

**Anne Gelhardt, Benno Hermes, Bastian Hardt
Lisa Stockleben, Antoinette Brücher
Anne Witte, Carolin Gravel, Nele Büchler**

Bedarfe und Herausforderungen taubblinder und höresehbehinderter Menschen im Arbeitsleben

Ergebnisse des Projekts EMPLOY

Projektleitung: Thomas Kaul

Universität zu Köln 2025

UNIVERSITÄT ZU KÖLN
DEPARTMENT HEILPÄDAGOGIK UND REHABILITATION

Anne Gelhardt, Benno Hermes, Bastian Hardt, Lisa Stockleben, Antoinette Brücher,
Anne Witte, Carolin Gravel, Nele Büchler

Bedarfe und Herausforderungen taubblinder und
hörsehbehinderter Menschen im Arbeitsleben

Ergebnisse des Projekts *Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit hörsehbehinderter und
taubblinder Menschen im Arbeitsleben* (EMPLOY)

Projektleitung Prof. Dr. Thomas Kaul

Köln 2025

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

1. AUFLAGE 2025

ALLE RECHTE VORBEHALTEN

©DEPARTMENT HEILPÄDAGOGIK UND REHABILITATION AN DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN

VORWORT	3
1. EINFÜHRUNG	5
2. TAUBBLINDE UND HÖRSEHBEHINDERTE MENSCHEN	5
3. PROJEKTÜBERBLICK	8
4. ERHEBUNG DER AKTUELLEN SITUATION	9
4.1 Standardisierte Online-Befragung	10
4.2 Interviews	12
4.3 Auswertung	13
4.4 Herausforderungen und Reflexion	14
5. ZENTRALE THEMEN, ERFAHRUNGEN UND BEDARFE TAUBBLINDER UND HÖRSEHBEHINDERTER MENSCHEN IM ARBEITSLEBEN	15
6. MATERIALIEN: INFORMATIONSBROSCHÜRE UND INSTRUMENT ZUR ERMITTLUNG VON TEILHABEBEDARFEN	28
6.1 Informationsbroschüre	28
6.2 Instrument zur Ermittlung von Teilhabebedarfen	29
6.3 Aspekte der Barrierefreiheit	31
7. WEITERE BEDARFE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	32
LITERATUR	34

Vorwort

Der Erfolg des Projektes EMPLOY war nur möglich durch die Bereitschaft taubblinder und höresehbehinderter Menschen, uns ihre Erfahrungen im Beruf im Rahmen unserer Erhebungen mitzuteilen. Diese bildeten die Grundlagen für die Ergebnisse des Projektes. Neben dieser Bereitschaft erhielten wir große Unterstützung durch Verbände der Selbsthilfe, Rehabilitationsträger, Integrationsfachdienste und Beratungsstellen.

Ein besonderer Dank geht an die Mitarbeitenden des Projektes "Wege in den Beruf" der Nikolauspflge, Stuttgart. Wir haben uns dem Thema taubblinde und höresehbehinderte Menschen im Arbeitsleben von zwei unterschiedlichen Seiten genähert und dadurch vielfältige Berührungspunkte erfahren, die in einen intensiven und fruchtbaren Austausch mündeten.

Gleiches gilt für das Team von REHADAT. Die Möglichkeit, die Projektergebnisse langfristig über die Web-Plattform von REHADAT-Wissen der interessierten Öffentlichkeit zugänglich zu machen, stellt eine nachhaltige Lösung dar. Hier möchten wir uns besonders bei der Leitung und dem Team von REHADAT für deren unkomplizierte und umfassende Unterstützung bedanken.

Das Projekt wurde durch einen Projektbeirat unterstützt. Zur Mitarbeit im Beirat wurden Selbsthilfeverbände und relevante Institutionen eingeladen. In den jährlichen Beiratsitzungen wurde der aktuelle Stand der Projektarbeiten vorgestellt und diskutiert. Dabei entstand eine konstruktive Unterstützung zum Beispiel bei der Vermittlung von Kontakten, der Bereitschaft, Daten - soweit vorhanden - zur Verfügung zu stellen sowie die Online-Befragung und Projektergebnisse zu verbreiten. Im Projektbeirat waren Vertreter*innen aus folgenden Verbänden und Institutionen vertreten:

- Bundesagentur für Arbeit
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Taubblinden e.V. (BAT)
- Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
- Deutsche Gesellschaft der Hörbehinderten-Selbsthilfe und Fachverbände e.V.
- Deutsche Gesellschaft für Rehabilitationswissenschaften e.V. (AG Rehabilitation und Arbeit)
- Deutsche Gesellschaft für Taubblindheit (DGfT)
- Gemeinsamer Fachausschuss Hör-sehbehindert/ Taubblind (GFTB)
- Landschaftsverband Rheinland (Inklusionsamt)
- Leben mit Usher-Syndrom e.V. (LMU)
- Pädagogische Hochschule Heidelberg
- Nikolaus-pflge (Projekt *Wege in den Beruf*)
- PRO RETINA Deutschland e.V.
- Taubblindendienst der evangelischen Kirche in Deutschland e.V. (EKD)

Nicht zuletzt möchten wir uns bei dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) für die finanzielle Unterstützung des Projektes aus dem Ausgleichsfonds bedanken. Ohne diese wäre die Durchführung des Projektes nicht möglich gewesen.

1. Einführung

Die Möglichkeiten der gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben sind für hörsehbehinderte und taubblinde Menschen durch vielfältige Barrieren beschränkt. Die Behinderung der beiden Sinne, die meist progredient verläuft, führt schnell zu der Einschätzung auf Seiten der Arbeitgeber*innen und Amtsärzt*innen, dass eine weitere Berufstätigkeit nicht länger möglich ist und endet nicht selten in einer (unerwünschten) Frühverrentung (vgl. Kaul & Niehaus 2013).

Im Rahmen des Projektes EMPLOY an der Universität zu Köln (Laufzeit: April 2021 bis Juli 2025) wurden Herausforderungen und förderliche Bedingungen bezüglich des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit hörsehbehinderter und taubblinder Menschen untersucht.

Im Fokus standen dabei hörsehbehinderte und taubblinde Menschen, die von Geburt an taub/schwerhörig bzw. blind/sehbehindert sind und zusätzlich im Lebensverlauf von einer weiteren Sinnesbehinderung betroffen sind, sowie Menschen, die im Laufe ihres Lebens eine Hörsehbehinderung erwerben.

Dieser Projektbericht dient der Darstellung und Reflexion zentraler Projekthalte und ausgewählter Ergebnisse sowie der Reflexion des (methodischen) Vorgehens im Projekt EMPLOY. Im Projekt wurde die aktuelle Situation von Menschen mit Taubblindheit und Hörsehbehinderung im Arbeitsleben in Deutschland erhoben. Auf dieser Grundlage wurden Materialien entwickelt, die auf die festgestellten Informationsdefizite und eingeschränkten Möglichkeiten der Teilhabe reagieren: eine umfassende Informationsbroschüre zur Thematik *Taubblindheit und Hörsehbehinderung* im Kontext des Arbeitslebens in der Reihe REHADAT-Wissen und ein Instrument zur partizipativen Ermittlung von Teilhabebedarfen taubblinder und hörsehbehinderter Menschen im Arbeitsleben. In einem abschließenden Kapitel werden weitere im Projekt deutlich gewordene Bedarfe dargestellt, die zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben zentral sind, und Handlungsempfehlungen zu deren Umsetzung abgeleitet.

Das Projekt wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert.

2. Taubblinde und hörsehbehinderte Menschen

Zu den komplexesten Behinderungen, die im Zusammenhang mit einer Hörbehinderung oder einer Sehbehinderung auftreten können, gehört die hochgradige kombinierte Hör- und Sehbehinderung bzw. Taubblindheit.

Bei einer Hörsehbehinderung oder Taubblindheit sind die beiden zentralen umweltrelevanten Sinne (Fernsinne) beeinträchtigt. Hören hat eine wesentliche Funktion für die Entwicklung und Kommunikation in der gesprochenen Sprache und bildet eine

wichtige Grundlage für soziale Bindungen unter Menschen, die auf gesprochener Sprache basieren. Dem Sehen kommt eine vergleichbare Bedeutung für die Lebensbewältigung zu. Die visuelle Wahrnehmung hat im Bereich der Informationsaufnahme, der Koordination von visueller Wahrnehmung und Handlungen sowie der Mobilität und Orientierung einen hohen Stellenwert.

Die Leistungen des Sehens und Hörens geschehen in der Regel nicht isoliert, sondern sind durch die Intermodalität der Sinne (Tesch-Römer & Wahl 1996) eng miteinander verknüpft. Betreffen die Beeinträchtigungen jeweils nur einen Sinn, kann - bis zu einem gewissen Grad - der nicht beeinträchtigte Sinn durch kompensatorische Leistungen die Beeinträchtigungen des jeweils anderen Sinnes relativieren, z. B. bei einer Taubheit oder Schwerhörigkeit durch Absehen vom Mund. Bei einer kombinierten hochgradigen Hör- und Sehbehinderung oder Taubblindheit ist diese Möglichkeit der Kompensation sehr stark eingeschränkt oder gar nicht gegeben.

Das Behinderungsbild einer Hörsehbehinderung oder Taubblindheit ist sehr heterogen. Je nach Eintrittszeitpunkt der jeweiligen Behinderung und deren Grad variieren die Auswirkungen in einem erheblichen Maße, dies wirkt sich umfassend auf die berufliche und gesellschaftliche Teilhabe aus.

Es lassen sich so unterschiedliche Gruppen voneinander abgrenzen:

- Menschen, die hochgradig hör- und sehbehindert oder taubblind geboren werden (kongenital bzw. geburtsaubblind) oder die Hörsehbehinderung vor dem Spracherwerb erworben haben;
- Menschen, die von Geburt an taub oder schwerhörig sind und im Verlauf ihres Lebens eine Sehbehinderung oder Blindheit erwerben (z. B. Usher-Typ I und Typ II);
- Menschen, die von Geburt an blind oder sehbehindert sind und im Verlauf ihres Lebens schwerhörig werden oder ertauben;
- Menschen, die erst im Verlauf ihres Lebens eine Sehbehinderung und eine Hörbehinderung erwerben.

In Deutschland ist durch den Gemeinsamen Fachausschuss Hörsehbehindert/ Taubblind (GFTB) eine genauere Charakterisierung der Behinderung formuliert worden (DBSV 2005):

"1. Hörsehbehindert sind Menschen, bei denen gleichzeitig

a) die optische Wahrnehmung dadurch eingeschränkt ist, dass kein Sehvermögen besteht oder das vorhandene Sehvermögen so gering ist, dass es nur durch den Einsatz geeigneter Sehhilfen zu einer im Sinne der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft verwertbaren optischen Wahrnehmung gesteigert werden kann, und gleichzeitig

b) die akustische Wahrnehmung dadurch eingeschränkt ist, dass kein Hörvermögen besteht oder das vorhandene Hörvermögen so gering ist, dass es nur durch den Einsatz

geeigneter Hör-hilfen zu einer im Sinne der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft verwertbaren akustischen Wahrnehmung gesteigert werden kann, und

c) der Schweregrad der Beeinträchtigung zur Folge hat, dass ein natürlicher wechselseitiger, im Sinne einer Teilhabe am Leben in der Gesellschaft verwertbarer Ausgleich durch die verbliebenen jeweiligen Sinnesreste nicht stattfindet, sondern mit Hilfe Dritter entwickelt werden muss

2. Taubblind sind Menschen, bei denen gleichzeitig

a) die optische Wahrnehmung dadurch eingeschränkt ist, dass kein Sehvermögen besteht oder das vorhandene Sehvermögen so gering ist, dass es auch durch den Einsatz geeigneter Sehhilfen zu einer im Sinne der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft verwertbaren optischen Wahrnehmung nicht gesteigert werden kann, und gleichzeitig

b) die akustische Wahrnehmung dadurch eingeschränkt ist, dass kein Hörvermögen besteht oder das vorhandene Hörvermögen so gering ist, dass es auch durch den Einsatz geeigneter Hörhilfen zu einer im Sinne der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft verwertbaren akustischen Wahrnehmung nicht gesteigert werden kann, und

c) ein natürlicher wechselseitiger, für eine Teilhabe am Leben in der Gesellschaft verwertbarer Ausgleich durch Sinnesreste nicht stattfindet und auch nicht entwickelt werden kann."

Die Gruppe ist sehr klein: In Fachkreisen geht man schätzungsweise bezogen auf Deutschland von 8.000 bis 10.000 Personen aus (Kaul et al. 2014). Und sie ist sehr heterogen mit Blick auf die psychosozialen Auswirkungen und die kommunikativen Bedürfnisse.

