sozialstaat mit Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen.

6. Fazit und Ausblick

Mit seiner Ausrichtung wirft das Forschungsprojekt mindestens vier Ansatzpunkte zur Betrachtung praxisbezogener, engagierter Sozial(arbeits)forschung auf, die aus einem fachlichen Selbstverständnis heraus die aktuelle Praxis der beruflichen Teilhabe und wissenschaftliche Zugänge kritisch zur Diskussion stellt und Leerstellen sichtbar macht:

- Die wohlfahrtsstaatliche Praxis der Versäulung des sozialen Hilfesystems wird dem wissenschaftlichen Diskurs, in dem die Bedeutung der Begleitung von Übergängen zunehmend als relevant diskutiert wird, kritisch gegenübergestellt (vgl. beispielsweise Schröer et al. 2013).
- Mit dem Blick auf „normalgewordene“ berufliche Übergänge wird den Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention Rechnung getragen, die die Überwindung eines separierten Arbeitsmarktes sowie Wahl- und Aufstiegsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen für berufliche Teilhabe vorsieht (vgl. York/Jochmaring 2022).
- Mit der Fokussierung auf taube bzw. schwerhörige Adressat*innen, welche in Gebärdensprachen kommunizieren, wird eine im wissenschaftlichen Diskurs vernachlässigte Zielgruppe und ihre Bedarfe in den Blick genommen (vgl. Rauch 2017).
- Durch die Befragung von Fachkräften und ihren Adressat*innen werden fachliche Perspektiven und strukturbezogenes Expert*innen-Wissen sowie persönliche Erfahrungen und individuelle Blickweisen auf berufliche Übergänge verschränkt (vgl. Schröer et al. 2013).

Die Ergebnisse der Pilotstudie bestätigen, dass die Begleitung von Übergängen in der Praxis als wichtig wahrgenommen wird. Die Adressat*innen wünschen sich vertrauensvolle sowie kontinuierliche Ansprechpersonen und die Fachkräfte möchten die Rolle der koordinierenden Prozessbegleitung übernehmen.

In Bezug auf die ausgeleuchteten „normalgewordenen“ beruflichen Übergänge innerhalb von Erwerbsbiografien kann resümiert werden, dass unterschiedliche persönliche oder betriebliche Gründe, aber auch die Rahmenbedingungen von Anstellungsverhältnissen wie Befristungen o. Ä. den primären Auftrag der beruflichen Sicherung der Integrationsfachdienste infrage stellen. Fachkräfte bewerten das Paradigma der Sicherung als hemmend für gelingende Übergänge. Es steht der beruflichen Teilhabe entgegen.

Darüber hinaus wird in den Ergebnissen deutlich, dass taube Menschen in weiten Teilen den gleichen Herausforderungen wie „hörende“ Menschen gegenüberstehen. Allerdings zieht sich das Thema „Kommunikation“ und mit ihm der gesamte Bereich der Beantragung und Organi-

sation von Dolmetscher*innen für Laut- und Gebärdensprachen durch die Prozesse der beruflichen Übergänge. Die Frage bleibt offen, ob taube Menschen zum Abbau von Hemmnissen am Arbeitsplatz häufiger Praktika und Probearbeiten ableisten als andere Menschen mit und ohne Behinderungen.

Insgesamt zeigt sich, dass ein Paradigmenwechsel, wie er im Bereich der Bildung von der Integration als Einpassung in die vorherrschenden Strukturen zur Inklusion als Anpassung der Strukturen an die Bedarfe der Menschen propagiert wird, im Bereich des Arbeitslebens noch lange nicht in Sicht ist.

Das Forschungsdesign der Verschränkung der Perspektiven von Fachkräften und Adressat*innen hat sich in der Betrachtung der Übergänge als sinnvolles Vorgehen erwiesen. Der Blick der Fachkräfte ist insbesondere für die Analyse des Systems der beruflichen Teilhabe erkenntnisreich, während die Adressat*innen das Bild um persönliche Beweggründe, Einschätzungen und Benachteiligungserfahrungen ergänzen.

Obwohl die Studie ausschnitthaft die Herausforderungen von tauben Arbeitnehmer*innen in den Blick nimmt, weisen die Befunde weit über die hier betrachtete Gruppe hinaus: Die Einblicke in das Leistungssystem der beruflichen Teilhabe in Bezug auf die Brüche in der Übergangsbegleitung, die komplexe Beantragungspraxis und die diffuse Angebotsstruktur der Integrationsfachdienste in den unterschiedlichen Bundesländern betrifft allgemein Menschen mit Behinderungen in vielfältig herausfordernden beruflichen Übergängen.

In ihrer Breite sind die Erkenntnisse der Befragung darum sowohl für die Einrichtungen und Fachkräfte in den unterschiedlichen Bereichen der beruflichen Teilhabe, für die verantwortlichen Leistungsträger wie Integrations- bzw. Inklusionsämter, die Agentur für Arbeit sowie Jobcenter, aber auch für Arbeitgeber*innen von Relevanz.

Die Ergebnisse der Studie weisen insbesondere die Leistungsträger darauf hin, das vorherrschende Sicherungsparadigma zu hinterfragen und damit einhergehende Hürden der Nutzung von Unterstützungsangeboten abzubauen. Einrichtungen und Fachkräfte sind aufgefordert, in ihren Angeboten die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen stärker intersektional zu betrachten und die Förderung digitaler Kompetenzen als wichtigen Bildungsauftrag für gleichberechtigte Teilhabe zu verstehen. Und auch Arbeitgeber*innen müssen gefordert werden, mit betriebsinternen Unterstützungsstrukturen einen Beitrag für einen gelingenden Übergang auf den Arbeitsplatz zu leisten.