Eine erworbene *Taubblindheit* wirkt sich massiv auf die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben aus. In der Regel verfügen Menschen mit einer erworbenen Taubblindheit über ein Sprachsystem. Je nach Grundbehinderung - Gehörlosigkeit/ Taubheit oder Schwerhörigkeit, Blindheit und Sehbehinderung - unterscheidet sich die verwendete Sprache. Es gibt eher gebärdensprachorientierte und eher lautsprachorientierte Personen. Für taube Menschen, die im Verlauf ihres Lebens taubblind werden, ist in der Regel die Kommunikation am sichersten in der Deutschen Gebärdensprache. Für die meisten schwerhörigen, blinden und sehbehinderten Personen bleibt hingegen die deutsche Lautsprache die bevorzugte Sprache. Die Auswirkungen der entstehenden Taubblindheit sind für alle Personen gravierend. Sprache, Kommunikation und die damit verbundenen kompensierenden Leistungen (z.B. Absehen, Verwendung von Hörresten, die Verwendung der Gebärdensprache) können schwieriger realisiert werden oder fallen vollständig fort.

Demgemäß variieren auch auf vielfältige Weise die Kommunikationsformen. Sie reichen von der Verwendung der Deutschen Gebärdensprache (in taktiler Form), Handzeichensystemen wie z.B. Lormen, gesprochener Sprache bis hin zum Einsatz von Schriftsprache. Diese wird meist in Form von vergrößerter Schwarzschrift (sofern ein

Restsehvermögen vorhanden ist) oder Braille eingesetzt. Die Verwendung der verschiedenen kommunikativen Mittel unterscheidet sich je nach Notwendigkeit, Situation und Fähigkeiten, diese anzuwenden oder wahrzunehmen.

3. Projektüberblick

Zentrales Anliegen des Projektes EMPLOY war es, die Bedingungen für eine selbstbestimmte Teilhabe taubblinder und hörsehbehinderter Menschen im Arbeitsleben mit Fokus auf den ersten Arbeitsmarkt zu untersuchen und mögliche Lösungsansätze zu entwickeln. Dabei wurden alle Gruppen, die am Prozess der Teilhabe am Arbeitsleben beteiligt sind, mit einbezogen:

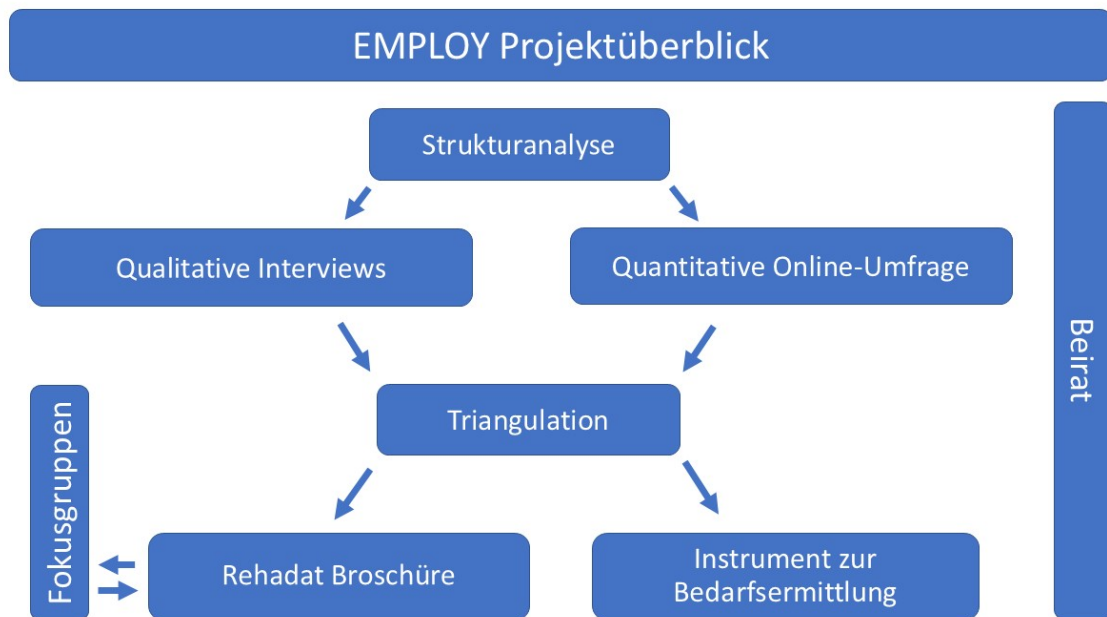
- die hörsehbehinderten und taubblinden Menschen
- das jeweilige Arbeitsumfeld wie z.B. Arbeitgeber*innen sowie Kolleg*innen
- die beteiligten Fachberater*innen sowie Gutachter*innen der Reha-Träger, z.B. der Agentur für Arbeit und der Integrations-/ Inklusionsämter sowie deren Fachdienste, wie z.B. Integrationsfachdienste und Technische Dienste¹
- Vertreter*innen der Verbände der Selbsthilfe für Menschen mit Taubblindheit und Hörsehbehinderung bzw. Verbände allgemein für Menschen mit Sinnesbehinderungen

Arbeitsschwerpunkte

Um Aussagen über Bedarfe und Empfehlungen für eine verbesserte Teilhabe treffen zu können, wurde die aktuelle Situation von taubblinden und hörsehbehinderten Menschen im Arbeitsleben untersucht:

- Zunächst wurden Strukturen erfasst: Wer macht was im Kontext *Arbeitsleben taubblinder und hörsehbehinderter Menschen*? Welche Beratungs- und Unterstützungsmaßnahmen gibt es? Welche Strukturen fehlen aktuell?
- Darauf aufbauend wurden durch eine standardisierte Online-Befragung und leitfadengestützte Interviews Daten erhoben und Erfahrungen ausgewertet: Wie sehen gute Rahmenbedingungen für taubblinde und hörsehbehinderte Menschen im Arbeitsleben aus? Wo sind Barrieren, Herausforderungen oder Grenzen? Welche Personengruppe braucht welche Informationen und Angebote?

¹ Im Folgenden aus Gründen der besseren Lesbarkeit als Fachberater*innen benannt.



Projektüberblick EMPLOY

Auf der Grundlage der Ergebnisse wurden Materialien zur Verbesserung der Teilhabemöglichkeiten im Arbeitsleben entwickelt und verbreitet:

- Informationsmaterial zum Thema *Taubblinde und hörsehbehinderte Menschen im Arbeitsleben*
- Instrument zur Ermittlung individueller Teilhabebedarfe

Projektstruktur

Dem Projekt lag in seiner Durchführung ein partizipativer Arbeitsansatz zugrunde. Im **Projektteam** arbeiteten Personen mit und ohne Hör- bzw. Sehbehinderung zusammen. Zur Partizipation der Akteure, die am Prozess der Teilhabe am Arbeitsleben beteiligt sind, wurden alle relevanten Personengruppen über das Projekt und die Arbeitsschritte informiert und zum Austausch eingeladen. Vertreter*innen der Selbsthilfeverbände wurden darüber hinaus im Beirat des Projektes und an Interviews beteiligt. Weiter fanden Fokusgruppen zur Diskussion der Projektergebnisse mit den beteiligten Personengruppen mit reger Beteiligung statt.

4. Erhebung der aktuellen Situation

In der ersten Projektphase lag der Fokus neben der Strukturanalyse auf der Datenerhebung mittels einer standardisierten Online-Befragung und leitfadengestützten Interviews. Zielgruppen der Datenerhebung waren: 1) Menschen mit Hörsehbehinderung oder Taubblindheit, 2) Fachberater*innen im Kontext Arbeitsleben und 3)

Personen aus dem Arbeitsumfeld (z. B. Vorgesetzte oder Kolleg*innen). Ziel war es, differenzierte Erkenntnisse zu Arbeitsplatzsituation, Barrieren, Kommunikation, Orientierung, Beratung, Unterstützung, Verrentung und Informationsbedarfen für die berufliche Teilhabe taubblinder und höresehbehinderter Menschen zu gewinnen.

4.1 Standardisierte Online-Befragung

Methode

Zur Erhebung von Bedarfen, Barrieren und förderlichen Bedingungen für die berufliche Teilhabe wurde ein standardisierter Online-Fragebogen entwickelt. Da kein geeignetes Messinstrument für die Zielgruppe existierte, wurde der Fragebogen eigenständig erstellt. Je nach Zugehörigkeit zu einer der drei Zielgruppen durchliefen die Teilnehmenden unterschiedliche Befragungspfade mit jeweils spezifischen Inhalten. Neben demografischen Daten und Angaben zu den Kommunikationsformen wurden auch die Arbeitsplatzbedingungen, Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie Barrieren und Informationsbedarfe erhoben.

Teilnehmende aus der Gruppe der Menschen mit Hörsehbehinderung oder Taubblindheit waren aktuell oder ehemals auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig. Personen aus dem Arbeitsumfeld berichteten über aktuelle oder vergangene Zusammenarbeit mit dieser Zielgruppe. Das Mindestalter zur Teilnahme lag bei 18 Jahren.

Die Befragung erfolgte über die Plattform LimeSurvey (LimeSurvey GmbH, Hamburg, Deutschland), eine Online-Umfrageplattform. Teilnehmende mit Hörsehbehinderung oder Taubblindheit konnten vorab zwischen vier barrierearmen Darstellungsvarianten wählen:

1. Textdarstellung mit dunkler Schrift auf hellem Hintergrund,
2. Textdarstellung mit heller Schrift auf dunklem Hintergrund,
3. Umfrage mit Gebärdensprachvideos und dunkler Schrift auf hellem Hintergrund,
4. Umfrage mit Gebärdensprachvideos und heller Schrift auf dunklem Hintergrund.

In den Video-Versionen wurden alle Fragen, Instruktionen und Antwortoptionen in Deutscher Gebärdensprache (DGS) präsentiert. Für die Produktion der DGS-Videos wurden taube Gebärdensprachdolmetscher*innen beauftragt, die in Abstimmung mit dem Projektteam die Übersetzungen in DGS erstellt haben. In diesem Prozess war es bedeutsam, dass die tauben Gebärdensprachdolmetscher*innen dunkle Kleidung trugen und so ein hoher Kontrast zwischen der Kleidung und den Händen bzw. dem Gesicht entstand. Außerdem konzentrierten die tauben Gebärdensprachdolmetscher*innen ihre Gebärden und ihren Gebärdenraum für Personen mit eingegengtem Gesichtsfeld mittig im Bild.

Die Beantwortung der Online-Umfrage erfolgte über Maus- und Tastatureingaben. Die Teilnahme war anonym, freiwillig und öffentlich zugänglich. Technische oder inhaltliche Fragen konnten direkt an das Projektteam gerichtet werden.

Stichprobe

Die Gesamtstichprobe umfasste 94 Teilnehmende: 51 Menschen mit Hörsehbehinderung und Taubblindheit, 28 Fachberater*innen und 15 Personen aus dem Arbeitsumfeld. Abbildung 3.1 zeigt die Stichprobe der Befragung, aufgeteilt nach Gruppen. Im Folgenden sind kurze Beschreibungen der Gruppen aufgelistet.

Menschen mit Hörsehbehinderung und Taubblindheit (51 Personen)

- Durchschnittsalter beim Berufseinstieg: 22 Jahre (Altersspanne: 15–30 Jahre)
- 11 Bundesländer vertreten
- 38 lautsprachlich (74.5%), 11 gebärdensprachlich orientiert (21.6%), bei zwei Personen ohne Angabe
- 3 Personen in Altersrente, 12 in voller Erwerbsminderungsrente, dort lag das Durchschnittsalter für den Eintritt bei 46 Jahren (Altersspanne: 27–59 Jahre)

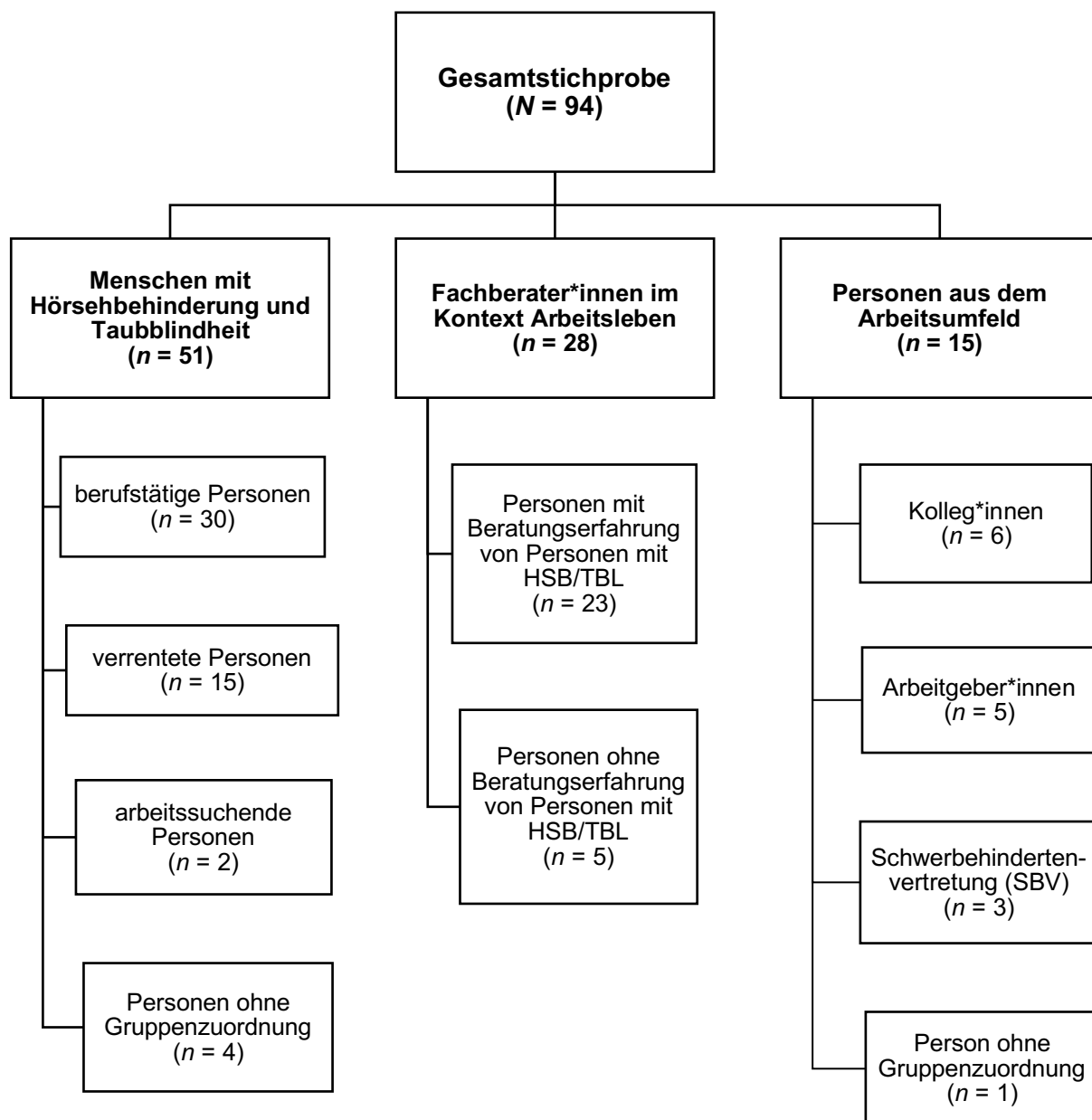
Fachberater*innen im Arbeitsleben (28 Personen)

- 2 Personen taub, 3 taubblind bzw. hörsehbehindert
- 11 mit spezifischen Angeboten für die Zielgruppe
- 7 Bundesländer vertreten
- 17 nutzen DGS in der Beratung
- 14 beim Integrationsfachdienst (IFD) tätig

Personen aus dem Arbeitsumfeld (15 Personen)

- 6 Bundesländer vertreten
- 9 Personen kommunizieren lautsprachlich, 4 gebärdensprachlich, 2 mit Dolmetscher*innen oder Assistenz
- 8 Personen informierten sich privat über das Thema, 7 hatten Vorerfahrungen

Die Online-Befragung wurde bundesweit beworben. Ein Vergleich aller drei Gruppen zeigt, dass Personen aus Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Bremen, Brandenburg, Sachsen, Berlin, Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz, an der Befragung teilgenommen haben. Von insgesamt 94 Teilnehmenden kamen 38 (40,4%) aus Nordrhein-Westfalen.



Gesamtstichprobe der EMPLOY Online-Befragung

4.2 Interviews

Methode

Ergänzend zur Online-Befragung wurden leitfadengestützte Interviews durchgeführt, um individuelle Erfahrungen und Prozesse beruflicher Teilhabe hörsehbehinderter und taubblinder Menschen vertiefend abzubilden. Geplant waren Interviews mit allen drei Zielgruppen. Die thematischen Schwerpunkte umfassten Herausforderungen im Arbeitsleben, Barrieren und Lösungsansätze, Beratung und Unterstützung sowie Bedarfe und Verbesserungspotenziale.

Die Interviews mit von Taubblindheit und Hörsehbehinderung betroffenen Menschen wurden von selbst mit Sinnesbehinderungen betroffenen Mitarbeitern des EMPLOY Projektes in der von den Befragten präferierten Sprache, Deutsch oder Deutsche Gebärdensprache, geführt. Sie wurden telefonisch, per Video oder in Präsenz durchgeführt. Kommunikationsform und Rahmenbedingungen wurden im Vorfeld individuell abgestimmt. Zum Beispiel wurde ein Interview mit taktilen Gebärden geführt. Die lautsprachlich geführten Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und anonymisiert. Die gebärdensprachlichen Interviews wurden mit zwei Kameras aufgezeichnet, übersetzt, transkribiert und in der verschriftlichten Form ebenfalls anonymisiert.

Stichprobe

Insgesamt nahmen 36 Personen an den Interviews teil: 24 Menschen mit Hörsehbehinderung und Taubblindheit sowie 12 Fachberater*innen. Interviews mit Personen aus dem Arbeitsumfeld konnten trotz mehrfacher Anfragen nicht realisiert werden. Alternativ wurden deren Perspektiven aus der Online-Befragung sowie Äußerungen anderer Zielgruppen herangezogen. Zusätzlich wurden auch Interviews mit Vertreter*innen der Selbsthilfeverbände geführt.

Menschen mit Hörsehbehinderung und Taubblindheit (24 Personen)

- 12 Personen lautsprachlich, 12 Personen gebärdensprachlich orientiert
- 6 Bundesländer vertreten (davon 14 Personen aus NRW)
- 16 angestellt, 1 selbständig, 6 verrentet (5 volle, 1 teilweise Erwerbsminderungsrente), 1 arbeitslos

Fachberater*innen im Arbeitsleben (12 Personen)

- 2 Personen selbst taub
- 4 Bundesländer vertreten
- 8 beim IFD tätig, 2 in einer EUTB, je 1 bei der Agentur für Arbeit und der Rentenversicherung

Zusammengefasst wurden für die Interviews Personen aus sieben Bundesländern rekrutiert: Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen, Berlin, Hessen, Niedersachsen. Auch bei den Interviews war Nordrhein-Westfalen mit 20 (55,6%) von 36 Interviews am häufigsten vertreten.

4.3 Auswertung

Die Daten der Online-Befragung wurden mit IBM SPSS Statistics (Version 28) aufbereitet und analysiert. Die Auswertung der Interviews erfolgte mit der qualitativen

Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) unter Verwendung der Software ATLAS.ti (ATLAS.ti Scientific Software Development GmbH, 2023). Im Anschluss wurden die Ergebnisse beider Erhebungsformen trianguliert, um daraus zentrale Erkenntnisse für die weiteren Projektschritte abzuleiten. Für jede Zielgruppe wurden die jeweiligen Kernthemen und Bedarfe systematisch zusammengefasst.

4.4 Herausforderungen und Reflexion

Die Durchführung der Erhebungen stellten das Projektteam vor eine Reihe konzeptioneller und praktischer Herausforderungen, die im Folgenden dargestellt und reflektiert werden.

Eine zentrale Herausforderung bestand in der **Gewinnung von Teilnehmenden**. Menschen mit Hörsehbehinderung und Taubblindheit, die (aktuell oder früher) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind, bilden eine kleine und schwer zugängliche Personengruppe. Auch Fachberater*innen kommen nur selten mit der Zielgruppe in Berührung. Die Rekrutierung erfolgte daher in mehreren Wellen über digitale Kanäle, darunter Social-Media-Beiträge, E-Mail-Verteiler von Projektpartnern und Fachstellen, sowie über Verlinkungen auf der Projektwebseite. Besonders bedeutsam war die Unterstützung durch Netzwerke der Selbsthilfe und Interessenvertretungen, die aktiv auf ihre Mitglieder und Kontakte zugegangen sind. Trotz der schwierigen Erreichbarkeit der Zielgruppen konnten insgesamt 130 Personen für die Teilnahme gewonnen werden. Wenn man die geringe Populationsgröße der Zielgruppe und die Herausforderungen einer Teilnahme an Befragungen und Interviews der Zielgruppe berücksichtigt, ist dies durchaus als hohe Beteiligung einzuordnen.

Eine weitere Herausforderung lag in der **barrierearmen Gestaltung der Erhebungsinstrumente**. Die Zielgruppe ist hinsichtlich kommunikativer Bedarfe, technischer Voraussetzungen und Zugänge ausgesprochen heterogen. Es musste daher ein breites Spektrum potenzieller Bedarfe antizipiert und abgedeckt werden. Dies betraf insbesondere die visuelle Gestaltung (z. B. Schriftgröße, Kontraste, Struktur), die sprachliche Gestaltung (z. B. verständliche und klare Formulierungen) sowie die Einbindung von Gebärdensprachvideos. Allerdings waren die Anpassungsmöglichkeiten auf individuelle Bedarfe begrenzt, da viele technische Barrieren (z. B. Bildschirmlesbarkeit, individuelle Assistenzsoftware) auf Nutzer*innenseite liegen und nicht zentral steuerbar sind. Dennoch konnten über vier barrierearme Versionen der Online-Umfrage und lautsprachlich- sowie gebärdensprachlich geführte Interviews viele Zugänge geschaffen werden.

Wie bereits beschrieben, richtete sich das Projekt an eine vergleichsweise kleine und in sich sehr gut vernetzte Zielgruppe der Menschen mit Taubblindheit und Hörsehbehinderung im Arbeitsleben. Vor diesem Hintergrund kam dem **Schutz personenbezogener Daten** eine besondere Bedeutung zu, um die Anonymität der

Teilnehmenden zu gewährleisten und ihre Persönlichkeitsrechte zu wahren. Dementsprechend wurden keine konkreten Informationen wie z.B. Berufsbezeichnungen veröffentlicht, und Zitate aus den Interviews wurden von jeglichen personenbezogenen Angaben wie Namen und Ortsangaben bereinigt.

Die Datenerhebung sowohl durch die Online-Befragung als auch durch die Interviews haben einen **längeren Zeitraum** als geplant in Anspruch genommen. Um eine ausreichende Datenbasis zu schaffen, musste der Erhebungszeitraum verlängert werden. Trotz zahlreicher Bemühungen und Anfragen konnten keine Personen aus dem Arbeitsumfeld für eine Teilnahme an einem Interview gewonnen werden, zu dieser Personengruppe liegen daher nur die Ergebnisse aus der online durchgeführten Erhebung vor. Für die Planung weiterer Projekte ist es wichtig, ausreichende Zeitfenster einzuplanen.

Das Projekt hat gezeigt, dass Forschung mit dieser besonderen Zielgruppe erfolgreich durchgeführt werden kann. Die Anzahl der teilnehmenden Personen und die Offenheit der Äußerungen in den Interviews unterstreichen die Relevanz des Themas für die beteiligten Personen.

Für den **Zugang zum Feld** waren sowohl die enge Zusammenarbeit mit den Verbänden der Selbsthilfe als auch den Netzwerken der Rehabilitationsträger und der Integrationsämter/ Inklusionsämter zentral.

Um die heterogenen Bedarfe aller Zielgruppen zu berücksichtigen, wurde eine **iterative Vorgehensweise** gewählt: Im Projektteam entstandene Entwürfe wurden mit den Zielgruppen in mehreren Schleifen abgestimmt. Da die Anforderungen an die Barrierefreiheit individuell sehr unterschiedlich sind, waren verschiedene Formen des Einbezugs der Erfahrungen und Bedarfe der beteiligten Zielgruppen entscheidend.