Für die wissenschaftliche Auseinandersetzung ergeben sich konkrete weiterführende Forschungsdesiderate:

Die Frage nach Herausforderungen und Unterstützungsbedarfen in beruflichen Übergängen muss angesichts der höheren Arbeitslosenquoten und der längeren Verweildauern in Arbeitslosigkeit (vgl. Lichter/Ehlert-Hoshmand 2025) allgemein für Menschen mit Behinderungen jenseits des Übergangs von der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beantwortet werden.

Die ausschnitthafte Darstellung der Arbeitsbedingungen von vier Integrationsberater*innen in unterschiedlichen Bundesländern in dieser Studie lässt eine Bandbreite der vielfältigen Interpretationen von Zuständigkeiten der deutschlandweit 284 Integrationsfachdienste durch die 39 Integrations- bzw. Inklusionsämter (vgl. Rehadat 2026) und andere Kostenträger erahnen. Eine strukturierte Erfassung der Rahmenbedingungen sowie der prozesshaften Ausgestaltung der Begleitung von Übergängen kann einen erkenntnisreichen Überblick über die Landschaft der Integrationsberatung geben.

Aus fachlicher Sicht ist die weitere Beforschung der Ausgestaltung einer behinderungsgerechte(re)n Beratung innerhalb der Teilhabe am Arbeitsleben relevant, um Adressat*innen nachhaltig und erfolgreich beraten und begleiten zu können. Ein nutzer*innen-orientiertes Forschungsdesign, welches sich am Dienstleistungsansatz orientiert und den Gebrauchswert sozialarbeiterischer Angebote erfragt (vgl. Schaarschuch 1996; 1998, S. 245 ff.; 2008), Peerberatung selbstverständlich berücksichtigt und das Spannungsverhältnis des Handlungskonzepts Empowerment im strukturellen Benachteiligungsgefüge des Arbeitsmarktes beleuchtet, wäre sicherlich vielversprechend.

Ein solches Vorgehen schließt an die Forderung einer wohlfahrtsstaatlichen Transformationsforschung der Sozialen Arbeit auf der Ebene der Nutzung (vgl. Kessl 2013, S. 150) an, welche die pädagogische Praxis sozialer Dienste wohlfahrtsstaatlich rückbindet und Wohlfahrtsstaat und Sozialpolitik sozialpädagogisch erhellt (vgl. ebd., S. 153 f.) und so zur Qualitätsentwicklung von Unterstützungsangeboten beiträgt.

Als weiteres Desiderat schließt sich die Frage an, welchen Beitrag moderne (KI-basierte) Informations- und Kommunikationsplattformen zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen leisten können. In einigen Forschungsprojekten und Beiträgen wird bereits auf die Potenziale, Einsatzmöglichkeiten und Herausforderungen, aber auch auf die Exklusionsgefahren technischer Errungenschaften eingegangen (vgl. beispielsweise DFKI 2022; Steil et al. 2023; vgl. York/Jochmaring 2022).

Gleichzeitig werfen diese Plattformen aber neue Fragen auf, die an die vorliegende Studie mit ihrer Ausrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, Fragen nach benötigten Rahmenbedingungen und Beratungsangeboten anschließen (vgl. DFKI 2022). Es zeigt sich beispielsweise in der

Fabas-Umfrage (Fabas: Fachberatung barrierefreie Systeme) zur technischen Beratung von Menschen mit Hörbehinderungen, dass die Fachberater*innen ihrer eigenen Einschätzung nach über eher geringe bis keine Kenntnisse in Bezug auf Grenzen und Möglichkeiten, Datenschutz, Funktionsweisen oder Anbieter von KI-basierten Lösungen verfügen (vgl. Wurm/Geib 2025, S. 18).

Zuletzt schließt sich die Frage an, welchen Beitrag gerade größere Betriebe ihrerseits durch Interessenvertretungen und Beauftragte für gelingende berufliche Übergänge leisten können. Die Adressat*innen berichten von unterschiedlichen Erfahrungen der Hilfestellung und wünschen sich Unterstützung durch Personen innerhalb des Betriebs, gerade in Phasen der Einarbeitung und bei der Implementierung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Denn die berufliche Teilhabe von Menschen mit sogenannten Behinderungen ist nicht nur für die gesellschaftliche Inklusion des Personenkreises wichtig, „auch für den Staat und die Betriebe ist sie normativ und wirtschaftlich bedeutend“ (Zapfel 2023).

Literatur

Alle im Folgenden genannten Internetadressen wurden zuletzt am 15.10.2026 abgerufen.

Abplanalp, Esther / Cruceli, Salvatore / Disler, Stephanie / Pulver, Caroline / Zwilling, Michael (2020): Beraten in der Sozialen Arbeit. Eine Verortung zentraler Beratungsanforderungen. Bern: Haupt. https://doi.org/10.36198/9783838553474

Aktion Mensch (2021): Situation von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt. Studie zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Teilhabe am Erwerbsleben. Bonn. https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/studie-frauen-mit-behinderung-auf-dem-arbeitsmarkt.pdf?v=d06c3de9

Antener, Gabriela / Parpan-Blaser, Anne (2023): Barrierefreiheit in der Sozialen Arbeit. In: SozialAktuell, H. 7, S. 12–15.