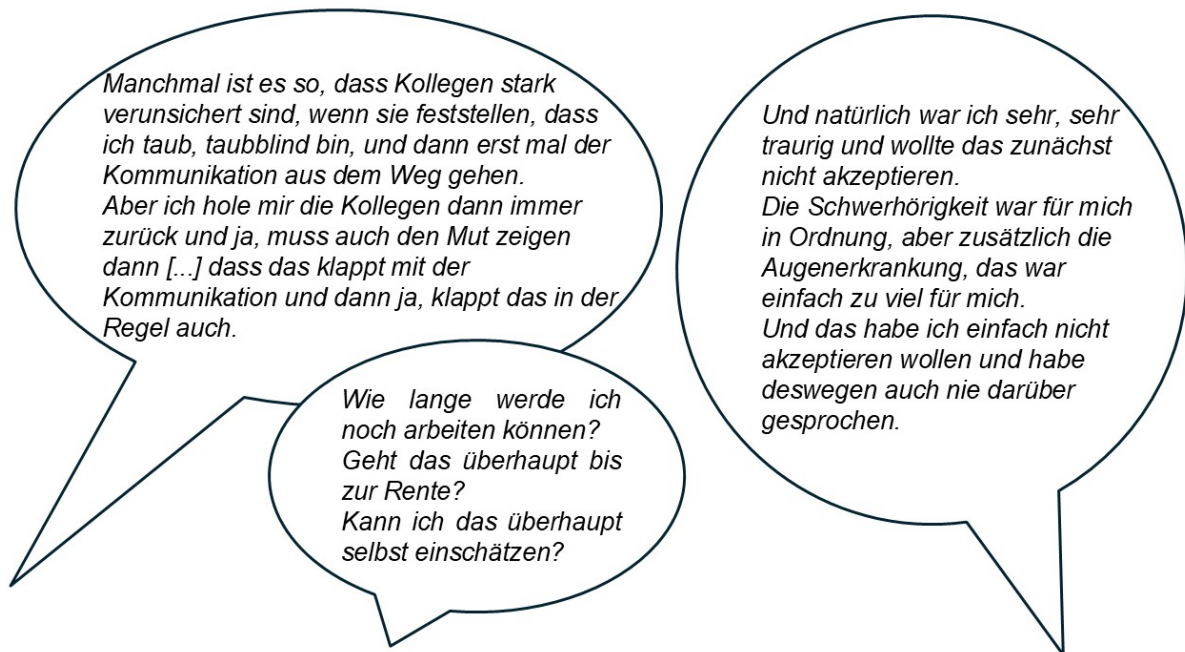
5. Zentrale Themen, Erfahrungen und Bedarfe taubblinder und hörsehbehinderter Menschen im Arbeitsleben

Die im Folgenden dargestellten Aspekte bilden eine Auswahl aus den triangulierten Ergebnissen der Onlinebefragung und den Interviews ab. Umfassend sind die Ergebnisse in der Infobroschüre und dem Instrument zur Ermittlung von Teilhabebedarfen umgesetzt. In diesem Bericht werden zentrale Aspekte mit Zitaten illustriert.

Auseinandersetzung und Umgang mit der Behinderung

Das Thema *Auseinandersetzung mit den Auswirkungen der Behinderung* nimmt großen Raum ein. Nach der Diagnose oder auch im Falle einer Verschlechterung des Hör- bzw. Sehvermögens werden Gefühle von Trauer, das Gefühl des Allein-Seins und auch

das Ringen um die Akzeptanz der veränderten Wahrnehmungsmöglichkeiten beschrieben.

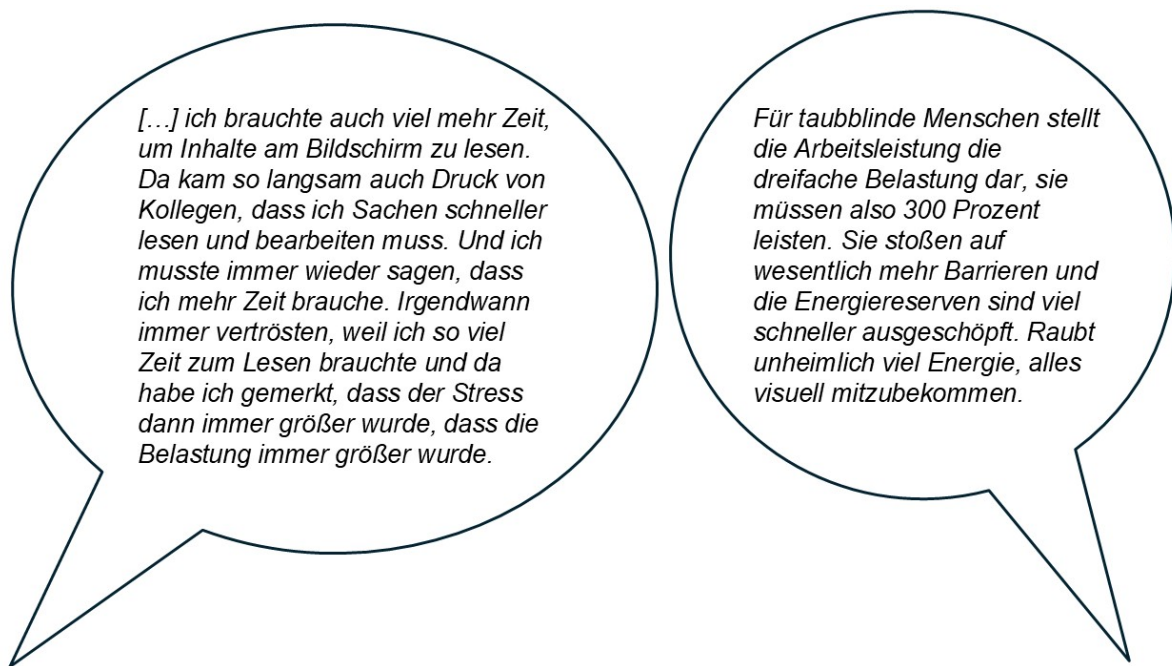


Zitate taubblinder oder höresehbehinderter Personen (Quelle: EMPLOY Interviews, 2023)

Die Unsicherheit mit Blick auf den weiteren Verlauf und die eigene Arbeitsfähigkeit wirft viele Fragen auf und bringt auch Existenzängste mit sich. In diesem Zusammenhang werden fehlende Informationsmaterialien und der Mangel an fachkompetenter individueller Beratung kritisch angemerkt. Mit Blick auf den Umgang mit der eigenen Taubblindheit bzw. Hörsehbehinderung und einer möglichen Verschlechterung ist die Frage von hoher Bedeutung, wie offen man damit gegenüber Personen im Arbeitsumfeld umgeht. Ein proaktiver Umgang hilft dabei nach der Erfahrung einiger der Befragten, den Kolleg*innen die Scheu zu nehmen, auch wenn dies teilweise erhebliche Überwindung kostet. Hier wird insgesamt ein hoher Bedarf an (Peer-) Austausch, Beratung und Unterstützung deutlich.

Hohe psychische und körperliche Belastung

Viele der befragten Personen erleben ihre Belastbarkeit als eingeschränkt, Tätigkeiten dauern länger und erfordern eine deutlich höhere Konzentration. Dies führt zu Erschöpfung und gesundheitlichen Belastungen. Das Stresserleben und der empfundene Druck werden als höher erlebt, zumal die Kolleg*innen den höheren Zeitbedarf nicht ohne Weiteres mit der Taubblindheit bzw. Hörsehbehinderung in Verbindung bringen.

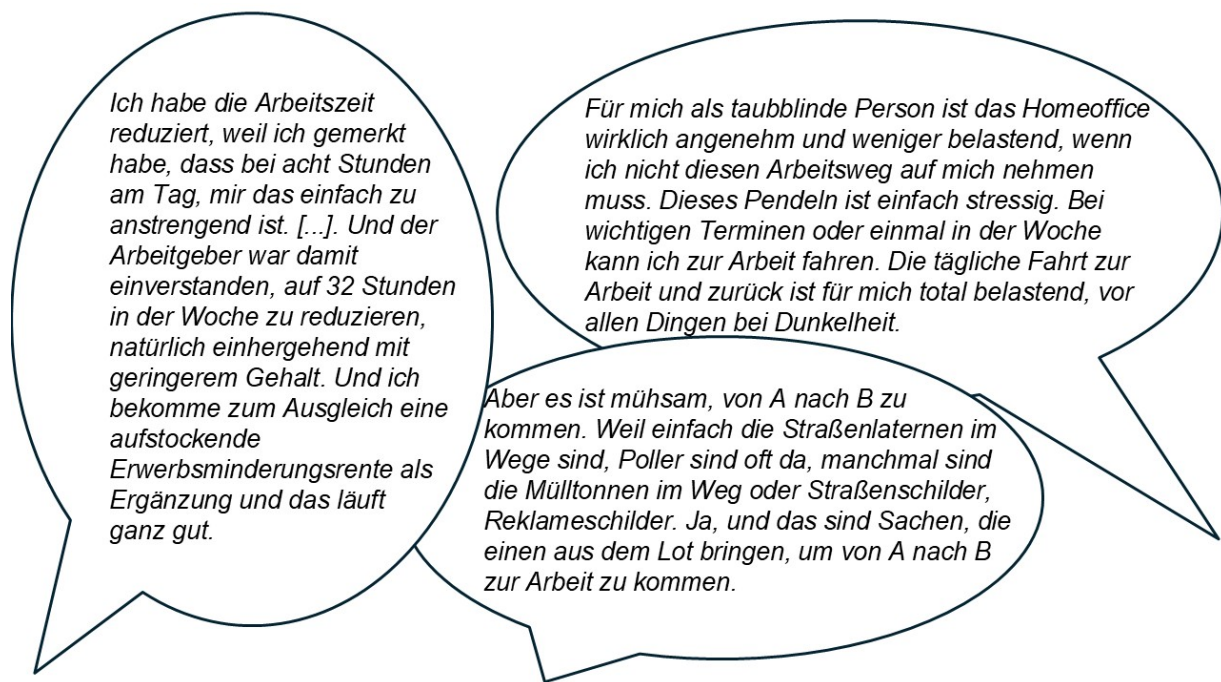


*Zitat einer taubblinden oder höresehbehinderten Person (links) und einer Fachberater*in (rechts) (Quelle: EMPLOY Interviews, 2023)*

Auch aus der Perspektive der befragten Fachberater*innen erleben taubblinde und höresehbehinderte Personen im Arbeitsleben eine hohe Belastung. Die notwendige hohe Konzentrationsleistung infolge der eingeschränkten Wahrnehmung führt häufig zu einem Gefühl der Überforderung und starken Belastung. Dies kann Auswirkungen auf das körperliche und seelische Befinden haben. Hier wird ein hoher Bedarf an Angeboten zur Entlastung und zum Erlernen von Strategien bezüglich des Umgangs mit der veränderten Wahrnehmung und damit verbundenem Stresserleben deutlich. Fachkompetente (Peer-) Beratung, der Austausch mit anderen taubblinden und höresehbehinderten Personen, z.B. in Selbsthilfeverbänden, werden dazu als sehr hilfreich bewertet. Auch Schulungen zum Umgang mit Ressourcen und Grenzen werden als sinnvoll eingeschätzt. Für das Arbeitsfeld ist eine entsprechende Sensibilisierung anzustreben.

Hilfreich: Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung

Die Möglichkeit, die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz oder auch die Tätigkeiten an die individuellen Bedarfe anzupassen, wurde durchgehend als wesentlicher förderlicher Faktor für die Beschäftigungsfähigkeit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz eingeschätzt. Dabei wurden insbesondere flexible Arbeitsmodelle wie Gleitzeit und flexible Pausenregelungen genannt. Unter Umständen kann es auch Entlastung bringen, die Arbeitszeit zu reduzieren. Um einen finanziellen Ausgleich zu schaffen, kommt u.a. eine teilweise Erwerbsminderungsrente als Aufstockung in Frage.



Zitate taubblinder oder höresehbehinderter Personen (Quelle: EMPLOY Interviews, 2023)

Auch das Arbeiten von zu Hause aus kann für taubblinde und höresehbehinderte Personen Vorteile beinhalten. Lange und stressige Arbeitswege entfallen, was sowohl körperlich als auch emotional entlastend wirken kann. Dabei ist zu bedenken, dass auch der Arbeitsplatz im Home-Office mit entsprechenden Hilfsmitteln auszustatten ist. Allerdings ist immer individuell abzustimmen, ob Online-Sitzungen für die höresehbehinderte oder taubblinde Person eine geeignete Form der Teamarbeit bieten.

Herausforderungen auf dem Arbeitsweg sind ein sehr häufig genanntes Thema. Die Frage, ob Schwierigkeiten mit Blick auf den Arbeitsweg gelöst werden können, kann Einfluss darauf haben, ob eine Person gut weiterarbeiten kann oder nicht.

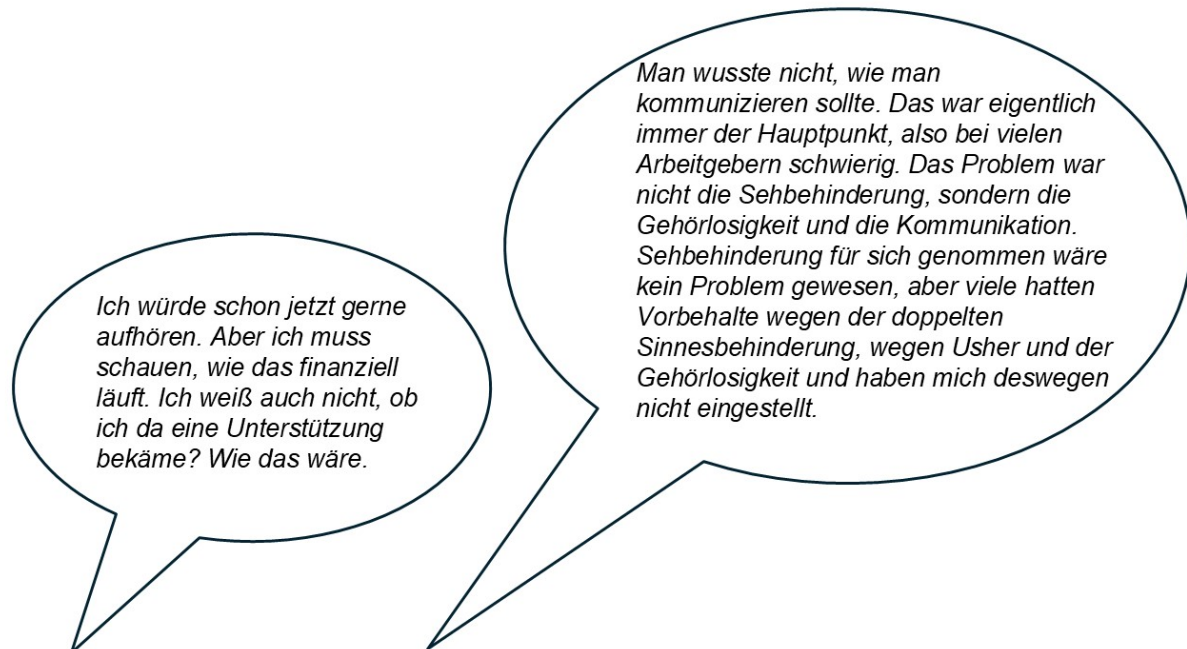
Informationsdefizite

Bei allen im Kontext der Beschäftigung taubblinder und höresehbehinderter Personen beteiligten Personengruppen wurden Informationsdefizite auf unterschiedlichen Ebenen deutlich.

Höresehbehinderte und taubblinde Menschen benötigen vielfältige Informationen, um selbstbestimmt Entscheidungen treffen und ihre Beschäftigung nach ihren Bedürfnissen ausrichten zu können, u.a. wurden folgende Themen benannt:

- Welche unterstützenden Maßnahmen kommen für mich in Frage?
- Welche Hilfsmittel gibt es und welche sind für mich an meinem Arbeitsplatz geeignet?
- Wie gestalte ich den Umgang mit Kolleg*innen und Vorgesetzten?

- Wo finde ich fachlich fundierte Beratung, z.B. bezüglich Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, oder eine Peer-Beratung?
- Wenn ich nicht mehr weiterarbeiten kann oder es zu belastend wird: Welche Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung gibt es? Wie ist es mit der Erwerbsminderungsrente? Wie läuft die Beantragung?



Zitate taubblinder oder hörsehbehinderter Personen (Quelle: EMPLOY Interviews, 2023)

Die Unterstützung durch das jeweilige **Arbeitsumfeld**, durch **Kolleg*innen**, **Vorgesetzte** und **betriebliche Ansprechpersonen**, wird als wichtige Ressource eingeschätzt. Im beruflichen Umfeld fehlt häufig das Wissen zu den Auswirkungen einer Hörsehbehinderung oder Taubblindheit und Erfahrungen im Umgang mit taubblinden oder hörsehbehinderten Personen. Dies führt oft zu Unsicherheiten. Besonders herausfordernd werden dabei Schwierigkeiten in der Kommunikation eingeordnet.

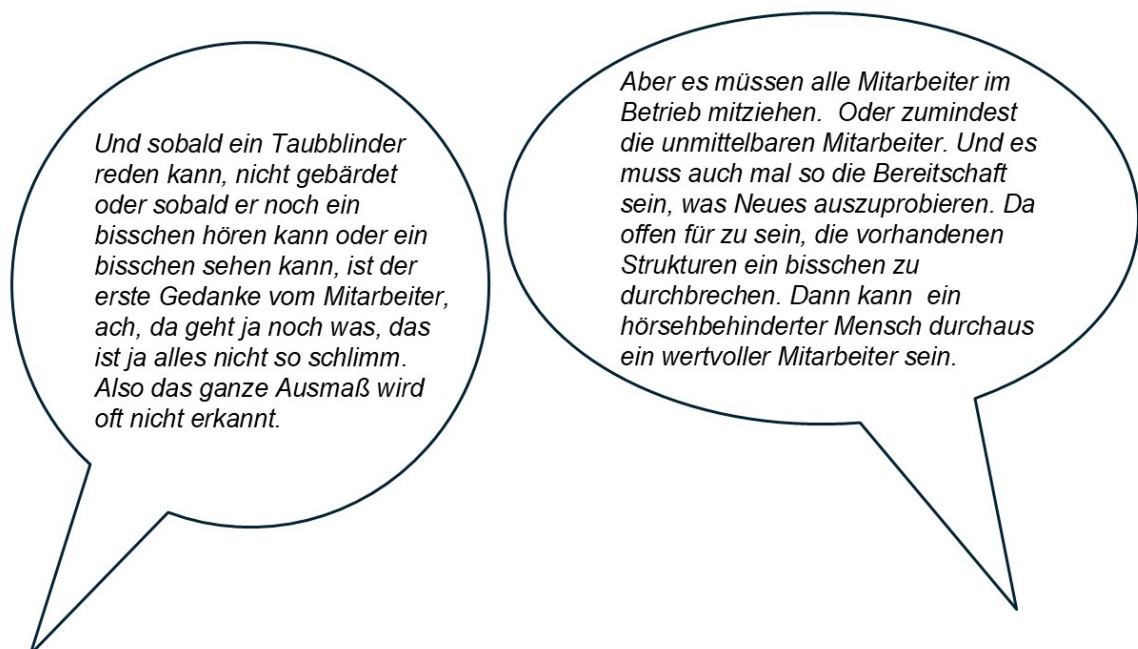
Um Verhaltensweisen und Anforderungen an die Arbeitsorganisation im Umgang mit hörsehbehinderten oder taubblinden Menschen besser verstehen und einordnen zu können, sind Informationen über die Auswirkungen dieser Sinnesbeeinträchtigungen unerlässlich. Beispielsweise ist es wichtig zu wissen, dass eine ausbleibende Reaktion auf einen Gruß bei einer persönlichen Begegnung meist nicht auf Unhöflichkeit beruht, sondern wahrscheinlich auf einer fehlenden Wahrnehmung des Grußes.

Für **Personen aus dem Arbeitsumfeld** waren insbesondere diese Fragestellungen von Interesse:

- Wie kann ich mit meinen taubblinden oder hörsehbehinderten Kolleg*innen kommunizieren?

- Welche finanziellen und technischen Unterstützungsmöglichkeiten gibt es? Wer kann uns beraten?

Aus der Sicht der **Fachberater*innen** werden direkte Kontakt- und Ansprechpersonen für taubblinde und höresehbehinderte Arbeitnehmer*innen im Betrieb als wichtige Komponenten für den Verbleib in Arbeit bzw. im Betrieb bewertet. Ein wesentlicher Aspekt dabei ist, dass die Personen im beruflichen Umfeld über Hintergrundwissen zu den Auswirkungen einer Hörsehbehinderung verfügen und sich sicher im Umgang mit den taubblinden und höresehbehinderten Kolleg*innen fühlen. Aus der Sicht von Fachberater*innen sind daher Informationen zur Sensibilisierung des Arbeitsumfeldes über die Situation der taubblinden oder höresehbehinderten Kolleg*innen von zentraler Bedeutung. Fehlen im Arbeitsumfeld Informationen zu möglichen Auswirkungen oder auch Einschränkungen aufgrund der Hörsehbehinderung, kann dies zu kommunikativen Störungen und einer zunehmend isolierten Arbeitssituation führen.

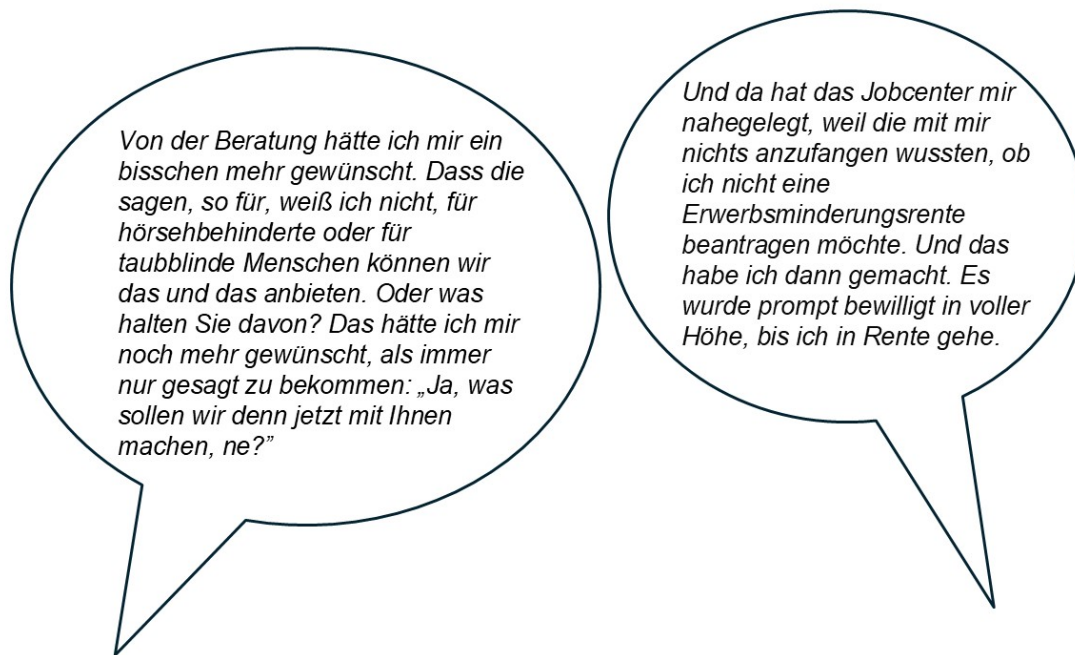


*Zitate von Fachberater*innen (Quelle: EMPLOY Interviews, 2023)*

Ein grundlegendes Verständnis der Kolleg*innen ist auch eine wichtige Voraussetzung für die Bereitschaft, erforderliche Maßnahmen am Arbeitsplatz mitzutragen bzw. Anpassungen der Arbeitssituation zu unterstützen. Daher ist es notwendig, das Umfeld zu sensibilisieren. Dazu werden Schulungen und Fortbildungen mit der Möglichkeit zur Selbsterfahrung grundsätzlich als sinnvoll angesehen.

Für eine fachkompetente Beratung benötigen die beteiligten **Fachberater*innen** sowie Gutachterinnen und Gutachter der Reha-Träger und der Integrations-/ Inklusionsämter und deren Fachdienste fundierte Kenntnisse zum Thema Taubblindheit bzw. Hörsehbehinderung und entsprechende Kommunikationskompetenzen. So können eine Reihe

von personalen und technischen Hilfen Unterstützung am Arbeitsplatz bieten, wenn sie an die individuellen Bedarfe und Anforderungen am Arbeitsplatz angepasst sind. Eine kompetente/ fachkundige Beratung erfordert jedoch Wissen zu den Auswirkungen der doppelten Sinnesbehinderung, um einschätzen zu können, ob z.B. die Sprachausgabe mit Blick auf die individuelle Hörschädigung einer höresehbehinderten Person geeignet ist. Allerdings sind den befragten Arbeitnehmer*innen kaum Beratende mit den entsprechenden Kenntnissen bekannt. Dies führt dazu, dass die Beratung zu geeigneten Hilfen oder Maßnahmen, aber auch zu möglichen beruflichen Perspektiven als nicht zufriedenstellend erlebt wird.



Zitate taubblinder oder höresehbehinderter Personen (Quelle: EMPLOY Interviews, 2023)

Die Situation von Menschen mit Taubblindheit oder Hörsehbehinderung ist oft sehr spezifisch, so dass ein Erhalt des Arbeitsplatzes individuell gestaltet werden muss. Wenn entsprechende Informationen fehlen, scheint in vielen Fällen eine Weiterarbeit nicht möglich und die Erwerbsminderungsrente unausweichlich.