BAG WfbM – Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (2026): Was sind Werkstätten für behinderte Menschen? Berlin. www.bagwfbm.de/page/25

Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Becker, Claudia / Jaeger, Hanna (2019): Deutsche Gebärdensprache. Mehrsprachigkeit mit Laut- und Gebärdensprache. Tübingen: Narr Francke Attempto. www.narr.de/deutsche-gebärdensprache-18175/

BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2018): ABC Fachlexikon. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. 6., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Universum. www.bih.de/fileadmin/user_upload/20180815_ABC_Fachlexikon_Beschaeftigung_schwerbehinderter_Menschen.pdf

BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2019): Integrationsfachdienste (IFD). Entwicklung 2014 bis 2018. Wiesbaden: Universum. www.bih.de/fileadmin/user_upload/20190801_Integrationsfachdienste__IFD__Entwicklung_2014_bis_2018.pdf

Blanck, Jonna M. (2020): Übergänge nach der Schule als „zweite Chance“? Eine quantitative und qualitative Analyse der Ausbildungschancen von Schülerinnen und Schülern aus Förderschulen „Lernen“. Weinheim/Basel: Beltz Juventa. https://doi.org/10.25656/01:20643

Brussig, Martin (2019): Was kommt nach der Aktivierung? Neue Leitbilder der Arbeitsmarktpolitik. In: Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 28 (2), S. 101–123. https://doi.org/10.1515/arbeit-2019-0008

Bundesagentur für Arbeit (2025): Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2024. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. April 2025. Nürnberg https://web.archive.org/web/20250515053338/https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Menschen-mit-Behinderungen/generische-Publikation/Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen.pdf?__blob=publicationFile&v=20

Bundesagentur für Arbeit (2026): Aktivierung und berufliche Eingliederung. Mit dem Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) Förderangebote auswählen! Nürnberg. https://web.arbeitsagentur.de/coachingundaktivierung/home

Cremer, Inge / Gutjahr, Anja / Hintermair, Manfred / Losch, Antonia / Strauss, Hans Christoph (2017): Schriftsprachkompetenz als Schlüssel zum beruflichen Erfolg. Konsequenzen für Bildungsangebote gehörloser und schwerhöriger Kinder und Erwachsener. In: Das Zeichen – Zeitschrift für Sprache und Kultur Gehörloser 31 (107), S. 454–466. www.das-zeichen.online/hefte/dz-107/schriftsprachkompetenz-als-schluessel-zum-beruflichen-erfolg/#pdf

Deutsches Institut für Menschenrechte (2019): Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention Wer Inklusion will, sucht Wege. Zehn Jahre UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland. Berlin. www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Wer_Inklusion_will_sucht_Wege_Zehn_Jahre_UN_BRK_in_Deutschland.pdf

DFKI – Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (2022): Projekt KI.Assist. Künstliche Intelligenz für Menschen in der beruflichen Rehabilitation. Forschungsergebnisse. 24.3.2022. Kaiserslautern. www.ki-assist.de/wissen/medienkatalog/detail/55 (Abruf 29.11.2022)

Diversity Arts Culture (2026a): Taub. https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/taub

Diversity Arts Culture (2026b): Audismus. https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/audismus

Enggruber, Ruth (2023): Empowerment, ein Konzept für Soziale Arbeit im transformierten Sozialstaat? In: Chehata, Yasmine / Jagusch, Birgit (Hrsg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. 2. Auflage. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 48–58.

EUTB – Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (2026): Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB). www.teilhabeberatung.de/artikel/ergaenzende-unabhaengige-teilhabeberatung-eutb

Forschungsstelle zur Rehabilitation von Menschen mit kommunikativer Behinderung (2022): Ginko – Gesetzeswirkungen bei der beruflichen Integration schwerhöriger, ertaubter und gehörloser Menschen durch Kommunikation und Organisation. https://web.archive.org/web/20220330065642/https://ginko.fakten-zur-teilhabe.de/TXT/index.html

Fries, Sabine (2022): More Career Opportunities für Deaf People: Digitising SignWriting. In: Segler-Heikkilä, Lena / Halkosaari, Liisa (Hrsg.): Kommunikaation monet kasvot. The many faces of communication. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, S. 16–30. www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/781006/kommunikaation-monet-kasvot-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Geib, Franziska (2017): Kompetente Unterstützung für hörbeeinträchtigte Menschen im Arbeitsleben. In: Spektrum Hören, H. 6, S. 6–7.

Hennies, Johannes (2020): Prälinguale Hörbehinderung und Schriftsprachkompetenz. In: Maaß, Christiane / Rink, Isabel (Hrsg.): Handbuch Barrierefreie Kommunikation. Berlin: Frank & Timme, S. 201–220. https://library.oapen.org/bitstream/id/5fab1e59-2f4c-4b77-a201-0521a639cf9e/Handbuch%20Barrierefreie%20Kommunikation_OA.pdf

Herriger, Norbert (2014): Empowerment-Landkarte: Diskurse, normative Rahmung, Kritik. In: APuZ – Aus Politik und Zeitgeschichte 64 (13–14), S. 39–46. www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/180866/empowerment-landkarte-diskurse-normative-rahmung-kritik/

Herriger, Norbert (2020): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. 6. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer. https://doi.org/10.17433/978-3-17-034147-0

Humphries, Tom / Kushalnagar, Poorna / Mathur, Gaurav / Napoli, Donna Jo / Padden, Carol / Rathmann, Christian / Smith, Scott R. (2012): Language acquisition for deaf children: Reducing the harms of zero tolerance to the use of alternative approaches. In: Harm Reduction Journal 9, Artikel 16. https://doi.org/10.1186/1477-7517-9-16

Illmer, Britta (2024): Sign4All: Gebärdenschatzarbeit für bessere Teilhabe am Arbeitsmarkt. In: Das Zeichen – Zeitschrift für Sprache und Kultur Gehörloser 38 (122), S. 40–68. www.das-zeichen.online/hefte/dz-122/

Jungwirth, Ingrid / Bakhshizadeh, Marziyeh (2022): Wiedereinstieg mit Hindernissen – die Teilhabe von Frauen* mit Behinderung oder chronischer Erkrankung an Arbeit. In: Gender – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 14 (2), S. 118–133. https://doi.org/10.3224/gender.v14i2.09

Kardorff, Ernst von / Ohlbrecht, Heike / Schmidt, Susen (2013): Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin. www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_zugang_zum_allg_arbeitsmarkt_f_menschen_mit_behinderungen.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Kelle, Udo / Kluge, Susann (2010): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92366-6

Kessl, Fabian (2013): Soziale Arbeit in der Transformation des Sozialen. Eine Ortsbestimmung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19170-6

Klenner, Christina (2011): Prekarisierung der Arbeit – Prekarisierung im Lebenszusammenhang. In: WSI Mitteilungen, H. 8/2011, S. 378. https://doi.org/10.5771/0342-300X-2011-8

Kohlbrunn, Yvonne (2024): Problemzentriertes Interview. Bochum: Ruhr-Universität Bochum, Methodenzentrum. https://methodenzentrum.ruhr-uni-bochum.de/e-learning/qualitative-erhebungsmethoden/qualitative-interviewforschung/unterschiedliche-formen-qualitativer-interviews/problemzentriertes-interview/

Kronauer, Martin (2018): Erwerbsarbeit zwischen Inklusion und Exklusion. In: Wansing, Gudrun / Welti, Felix / Schäfers, Markus (Hrsg.): Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Baden-Baden: Nomos, S. 131–144.

Kuckartz, Udo (2018): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 4. Auflage. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Kuckartz, Udo / Rädiker, Stefan (2024): Fokussierte Interviewanalyse mit MAXQDA. Schritt für Schritt. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.

LASV – Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg (2015): Rahmenbedingungen für den Übergang aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Untersuchung der Beschäftigungssituation in WfbM im Land Brandenburg. Cottbus. https://mgs.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Bericht_Rahmenbedingungen_Brandenburger_WfbM_Studie_Juni%202015.pdf

Lessenich, Stephan (2013): Übergänge im Wohlfahrtsstaat. In: Schröer, Wolfgang / Stauber, Barbara / Walther, Andreas / Böhnisch, Lothar / Lenz, Karl (Hrsg.): Handbuch Übergänge. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 895–911.

Libuda-Köster, Astrid / Schildmann, Ulrike (2016): Institutionelle Übergänge im Erwachsenenalter (18–64 Jahre). Eine statistische Analyse über Verhältnisse zwischen Behinderung und Geschlecht. In: Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete 85 (1), S. 7–24.

Lichter, Jörg / Ehlert-Hoshmand, Julia (2025): Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Bonn: Aktion Mensch. https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/aktion-mensch-inklusionsbarometer-arbeit-2025.pdf?v=00914778

Malt, Manuela / Harms, Christiane (o. J.): Projekt Digitale Unterstützung der beruflichen Eingliederung gehörloser Menschen. www.malt-harms.de/downloads/news_Projektbeschreibung_Digitale_Unterstuetzung

Meuser, Michael / Nagel, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Detlef / Kraimer, Klaus (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 441–471. https://doi.org/10.1007/978-3-322-93270-9_3

Monnée, Irina (2024): Wege zur Zweitsprache Deutsch: Leseanbahnung und Schriftspracherwerb von tauben Kindern. Impulse aus der Praxis. In: Das Zeichen. Zeitschrift für Sprache und Kultur Gehörloser 38 (123), S. 45–71. www.das-zeichen.online/hefte/dz-123/

Muche, Claudia (2013): Übergänge und Behinderung. In: Schröer, Wolfgang / Stauber, Barbara / Walther, Andreas / Böhnisch, Lothar / Lenz, Karl (Hrsg.): Handbuch Übergänge. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 158–175.

Napier, Jemina / Cameron, Audrey / Leeson, Lorraine / Rathmann, Christian / Peters, Chris / Sheikh, Haaris / Conama, John Bosco, / Moiselle, Conama / Moiselle, Rachel (2020): Employment for Deaf Signers in Europe. Research findings from the Designs Project. CDS/SLSCS Monograph No. 5. www.designsproject.eu/assets/eu-benchmark-report.pdf

Nestmann, Frank (2013): Übergangsberatung. In: Schröer, Wolfgang / Stauber, Barbara / Walther, Andreas / Böhnisch, Lothar / Lenz, Karl (Hrsg.): Handbuch Übergänge. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 834–852.

Rathmann, Christian / Peters, Chris / Grimm, Anna / Bittner, Andreas / Heldt, Aletta (2018): Sie haben den Job! Ein Leitfaden für Arbeitgeber_innen im Umgang mit tauben Gebärdensprachnutzer_innen. Irland: IGI Publishing. www.designsproject.eu/assets/employer-guide-german-du-hast-den-job_07.pdf

RatSWD – Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (2017): Forschungsethische Grundsätze und Prüfverfahren in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Berlin. www.dgfe.de/fileadmin/OrdnerRedakteure/Satzung_etc/2017_RatSWD_Output9_Forschungsethik.pdf

Rauch, Angela (2017): Menschen mit Behinderungen und ihre Teilhabe am Erwerbsleben. Ein offenes Forschungsfeld? In: Welti, Felix / Herfert, Andrea (Hrsg.): Übergänge im Lebenslauf von Menschen mit Behinderungen. Hochschulzugang und Berufszugang mit Behinderung. Kassel: Kassel University Press, S. 124–146. https://doi.org/10.19211/KUP97837376002679

Rehadat (2026): Wichtige Anlaufstellen. www.rehadat-adressen.de/anlaufstellen/

Rogalla, Irmhild (2018): Gehörlose in Arbeit und Beruf. Stand und Zukunftsperspektiven. Nordstrand: R&W.