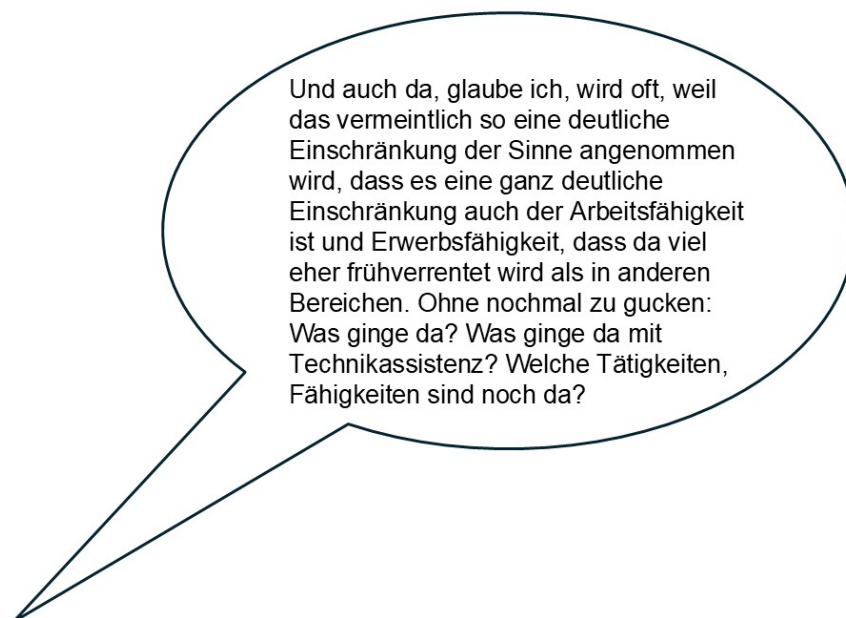
Grundsätzlich bestätigen Fachberater*innen, dass sie wenig Kontakt zur Personengruppe taubblinder und höresehbehinderter Personen im Arbeitsleben haben, da die Zielgruppe eher klein ist. Nur einzelne der Befragten haben Kenntnisse über die doppelte Sinnesbehinderung und Erfahrungen im Umgang mit der heterogenen Personengruppe. Daher wird auch für Beratende eine grundlegende Information zum Thema Hörsehbehinderung am Arbeitsplatz als notwendig eingeschätzt. Dies gilt auch für die Mitarbeitenden bei den Trägern der Rehabilitation und der Integrationsämter/ Inklusionsämter, um die individuelle Problematik nachvollziehen, Bedarfe einschätzen und adäquate Leistungen anbieten zu können.

Die Fragestellungen der Fachberater*innen beziehen sich im Wesentlichen auf folgende Themen:

- Wie kann ich meine Beratung für taubblinde und hörsehbehinderte Menschen optimieren? Welche Bedarfe hat diese Zielgruppe?
- Wohin kann ich mich wenden, wenn mir das Hintergrundwissen bezüglich Taubblindheit und Hörsehbehinderung fehlt?
- Welche spezifischen Leistungen der beruflichen und medizinischen Rehabilitation gibt es?

Eingeschränkte Partizipation

Bei der individuellen Ermittlung der Teilhabebedarfe war für alle beteiligten Personengruppen häufig nicht transparent, auf welcher (Wissens-) Grundlage Entscheidungen getroffen oder Leistungen empfohlen werden. Die Bedarfseinschätzung erfolgt nicht selten nach Aktenlage durch z.B. Mediziner*innen oder Psycholog*innen. Dies gilt auch für Entscheidungen zu Anträgen auf Erwerbsminderungsrente, die durch interne Mediziner*innen der Rentenversicherung nach Aktenlage getroffen werden. Die betreffenden Personen wurden überwiegend nicht oder nur marginal in die Entscheidungsfindung einbezogen. Eine fundierte Einschätzung der Bedarfe und möglicher Perspektiven erfolgt nach Einschätzung der befragten Personen häufig nicht, da das Hintergrundwissen zu Taubblindheit und Hörsehbehinderung ebenso wie spezifische Bedarfsermittlungsinstrumente fehlen.



*Zitat einer Fachberater*in (Quelle: EMPLOY Interviews, 2023)*

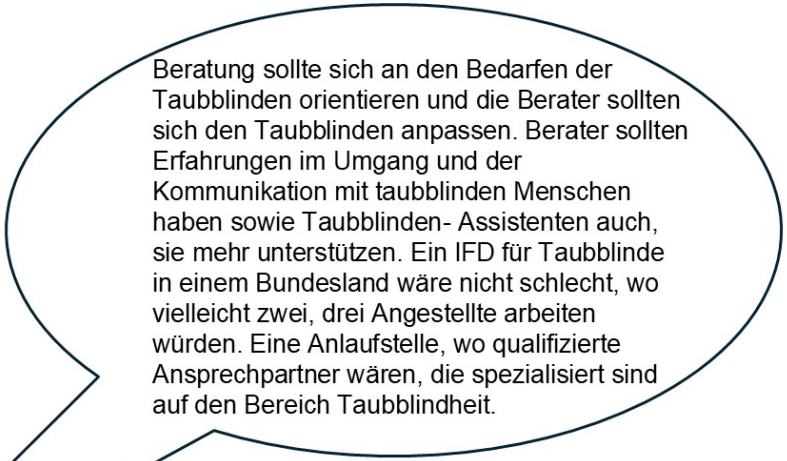
Im Rahmen der Bedarfsermittlung, z.B. im Beratungskontext, und der Beteiligung der Personen mit Taubblindheit und Hörsehbehinderung bei diesem Prozess, ist daher von

einer eingeschränkten Partizipation auszugehen. Eine individuelle spezifische Ermittlung der Ressourcen und Teilhabebedarfe der taubblinden und höresehbehinderten Person wird als notwendig bewertet.

Defizite bei spezifischen Angeboten der Beratung und Rehabilitation

Ein struktureller Mangel wird mit Blick auf Angebote beschrieben, die spezifisch auf die Bedarfe taubblinder und höresehbehinderter Menschen ausgerichtet sind und über das erforderliche Hintergrundwissen und die entsprechenden Kommunikationskompetenzen verfügen. Dazu zählen Angebote zur **Beratung** ebenso wie Angebote zur beruflichen (und medizinischen) **Rehabilitation**.

Beratung zu individuellen Leistungsansprüchen und Rechten im Arbeitsleben ebenso wie zu individuell angepassten Hilfen für den Arbeitsalltag (Hilfsmittel, Arbeitsplatzausstattung, Assistenzen, Dolmetscher*innen) wird von den befragten taubblinden und höresehbehinderten Personen als dringend notwendig eingeschätzt. Auch die Beratung im Kontext von psychosozialen Belastungen und zur Auseinandersetzung mit der Taubblindheit/ Höresehbehinderung wurden als notwendig eingeschätzt. Als besonders hilfreich wurden in diesem Kontext Peerberatung und die Angebote der Selbsthilfe genannt. Allerdings gibt es derzeit nur wenige Institutionen, die spezifisch auf die Zielgruppe ausgerichtet sind. Dazu zählen folgende Angebote, die Aufzählung ist nicht abschließend: *KSL-MSi: Kompetenzzentrum Selbstbestimmt Leben für Menschen mit Sinnesbehinderung* (Essen, NRW); *BLISTA: Bundesweites Kompetenzzentrum für Menschen mit Blindheit und Sehbehinderung* (Marburg, Hessen), *ITM: Fachdienst Integration taubblinder und höresehbehinderter Menschen in Bayern* (München, Bayern). Die Angebote sind teilweise nur für ein bestimmtes Bundesland zuständig.



Beratung sollte sich an den Bedarfen der Taubblinden orientieren und die Berater sollten sich den Taubblinden anpassen. Berater sollten Erfahrungen im Umgang und der Kommunikation mit taubblinden Menschen haben sowie Taubblinden-Assistenten auch, sie mehr unterstützen. Ein IFD für Taubblinde in einem Bundesland wäre nicht schlecht, wo vielleicht zwei, drei Angestellte arbeiten würden. Eine Anlaufstelle, wo qualifizierte Ansprechpartner wären, die spezialisiert sind auf den Bereich Taubblindheit.

Zitat einer taubblinden oder höresehbehinderten Person (Quelle: EMPLOY Interviews, 2023)

Maßnahmen zur beruflichen **Rehabilitation** bieten u.a. das *Deutsche Taubblindenwerk* in Hannover. Angebote zur beruflichen Beratung und berufliche Bildungsangebote in Trägerschaft der *Nikolauspflege* in Stuttgart in Kooperation mit dem *Deutschen Taubblindenwerk* und dem *SFZ Förderzentrum* Chemnitz wurden im Projekt *Wege in den Beruf* aufgebaut.

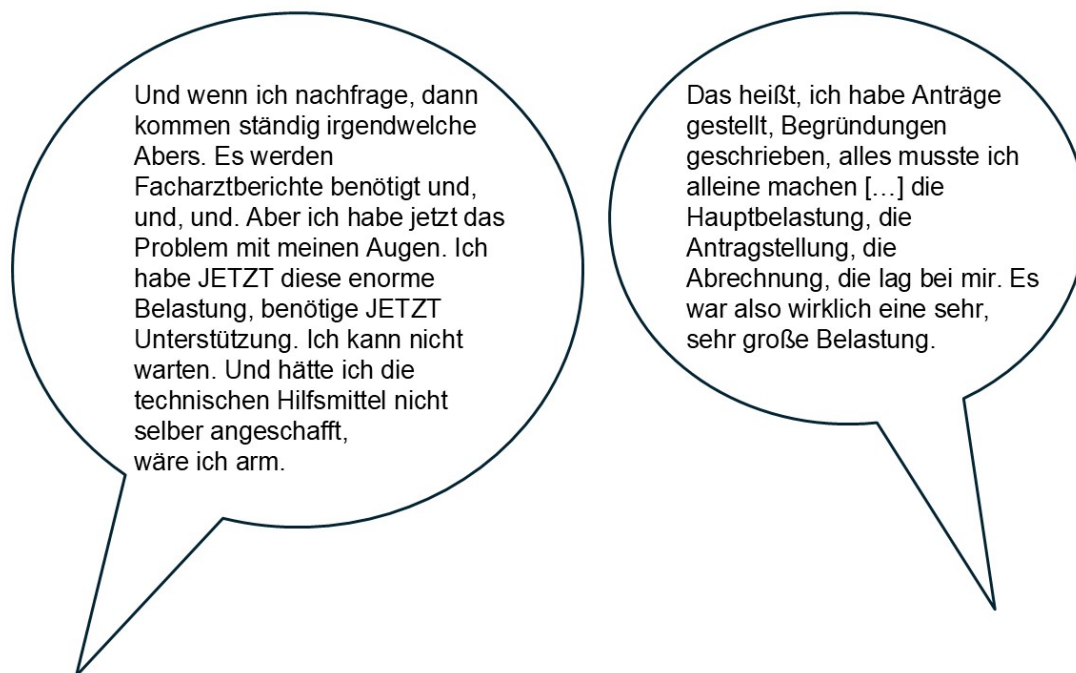
Sowohl die befragten taubblinden und höresehbehinderten Personen als auch die Fachberater*innen gaben an, dass es zu wenig Angebote gibt bzw. diese nicht bekannt sind. Möglichkeiten, wohnortnah eine auf die individuellen

Bedarfe angepasste Rehabilitation zu finden, sind rar.

Da Beratung zu individuellen Möglichkeiten am Arbeitsplatz und entsprechende Rehabilitationsangebote häufig grundlegende Voraussetzungen für einen zufriedenstellenden Verbleib im Arbeitsleben sind, wird hier dringend der Ausbau entsprechender Angebote mit der Möglichkeit zur flexiblen Anpassung gefordert.

Langwierige Beantragung und Bewilligung von Leistungen

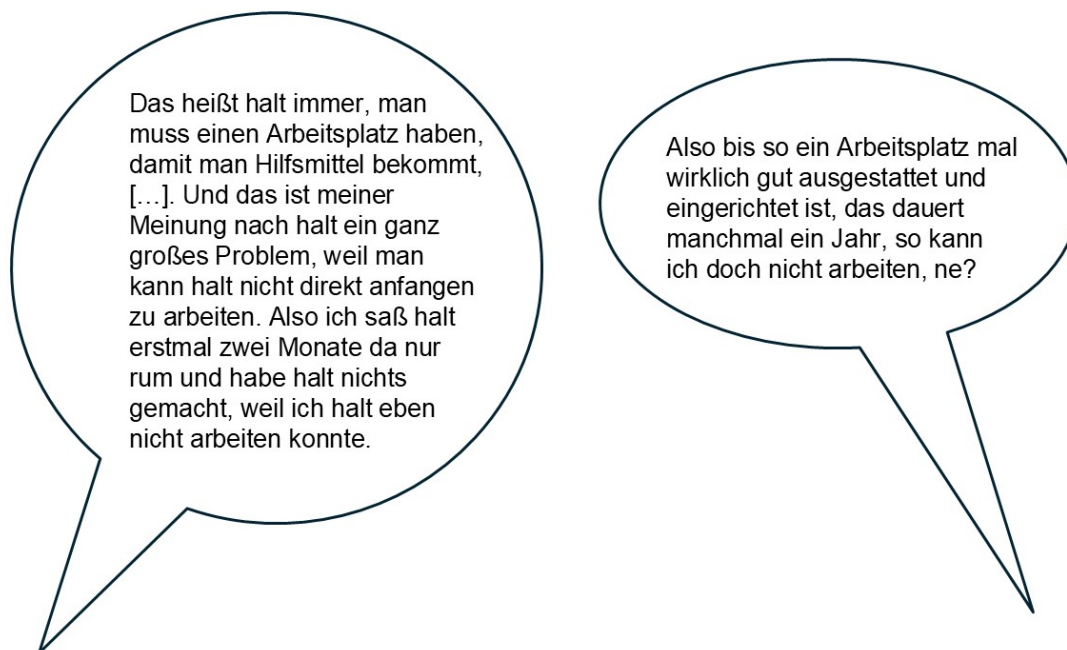
Zusätzliche Belastungen und ein sehr hoher Zeitaufwand entstehen durch die Notwendigkeit, selbst zu recherchieren, um sich die Informationen zu Antragsverfahren und der Antragstellung selbst einzuholen.



Zitate taubblinder oder höresehbehinderter Personen (Quelle: EMPLOY Interviews, 2023)

Mit Blick auf die Antragstellungen und die Bewilligungen werden insbesondere die langen Wartezeiten und bürokratischen Hürden bei der Beantragung der Ausstattung am Arbeitsplatz genannt. Erforderlich ist eine zeitnahe und unbürokratische Bewilligung von Leistungen.

Hinzu kommt, dass Bewilligungen häufig lange dauern und die Zeiträume ohne Hilfen am Arbeitsplatz kaum zu überbrücken sind. Dies kann den Arbeitsplatz gefährden, insbesondere in bestimmten kritischen Phasen, wie z.B. der Probezeit.



*Zitat einer taubblinden oder höresehbehinderten Person (links) und einer Fachberater*in (rechts) (Quelle: EMPLOY Interviews, 2023)*

Mit Blick auf die Beantragung und Kostenübernahme von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bestätigen die Fachberater*innen die Erfahrungen der taubblinden und höresehbehinderten Personen, dass bis zur Bewilligung teilweise sehr lange Zeiträume vergehen.

Kooperation und Vernetzung

In einigen Bundesländern gibt es **Integrationsfachdienste/ Inklusionsfachdienste** für Menschen mit Hörbehinderung und teilweise auch für den Bereich Menschen mit Sehbehinderung. In einigen Fällen wird eine gemeinsame Beratung von Menschen mit Taubblindheit bzw. Höresehbehinderung organisiert. Allerdings gibt es i.d.R. keine institutionalisierten Formen der Zusammenarbeit, eine Kooperation ist abhängig von der Einschätzung der federführenden Beratenden. Auch wenn bei einer gemeinsamen Beratung das Fachwissen zu den Bereichen Hörbehinderung und Sehbehinderung

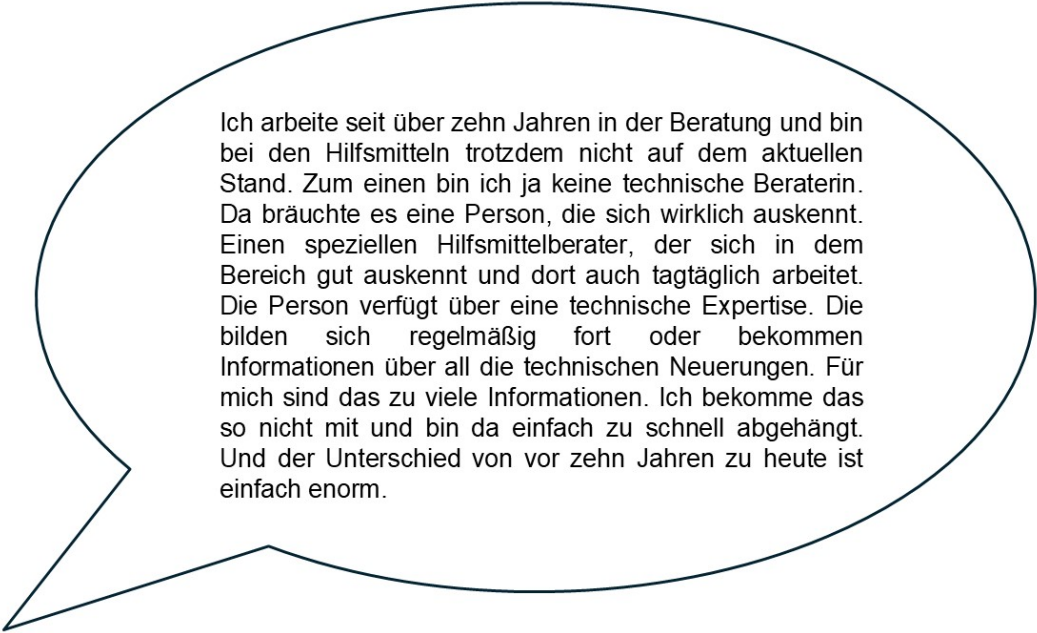
zusammengeführt wird, bleibt zu beachten, dass es sich bei Taubblindheit oder Hörsehbehinderung nicht um eine bloße Addition von zwei Behinderungen handelt, sondern spezifisches Fachwissen zu der doppelten Sinnesbehinderung notwendig ist.

Aus Mangel an Informationen bemühen sich die meisten Fachberater*innen um die Vernetzung mit fachkundigen Personen bzw. Institutionen, wenn sie mit dem Thema Taubblindheit bzw. Hörsehbehinderung konfrontiert werden. Diese Vernetzungen beruhen meist auf der Grundlage persönlicher Beziehungen oder innerhalb der eigenen Institution. Der Wegfall der spezifisch auf das Thema Taubblindheit und Hörsehbehinderung ausgerichteten und mit Peer-Berater*innen besetzten *EUTBs: Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung* wird von vielen der Befragten kritisiert. Diese wurden als Quelle für Informationen zum Thema Taubblindheit bzw. Hörsehbehinderung in einem hohen Maße in Anspruch genommen. Allerdings sind die EUTBs nicht auf das Arbeitsleben spezialisiert.

Vision: Zentrale Anlaufstelle mit Fachexpertise zum Thema Taubblindheit und Hörsehbehinderung im Kontext Arbeitsleben

Mit Blick auf die heterogenen Zielgruppen und damit verbundenen sehr diversen individuellen Ressourcen und Bedarfe und den von allen Beteiligten formulierten Defiziten an Information, Beratung und Vernetzung wird von Vertreter*innen aller befragten Personengruppen eine übergeordnete zentrale Stelle vorgeschlagen, die bundesweit Aufgaben der Information und Vernetzung übernehmen sollte.

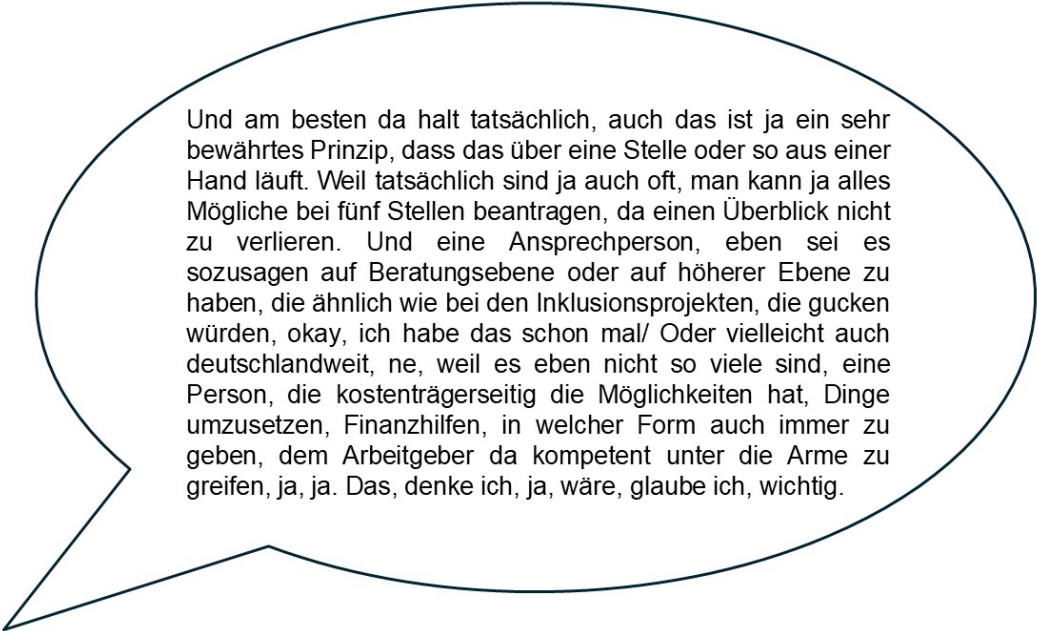
Um Synergien zu schaffen, wird vorgeschlagen, aktuelle Informationen zentral durch eine Anlaufstelle mit Fachexpertise zu sammeln, zu aktualisieren und bereitzustellen. Hier könnten dann bei Bedarf Informationen abgerufen werden. Dies betrifft neben den Themen Auswirkungen der Taubblindheit bzw. Hörsehbehinderung und Möglichkeiten der dezentralen Beratung und Rehabilitation, insbesondere auch technische Hilfen, da hier die Entwicklungen besonders schnell verlaufen.



Ich arbeite seit über zehn Jahren in der Beratung und bin bei den Hilfsmitteln trotzdem nicht auf dem aktuellen Stand. Zum einen bin ich ja keine technische Beraterin. Da bräuchte es eine Person, die sich wirklich auskennt. Einen speziellen Hilfsmittelberater, der sich in dem Bereich gut auskennt und dort auch tagtäglich arbeitet. Die Person verfügt über eine technische Expertise. Die bilden sich regelmäßig fort oder bekommen Informationen über all die technischen Neuerungen. Für mich sind das zu viele Informationen. Ich bekomme das so nicht mit und bin da einfach zu schnell abgehängt. Und der Unterschied von vor zehn Jahren zu heute ist einfach enorm.

*Zitat einer Fachberater*in (Quelle: EMPLOY Interviews, 2023)*

Diese Bündelung könnte auch für Kostenträger die Basis für fundierte und zügige Bewilligung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sein.



Und am besten da halt tatsächlich, auch das ist ja ein sehr bewährtes Prinzip, dass das über eine Stelle oder so aus einer Hand läuft. Weil tatsächlich sind ja auch oft, man kann ja alles Mögliche bei fünf Stellen beantragen, da einen Überblick nicht zu verlieren. Und eine Ansprechperson, eben sei es sozusagen auf Beratungsebene oder auf höherer Ebene zu haben, die ähnlich wie bei den Inklusionsprojekten, die gucken würden, okay, ich habe das schon mal/ Oder vielleicht auch deutschlandweit, ne, weil es eben nicht so viele sind, eine Person, die kostenträgerseitig die Möglichkeiten hat, Dinge umzusetzen, Finanzhilfen, in welcher Form auch immer zu geben, dem Arbeitgeber da kompetent unter die Arme zu greifen, ja, ja. Das, denke ich, ja, wäre, glaube ich, wichtig.

*Zitat einer Fachberater*in (Quelle: EMPLOY Interviews, 2023)*

6. Materialien: Informationsbroschüre und Instrument zur Ermittlung von Teilhabebedarfen

Auf der Grundlage der Ergebnisse aus den EMPLOY-Datenerhebungen wurden verschiedene Materialien zur Verbesserung der Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Taubblindheit und Hörsehbehinderung entwickelt: Einerseits eine Informationsbroschüre, die umfassende Informationen zu Taubblindheit und Hörsehbehinderung in Bezug auf das Arbeitsleben bereitstellt, und andererseits ein Instrument, um Teilhabebedarfe von Menschen mit Taubblindheit und Hörsehbehinderung im Arbeitsleben adäquat zu erfassen und für Beratungssituationen zu dokumentieren. Beide Publikationen wurden im Entstehungsprozess formativ unter Einbezug aller Zielgruppen evaluiert, zum Beispiel in drei Fokusgruppen, in denen eine Vorversion der Materialien präsentiert und diskutiert wurde.

6.1 Informationsbroschüre

Die Informationsbroschüre “Perspektiven im Job SINN-voll nutzen” mit dem Untertitel “Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Taubblindheit oder Hörsehbehinderung gestalten lässt” ist in der Reihe REHADAT-Wissen veröffentlicht.



Deckblatt

Sie wendet sich an die verschiedenen Zielgruppen des Projektes (siehe Kapitel 2.1), zum Beispiel an Fachberater*innen, Personen aus dem Arbeitsumfeld (Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen) sowie Menschen mit Taubblindheit oder Hörsehbehinderung. Die Broschüre umfasst 124 Seiten und ist in sechs Kapitel unterteilt: Im ersten

Kapitel wird das EMPLOY-Projekt vorgestellt, während das folgende Kapitel Informationen rund um Taubblindheit und Hörsehbehinderung vermittelt. Im dritten Kapitel werden die Herausforderungen beschrieben, die Menschen mit Taubblindheit oder Hörsehbehinderung am Arbeitsplatz erleben. Lösungsansätze für einige dieser Herausforderungen werden im vierten Kapitel vorgestellt. Das fünfte Kapitel behandelt den Themenkomplex "Förderung, Beratung und Erwerbsminderungsrente" und das abschließende sechste Kapitel besteht aus einer umfangreichen Sammlung weiterführender Adressen und Literatur. Informationen, die für eine bestimmte Zielgruppe von primärer Bedeutung sind, wurden durch textstrukturierende Elemente, wie Info-Kästen oder Checklisten hervorgehoben und somit besser zugänglich gemacht.