Schaarschuch, Andreas (1996): Dienst-Leistung und Soziale Arbeit. Theoretische Überlegungen zur Rekonstruktion Sozialer Arbeit als Dienstleistung. In: Widersprüche. Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich 16 (59), S. 87–97.

Schaarschuch, Andreas (1998): Theoretische Grundelemente Sozialer Arbeit als Dienstleistung. Perspektiven eines sozialpädagogischen Handlungsmodus. Habilitationsschrift an der Universität Bielefeld. www.erziehungswissenschaft.uni-wuppertal.de/fileadmin/erziehungswissenschaft/fach_sozialpaedagogik/Schaarschuch_Soz_Dienstleistung_Habilschrift.pdf

Schaarschuch, Andreas (2008): Vom Adressaten zum „Nutzer“ von Dienstleistungen. In: Bielefelder Arbeitsgruppe 8 (Hrsg.): Soziale Arbeit in Gesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 197–204. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90960-8

Schartmann, Dieter / Bieker, Rudolf (2011): Teilhabe am Arbeitsleben – Integrationsfachdienste für Menschen mit Behinderung. In: Bieker, Rudolf / Floerecke, Peter (Hrsg.): Träger, Arbeitsfelder und Zielgruppen der Sozialen Arbeit. Stuttgart: Kohlhammer, S. 192–207. https://doi.org/10.17433/978-3-17-022874-0

Schnell, Rainer / Stubbra, Volker (2010): Datengrundlagen zur Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderung in der Bundesrepublik. RatSWD Working Paper Series 148. Berlin. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-427473

Schreier, Margit (2014): Varianten qualitativer Inhaltsanalyse: Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten. In: Forum: Qualitative Sozialforschung 15 (1), Artikel 18. https://doi.org/10.17169/fqs-15.1.2043

Schröer, Wolfgang / Stauber, Barbara / Walther, Andreas / Böhnisch, Lothar / Lenz, Karl (2013): Übergänge – Eine Einführung. In: Schröer, Wolfgang / Stauber, Barbara / Walther, Andreas / Böhnisch, Lothar / Lenz, Karl (Hrsg.): Handbuch Übergänge. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 11–20.

SLLS – Sign Language Linguistic Society (2020): Ethische Grundsatzerklärung für die Gebärdensprachforschung. In: Das Zeichen. Zeitschrift für Sprache und Kultur Gehörloser 34 (114), S. 76–78. www.das-zeichen.online/hefte/dz-114/ethische-grundsatzerklaerung-fuer-die-gebaerdensprachforschung/

Steil, Jochen J. / Bullinger-Hoffmann, Angelika / André, Elisabeth / Adolph, Lars / Deml, Barbara / Fabian, Jan-Hennig / Heesen, Jessica / Heister, Michael / Huchler, Norbert / Hühnert, Tim / Neuburger, Rahild / Peissner, Matthias / Reißner, Nadine / Stich, Andrea / Werne, Jochen / Palige, Selina / Wülfing, Jan-Oliver (2023): Mit KI zu mehr Teilhabe in der Arbeitswelt. Potenziale, Einsatzmöglichkeiten und Herausforderungen. München: Lernende Systeme – Die Plattform für Künstliche Intelligenz. https://doi.org/10.48669/pls_2023-4

Stutzer, Anne / Avemarie, Laura (2021): Jugendliche mit Hörbehinderung in der Transition zwischen Schule und Beruf. In: Hörgeschädigtenpädagogik 75 (4), S. 209–218.

Theunissen, Georg (2013): Empowerment und Inklusion behinderter Menschen. Eine Einführung in Heilpädagogik und Soziale Arbeit. 3. Auflage. Freiburg im Breisgau: Lambertus.

Vereinte Nationen (2008): UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte der Menschen mit Behinderungen. www.behindertenrechtskonvention.info/

Waldschmidt, Anne (2005): Disability Studies: individuelles, soziales und / oder kulturelles Modell von Behinderung? In: Psychologie und Gesellschaftskritik 29 (1), S. 9–31. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-18770

Waldschmidt, Anne (2023): Forschung zum Thema Behinderung. Überblick, aktuelle Debatten und Perspektiven. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. ww.bpb.de/themen/inklusion-teilhabe/behinderungen/522341/forschung-zum-thema-behinderung/

Walther, Andreas / Weinhardt, Marc (Hrsg.) (2013): Beratung im Übergang. Zur sozialpädagogischen Herstellung von biographischer Reflexivität. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Weinberger, Sabine (2013): Klientenzentrierte Gesprächsführung. Lern- und Praxisanleitung für psychosoziale Berufe. 14. Auflage. Weinheim/Basel: Beltz Juventa. https://beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik-soziale-arbeit/klientenzentrierte-gespraechsfuehrung/BEL442092

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. In: Forum qualitative Sozialforschung 1 (1), Artikel 22. www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519