Um die nachhaltige Bereitstellung der Informationsbroschüre sicherzustellen, konnte das Datenbankprojekt Rehadat für eine Zusammenarbeit gewonnen werden. Somit wurde die Informationsbroschüre als 16. Ausgabe in der Reihe Rehadat-Wissen veröffentlicht und ist über rehadat-wissen.de nach Projektende dauerhaft online verfügbar. Sie kann kostenfrei als PDF heruntergeladen werden und ist in einer kleinen Auflage gedruckt erhältlich.

Für einen barrierearmen Zugang zu den Inhalten der Broschüre wurden wichtige Aspekte der Kapitel in Gebärdensprachvideos bereitgestellt. Diese können in der Online-Version per Gebärdensprachbutton aufgerufen werden. In der PDF-Version der Broschüre bzw. in der gedruckten Ausgabe sind die Videos per QR-Code zugänglich. Die Online-Version der Broschüre unterstützt außerdem den Zugang bei vergrößerter Darstellung und die Verwendung von benutzerdefinierten Farben. Sie ist für die Anwendung mit Screenreadern optimiert und über die Tastatur auch ohne Maus bedienbar.

6.2 Instrument zur Ermittlung von Teilhabebedarfen

Das Instrument zur Ermittlung von Teilhabebedarfen taubblinder und hörsehbehinderter Menschen besteht aus zwei barrierearm gestalteten Dokumentationsbögen. Im Fokus des Instrumentes stehen die Beteiligung der taubblinden und hörsehbehinderten Menschen an der Ermittlung ihrer Bedarfe in Bezug auf das Arbeitsleben sowie die Unterstützung der Beratungspraxis.

Der Fragebogen ist als barrierefreies PDF inklusive Übersetzung in Deutscher Gebärdensprache [hier](#) abrufbar und kann analog sowie digital eingesetzt werden.



Aspekte des Fragebogens zur Selbsteinschätzung

Der **Dokumentationsbogen für den Beratungskontext** richtet sich an Beraterinnen und Berater. Im Kontext der Datenerhebungen im Rahmen des EMPLOY-Projektes hat sich herausgestellt, dass in Deutschland nur wenige spezialisierte Beratungsstellen für Menschen mit Taubblindheit und Hörsehbehinderung existieren. Oftmals wird dieser Personenkreis von Beraterinnen und Beratern betreut, die entweder keine Informationen zur Zielgruppe haben oder auf die Thematik "Hören" oder "Sehen" spezialisiert sind. Der Dokumentationsbogen kann zum Beispiel in diesen Fällen zur Unterstützung der Beratungspraxis dienen, indem er den Berater*innen als Vorlage dient, die spezifischen Bedarfe taubblinder und hörsehbehinderter Menschen abzufragen. Er setzt sich aus den folgenden sechs Modulen zusammen: Angaben zur Behinderung; Kommunikation; Schulische Laufbahn und Berufsausbildung; Berufliche Rehabilitation und weitere Unterstützungsmaßnahmen; Ressourcen, Herausforderungen am Arbeitsplatz sowie Ziele für das Arbeitsleben und weiteres Vorgehen.

Der Dokumentationsbogen ist als barrierefreies PDF inklusive einer gebärdensprachlichen Einführung [hier](#) abrufbar und kann analog sowie digital bearbeitet werden.



Aspekte der Beratung von Menschen mit Taubblindheit und Hörsehbehinderung

Die beiden Dokumentationsbögen haben den Hintergrund, dass die komplexen Bedarfe taubblinder und hörsehbehinderter Menschen oftmals nicht umfassend erkannt werden und sie daher unter Umständen keine adäquate Unterstützung erhalten. Sie bieten eine Möglichkeit, individuelle Bedarfe und Ressourcen als ersten Schritt zu einer passgenauen Unterstützung systematisch zu ermitteln. Beide Dokumentationsbögen basieren auf den Ergebnissen der Datenerhebungen im Rahmen des EMPLOY-Projektes und wurden in Anlehnung an Erhebungsbögen der Eingliederungshilfe verschiedener Bundesländer ICF-basiert konzipiert.

Der Dokumentationsbogen für die Beratungspraxis und der Fragebogen zur Selbsteinschätzung sind innerhalb der Informationsbroschüre abrufbar und zusätzlich auf unterschiedlichen Webseiten, zum Beispiel der Selbsthilfe, zum Download verlinkt.

6.3 Aspekte der Barrierefreiheit

Sowohl die Erstellung der Informationsbroschüre als auch des Instruments zur Ermittlung von Teilhabebedarfen waren mit Herausforderungen verbunden. Beide mussten inhaltlich, sprachlich und technisch auf die Bedarfe der verschiedenen Zielgruppen hin konzipiert werden. Für die **Informationsbroschüre** erfolgte eine Vorauswahl der Themen maßgeblich über die Auswertung der Interviews und der Online-Umfrage des Projektes (siehe Kapitel 4). Im Anschluss daran wurden erste Texte verfasst, die in drei Fokusgruppen mit den Zielgruppen Berater*innen, Menschen mit Hörsehbehinderung und Menschen mit Taubblindheit abgestimmt wurden.

Bei den Formulierungen der Texte wurde ein Gleichgewicht zwischen Alltagssprachlichem und fachsprachlichem Stil angestrebt, um alle Zielgruppen erreichen zu können. Hinsichtlich des barrierefreien Zugangs zur Informationsbroschüre wurden die Zusammenfassungen der Kapitel für gebärdensprachlich kommunizierende Personen als DGS-Videos bereitgestellt. Bei dem **Instrument zur partizipativen Bedarfsermittlung** wurde der **Fragebogen zur Selbsteinschätzung** parallel in Schrift- und Gebärdensprache umgesetzt, während der **Dokumentationsbogen für den Beratungskontext** mit einer Einführung in Gebärdensprache versehen wurde. Dazu wurden taube Gebärdensprachdolmetschende beauftragt, die in Abstimmung mit dem Projektteam die Übersetzungen in DGS erstellten. In diesem Prozess war es außerdem bedeutsam, dass die gebärdenden Videodarsteller*innen kontrastreiche Kleidung trugen und ihren Gebärdenraum für Personen mit eingegengtem Gesichtsfeld mittig im Bild konzentrierten. Die DGS-Videos sind online per Button und im ausgedruckten PDF über einen QR-Code abrufbar. Eine technische Funktion, die beim Erstellen eines PDFs aus der Online-Ausgabe die DGS-Buttons durch QR-Codes ersetzt, wurde in Auftrag speziell für die Rehadat-Wissen Ausgabe zu Taubblindheit und Hörsehbehinderung von IT-Spezialisten entwickelt. Beide Publikationen wurden für die Anwendung von Screenreadern optimiert und bezüglich einer Nutzung im Dark Modus in Abstimmung mit den Zielgruppen mit bevorzugten Kontrasten versehen, zum Beispiel mit weißer Schrift auf schwarzem Hintergrund.

7. Weitere Bedarfe und Handlungsempfehlungen

Um der Zielgruppe taubblinder und hörsehbehinderter Menschen gerecht zu werden, sind partizipative und adaptive Forschungsansätze unverzichtbar. Die im Projekt gewonnenen Erkenntnisse zur Rekrutierung, Barrierefreiheit und methodischen Umsetzung können als Grundlage für zukünftige Forschungsvorhaben im Kontext taubblinder und hörsehbehinderter Menschen dienen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass im Rahmen des Projektes EMPLOY folgende Bedarfe als zentral zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben für taubblinde und hörsehbehinderte Arbeitnehmer*innen festgestellt wurden:

Taubblinde und hörsehbehinderte Arbeitnehmer*innen, deren Kolleg*innen und Vorgesetzte ebenso wie deren Berater*innen und Gutachter*innen benötigen fachkundige **Information und Beratung**. Dazu gehört insbesondere auch spezifisches Wissen zur Einschätzung von Auswirkungen und Bedarfen bei Rehabilitationsträgern, Integrationsämtern/ Inklusionsämtern und deren Fachdiensten. Die **Partizipation** taubblinder und hörsehbehinderter Menschen an der Bedarfsermittlung und Entscheidungen zu beruflicher Weiterentwicklung bzw. Übergang in die Erwerbsminderungsrente ist zu erhöhen. Spezifische Angebote der beruflichen (und medizinischen) **Rehabilitation** müssen ausgebaut werden.

Mit den im EMPLOY-Projekt erarbeiteten Materialien, der Informationsbroschüre und dem Instrument zur Ermittlung von Teilhabebedarfen, wurden Bausteine zur Information und verbesserten Partizipation erarbeitet, bundesweit distribuiert und auf der Rehadat-Plattform nachhaltig zur Verfügung gestellt.

Über diese wichtigen Bausteine zur Verbesserung der Teilhabe hinaus, sind dringend individuelle Beratung und der Ausbau von spezifischen Beratungs- und Rehabilitationsangeboten notwendig, die die Bedarfe taubblinder und hörsehbehinderter Menschen erfüllen.

Eine qualitativ hochwertige Beratung erfordert umfassendes Wissen zu der kombinierten Sinnesbehinderung und entsprechende Kommunikationskompetenzen. Für die zahlenmäßig kleine und sehr heterogene Gruppe taubblinder und hörsehbehinderter Menschen im Arbeitsleben, die sehr spezifische Anforderungen an die Kommunikation haben, ist es nicht realistisch, flächendeckend spezifische Beratungsangebote vorzuhalten. Daher ist die Einrichtung einer bundesweiten **überregionalen Fachstelle Hörsehbehinderung, Taubblindheit und Teilhabe am Arbeitsleben** notwendig. Diese dient als Anlaufstelle für Personen mit Taubblindheit und Hörsehbehinderung, Fachberater*innen und Personen im Arbeitsumfeld und hat folgende Aufgaben:

- Information und Aufklärung (z.B. Bereitstellung aktueller Informationen zu technischen Hilfsmitteln, Sensibilisierung des Arbeitsumfeldes)
- Vermittlung spezialisierter Angebote der Beratung und Rehabilitation
- Vernetzung aller beteiligten Akteure (z.B. durch die Organisation von Fachtagungen oder die Distribution eines Newsletters)
- Weiterbildung von Fachberater*innen bei Reha-Trägern, Inklusionsämtern und Fachdiensten (Vermittlung spezifischen Wissens)
- Vermittlung von Peer-Beratungsangeboten für Menschen mit Taubblindheit und Hörsehbehinderung
- Information und Aufklärung, Ausbau bestehender Angebote mit einer Ausrichtung auf taubblinde und hörsehbehinderte Menschen und eine überregionale Stelle mit Überblick über aktuelle Entwicklungen und Angebote stellen wichtige Voraussetzungen dar, um taubblinden und hörsehbehinderten Menschen eine zufriedenstellende Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Information und Aufklärung, Ausbau bestehender Angebote mit einer Ausrichtung auf taubblinde und hörsehbehinderte Menschen und eine überregionale Stelle mit Überblick über aktuelle Entwicklungen und Angebote stellen wichtige Voraussetzungen dar, um taubblinden und hörsehbehinderten Menschen eine zufriedenstellende Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Literatur

ATLAS.ti Scientific Software Development GmbH: (2023). *ATLAS.ti* (Version 23) [Computersoftware]. <https://atlasti.com/>

IBM Corp. (2021): *IBM SPSS Statistics for Windows* (Version 28) [Computersoftware]. <https://www.ibm.com/products/spss-statistics>

DBSV (2005): GFTB: Definition „hörsehbehindert/taubblind“. <https://www.dbsv.org/stellungnahme/gftb-definition-hoersehbehindert-taubblind.html> (Zugriff 03.07.2025)

Kaul, T.; Niehaus, M. (2013): Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Hörschädigung in unterschiedlichen Lebenslagen in Nordrhein-Westfalen. Band 1 der Schriftenreihe des MAIS zur Berichterstattung über die Lebenssituation von Menschen mit Behinderung in Nordrhein-Westfalen. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW.

Kaul, T.; Menzel, F.; Zelle, U.; Niehaus, M.; Kohl, S. (2014): Teilhabechancen von taubblinden Menschen in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie der Universität zu Köln. *Das Zeichen: Zeitschrift für Sprache und Kultur Gehörloser*, 28 (97), 200-209, Köln.

Kuckartz, U. (2018): *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4. Aufl.). Beltz Juventa.

LimeSurvey GmbH. (o.J.). *LimeSurvey: An open source survey tool* [Computersoftware]. <https://www.limesurvey.org>

Tesch-Römer, C.; Wahl, H.-W. (1996): Was es bedeutet, (nicht) hören und sehen zu können. In: C. Tesch-Römer; H.-W. Wahl (Hrsg.): *Seh- und Höreinbußen älterer Menschen. Herausforderungen in Medizin, Psychologie und Rehabilitation*, 1-12, Darmstadt: Steinkopff.