Witzel, Andreas / Reiter, Herwig (2022): Das problemzentrierte Interview – eine praxisorientierte Einführung. Weinheim/Basel: Beltz Juventa. https://beltz.de/fachmedien/soziologie/das-problemzentrierte-interview-eine-praxisorientierte-einfuehrung/BEL446278

Wurm, Stevan / Geib, Franziska (2025): fabas. Fachberatung barrierefreie Systeme Hören & Kommunikation. Q1 2025 Umfrage. Nürnberg: IFD Mittelfranken/Potsdam: Fachhochschule Potsdam. www.fh-potsdam.de/media/11073/download

York, Jana / Jochmaring, Jan (2022): Dilemmata einer inklusiven Arbeitswelt. Menschen mit Behinderung zwischen Sondersystemen und Gestaltungschancen einer Arbeitswelt 4.0?! In: Schimek, Bernhard / Kremser, Gertraud / Proyer, Michelle / Grubich, Rainer / Paudel, Florentine / Grubich-Müller, Regina (Hrsg.): Grenzen.Gänge.Zwischen.Welten. Kontroversen – Entwicklungen – Perspektiven der Inklusionsforschung. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S. 84–91. https://doi.org/10.25656/01:23818

Zapfel, Stefan (2023): Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. www.bpb.de/themen/inklusion-teilhabe/behinderungen/521209/menschen-mit-behinderung-am-arbeitsmarkt/

Zukunftsinstitut (2024): Die Megatrend-Map. 12.3.2024. Frankfurt am Main. www.zukunftsinstitut.de/zukunftsthemen/die-megatrend-map

Anhang

Kurzvorstellung des Forschungsprojekts „Übergänge tauber und schwerhöriger Menschen im Arbeitsleben“

Während noch in den 1960er Jahren die Berufstätigkeit als Sicherheit und stabilisierender Faktor bezeichnet wurde, lassen sich in der Postmoderne Prozesse der Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen, aber auch der individuellen Gestaltung und in diesem Zusammenhang die Zunahme von Transitionen innerhalb der Erwerbsbiografien beobachten. Berufliche Übergänge stellen somit Herausforderungen, aber auch Chancen der persönlichen Verwirklichung innerhalb des Erwachsenenalters dar. Doch gerade für Menschen mit Behinderungen zeigen sich diese Übergänge insgesamt als risikobehafteter. Sie werden zu besonders sensiblen Phasen, die zur gesellschaftlichen Exklusion oder Inklusion beitragen können.

Menschen mit Hörbehinderungen, die in Gebärdensprache(n) kommunizieren, stoßen im Arbeitsleben auf Barrieren, die ihre berufliche Teilhabe in besonderem Maße einschränken und sie insbesondere in Übergängen vor Herausforderungen stellen:

- Kommunikationsbarrieren: Das Angewiesensein auf Dolmetscher*innen verursacht enorme Kosten und einen großen organisatorischen Aufwand. Darüber hinaus hat die Erfahrung sprachlicher Deprivation im Aufwachsen u. a. zur Folge, dass viele taube bzw. gebärdensprachlich kommunizierende Menschen nur über geringe Lese- und Rechtschreibkompetenzen verfügen.
- Informationsdefizite: Aufgrund der Kommunikationsbarrieren erfahren gebärdensprachlich kommunizierende Menschen im Alltag zudem einen sozialen Ausschluss, der ihnen den Zugang zu relevanten Informationen über die sprachlichen Barrieren hinaus erschwert.

Gleichzeitig lässt sich eine Versäulung des Hilfesystems ausmachen – im Kontext der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen in einem Nebeneinanderexistieren von Leistungsträgern und ihren Beratungsangeboten: den Agenturen für Arbeit, Jobcentern, Integrations- bzw. Inklusionsämtern und ihren -fachdiensten sowie der Deutschen Rentenversicherung und zahlreichen Maßnahme-Anbietern.

Obwohl der Beratung im Kontext von Übergängen insgesamt eine hohe Bedeutung zugeschrieben wird, bleibt diese im versäulten Hilfesystem auf die jeweiligen Phasen der Erwerbsarbeit oder Arbeitslosigkeit mit entsprechenden Zuständigkeiten beschränkt. Für Menschen mit Hörbe-

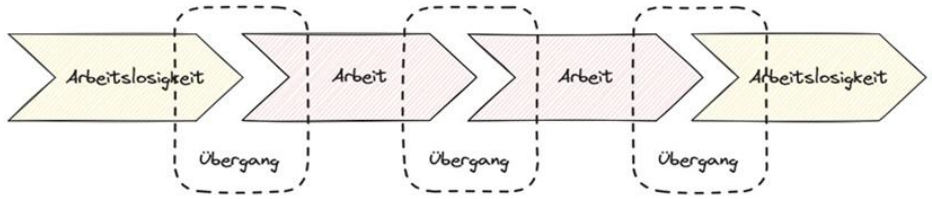
hinderungen, insbesondere für jene, die in Gebärdensprachen kommunizieren, sind diese parzellierten Angebote besonders rar und oftmals gar nicht verfügbar – bei gleichzeitig erhöhtem Beratungs- und Unterstützungsbedarf aufgrund der Hörbehinderung und der daraus resultierenden Barrieren.

Vor diesem Hintergrund widmet sich das geplante Forschungsprogramm, das mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt wird, diesen Forschungsfragen:

- Welche Herausforderungen stellen sich für Menschen mit Hörbehinderungen in beruflichen Übergängen?
- Wie können eine gelingende Beratung und Begleitung in beruflichen Übergängen umgesetzt und ausgestaltet werden?

Im Fokus der Studie steht aufgrund der Kommunikationsbarrieren die Zielgruppe der tauben und schwerhörigen Adressat*innen, die in Gebärdensprache kommunizieren. Des Weiteren wird der Blick auf alltäglich gewordene Übergänge erstens von der Arbeitslosigkeit ins Arbeitsverhältnis, zweitens des Wechsels von einer Arbeitsstelle in die andere und drittens vom Arbeitsverhältnis in die Arbeitslosigkeit gerichtet, die jedoch weit weniger im Fokus der Forschung zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen stehen (vgl. Abb. 4).

Abbildung 4: Übersicht über die betrachteten Übergänge



Quelle: eigene Darstellung

Eine weitere Eingrenzung wird bezüglich des Hilfesystems vorgenommen: Die Befragung richtet sich an Adressat*innen und Fachkräfte in Integrationsfachdiensten, da diese zum einen als Beratungsstellen hauptsächlich mit der Sicherung von Arbeitsverhältnissen betraut sind und sich so als Bindeglied innerhalb der unterschiedlichen Übergänge positionieren. Zum anderen verfügen die Fachkräfte über eine fachliche Expertise im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben. Auch haben sich hier einige spezialisierte Angebote herausgebildet, deren Fachkräfte für die Bedürf-

nisse und Herausforderungen der Zielgruppe der tauben bzw. gebärdenden Adressat*innen sensibilisiert sind.

Zur Beantwortung der Forschungsfragen und zur Formulierung weiterer Desiderate in Forschung und Praxis werden sowohl Integrationsberater*innen in Integrationsfachdiensten als auch Adressat*innen aufgesucht und befragt. Zur weiteren Illustration sollen mit den Fachkräften gemeinsam Fallvignetten von „good practice“ erarbeitet werden.

Fragebogen für Fachkräfte

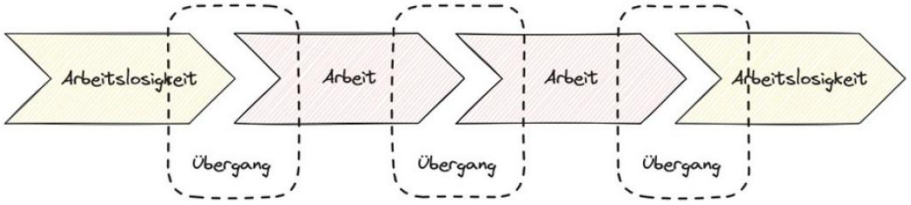
Eingangsstimulus

Im Forschungsprojekt möchte ich den Blick auf normalgewordene Übergänge in Erwerbsbiografien zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit richten. Diese Übergänge bergen ein großes Exklusionspotenzial, insbesondere für Menschen mit Behinderungen. Ich möchte mich auf die Zielgruppe der tauben Arbeitnehmer*innen in diesen Übergängen fokussieren.

Ich nehme dabei wahr, dass die Trennung zwischen Leistungen der Vermittlung und Leistungen der beruflichen Sicherung durch die Kostenträger – die Agenturen für Arbeit und die Integrations- bzw. Inklusionsämter – eine gute Begleitung und Beratung im Übergang erschwert und Brüche herstellen kann, beispielsweise durch das Wegbrechen von vertrauten Bezugspersonen. Konkret gehe ich der Frage nach, welche Herausforderungen sich für Menschen mit Hörbehinderungen in beruflichen Übergängen stellen und wie eine gelingende Beratung und Begleitung in beruflichen Übergängen umgesetzt und ausgestaltet werden könnte. Dabei interessieren mich Ihre Erfahrungen und Einschätzungen.

Abbildung 5: Forschungsfragen und Übergänge zur Vorlage und Fokussierung im Interview

1. *Welche Herausforderungen stellen sich für Menschen mit Hörbehinderungen in beruflichen Übergängen?*
2. *Wie können eine gelingende Beratung und Begleitung in beruflichen Übergängen umgesetzt und ausgestaltet werden?*



*Anmerkung: Diese Übersicht wurde Fachkräften und Adressat*innen während der Interviews vorgelegt.*
Quelle: eigene Darstellung

Um mir ein Bild zu verschaffen

- Wie ist Ihr Träger im Bereich der beruflichen Teilhabe hörender und tauber Menschen aufgebaut?
- Mit welchen Aufgaben sind Sie im IFD betraut und welche Grenzen werden gezogen?

Fokussierung auf Übergänge

- Welche Möglichkeiten der Intervention haben Sie in beruflichen Übergängen von der Arbeitslosigkeit in die Arbeit, von der Arbeit in die Arbeit und der Arbeit in die Arbeitslosigkeit?
- Welche Formen der Kooperation, Vernetzung und Zusammenarbeit bestehen zwischen *Vermittlung* und *Sicherung*?

Fokussierung auf Zielgruppe tauber bzw. gebärdender Adressat*innen

- Welche Herausforderungen nehmen Sie für taube und schwerhörige bzw. gebärdende Adressat*innen in den beruflichen Übergängen war?
- Welche Unterstützungsmöglichkeiten haben Sie? Was können Sie nicht leisten und warum?
- Welche Aspekte der Digitalisierung bemerken Sie in den Übergängen und welche Erfahrungen machen Sie in Bezug auf Digitalisierung? Bieten Sie selbst online Beratung an? Welche Erfahrungen machen Sie hier?

- In Bezug auf die Beteiligung von Arbeitgeber*innen in Übergangsprozessen: Welche Unterschiede nehmen Sie in Bezug auf kleine, mittelständige und große Unternehmen wahr?

Ich möchte eine positive und konstruktive Perspektive zeichnen
- Was wäre aus Ihrer Sicht für eine gute Übergangsbegleitung der Zielgruppe wichtig?
- Welche Rolle können Integrationsfachdienste und ihre Fachkräfte in der Übergangsbegleitung einnehmen? Was für eine Rolle würden Sie sich wünschen?
- Ich sammele Fall-Vignetten guter, gelungener Übergangsbegleitung. Können Sie mir von einem Fall berichten, bei dem ein guter Übergang gestaltet werden konnte?

Offenes
- Was wären weitere wichtige Aspekte, die noch nicht genannt wurden?
- Was fällt Ihnen noch ein?

Fragebogen für Adressat*innen

Eingangsstimulus
Im Forschungsprojekt möchte ich den Blick auf normalgewordene Übergänge in Erwerbsbiografien zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit richten. Diese Übergänge bergen ein großes Exklusionspotenzial, insbesondere für Menschen mit Behinderungen. Ich möchte mich auf die Zielgruppe der tauben Arbeitnehmer*innen in diesen Übergängen fokussieren. Konkret gehe ich der Frage nach, welche Herausforderungen sich für Menschen mit Hörbehinderungen in beruflichen Übergängen stellen und wie eine gelingende Beratung und Begleitung in beruflichen Übergängen umgesetzt und ausgestaltet werden könnte. Dabei interessieren mich deine Erfahrungen und Einschätzungen.

Einstieg
- Kannst du dich kurz vorstellen? Wer bist du?
- (Was machst du beruflich?)
- („Wie definierst du?“ Taub, schwerhörig oder anders?)

Dein Arbeits-Lebenslauf?
Wie war deine berufliche Reise, von der Ausbildung bis heute? („Wie sieht aus?“)

Übergänge: Welche Erfahrungen?

- Welche Übergänge in deiner Arbeit gab es (z. B. arbeitslos – Arbeit, Arbeit – Arbeit, Arbeit – arbeitslos)?
- Was war dabei schwierig?
- Wie wurdest du begleitet?
- Was hat geholfen? (Beispiele: IFD, Agentur für Arbeit, Coaching, Maßnahme mit Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein, Rentenversicherung?) Beispiele nennen!

Übergang fokussieren

- Arbeitslosigkeit – Arbeit
- Arbeit – Arbeit
- Arbeit – Arbeitslosigkeit
- Was waren die Herausforderungen? Was war schwierig für dich?
- Welche Unterstützung gab es? IFD oder andere Beratungsstelle? Coaching?
- Was hat geholfen? Was hättest du dir gewünscht?
- Warum hat der Übergang dann geklappt? (beispielsweise: Wie hast du die neue Arbeit gefunden?)

Dazu befragen

- Welche Erfahrungen hast du gemacht? – „Deine Erfahrungen, wie sehen die aus?“
- Wobei hast du Hilfe gebraucht und von wem hast du die Hilfe bekommen?
- Was hat Berater*in gemacht? Wo geholfen? Wo nicht geholfen?
- Wo hast du keine Hilfe bekommen? Wo hat wichtige Hilfe gefehlt?
- Was würdest du dir wünschen?
- (Infos über Unterstützung – wo hast du bekommen? Von wem?)
- (Wie waren deine Erfahrungen mit Unterstützung? Beispiele: Berater*innen, Familie, Freunde)
- (Wie schnell bekamst du die Beratung?)
- (Wie sieht die Hilfe aus, die du von IFD und anderen Stellen zwischen Arbeit und Arbeitslosigkeit bzw. andersherum sowie zwischen Arbeit und Arbeit bekommen?)
- (Hast du Diskriminierung oder Vorurteile wegen Hörbehinderung erlebt? – Wenn ja: Kannst du ein Beispiel nennen?)
- Hättest du gerne einmal den Job gewechselt? Wenn ja, warum hast du es nicht gemacht?

Digitalisierung

- Nutzt du digitale Werkzeuge mit Kolleg*innen am Arbeitsplatz?

- Nutzt du ChatGPT?
  - Behörden (Nutzt du Online-Portale?)
  - Beratung (Tools zur Kommunikation?)
  - Arbeitsplatz (Welche digitalen Sachen fehlen dir? Was brauchst du?)
  - Wünsche? Was fehlt dir noch?

Abschluss

- Möchtest Du noch etwas hinzufügen? Fehlt noch etwas Wichtiges?
- Wie hast du das Gespräch empfunden? (Feedback)

Bitte genau die Situation beschreiben lassen und nachfragen.

Autorin

Franziska Geib ist Professorin für das Lehrgebiet „Inklusive Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigungen und für Diversity“ im Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften der Fachhochschule Potsdam. Von 2021 bis 2024 hatte sie als Professorin der Hochschule Kempten (Allgäu) das Lehrgebiet „Beratung in der Sozialen Arbeit“ an der Fakultät für Soziales und Gesundheit inne.

Davor hat sie selbst einige Jahre als Integrationsberaterin im Integrationsfachdienst für hörbehinderte Menschen in Berlin gearbeitet. Von 2018 bis 2020 war sie außerdem als Lehrbeauftragte an der Humboldt Universität zu Berlin im Studiengang Deaf Studies für das Seminar „Serviceleistungen in der Gebärdensprachgemeinschaft“ bzw. später „Gehörlosenspezifische Beratungsangebote“ tätig.
Orcid-ID: https://orcid.org/0009-0004-5516-670X

ISSN 2509-2359