

„Manchmal ist es wie ein Tanz“

**Die Zusammenarbeit
von Tauben und Dolmetschenden als
Deaf Professionals und Designated Interpreters**

Eine Standortbestimmung und Weiterentwicklung für den deutschsprachigen Raum.

Inauguraldissertation

zur Erlangung des Doktorgrades der Humanwissenschaftlichen Fakultät
der Universität zu Köln nach der Promotionsordnung vom 18.12.2018
vorgelegt von

Tilla Reichert
aus Neubrandenburg

Betreuende Personen:
Prof. Pamela Perniss
Prof. Okan Kubus

Inhaltsverzeichnis

.....	6
Danksagung.....	9
Abstract.....	10
1 Einleitung.....	11
1.1 Problemstellung.....	11
1.2 Forschungsgegenstand.....	12
1.3 Motivation.....	14
1.4 Wissenschaftlicher Ansatz.....	15
1.5 Aufbau der Arbeit.....	16
2 Zur Situation von tauben Fachkräften und ihren Dolmetschenden.....	19
2.1 Ein neues Konzept – Erste Veröffentlichungen von 1996-2008.....	20
2.2 Deaf Professionals and Designated Interpreters: A New Paradigm.....	21
2.3 Modelletablierung – weitere Entwicklungen ab 2008; erste wissenschaftliche Fundierungen	23
2.4 Zusammenfassung.....	26
3 Deaf Professionals: beruflicher Erfolg im Kontext von Taubheit.....	27
3.1 Unterschiedliche Perspektiven auf Taubheit.....	28
3.1.1 Die defizitorientierte Perspektive auf Taubheit.....	28
3.1.2 Die kultursoziologische Perspektive auf Taubheit.....	29
3.2 Die berufliche Situation tauber Menschen	32
3.2.1 Hintergrund und Konsequenzen pädagogischer Konzepte.....	32
3.2.2 Demografische Daten.....	34
3.2.3 Ausbildungsmöglichkeiten und Tätigkeitsfelder.....	38
3.2.4 Berufliche Position.....	39
3.2.5 Entlohnung.....	40
3.2.6 Berufliche Fort- und Weiterbildung.....	41
3.3 Kommunikation im beruflichen Alltag.....	41
3.3.1 Herausforderungen am Arbeitsplatz.....	41
3.3.2 Konsequenzen kommunikativer Isolation.....	44
3.3.3 Technische Hilfen und Kommunikationsstrategien.....	47
3.3.4 Persönliche Kommunikationshilfen.....	49
3.4 Mit Dolmetschenden am Arbeitsplatz.....	50
3.4.1 Verfügbarkeit von Gebärdensprachdolmetschenden.....	50
3.4.2 Gesetzlicher Hintergrund in Deutschland und Österreich.....	51
3.4.3 Auswirkungen auf die Sozialstruktur und die Zusammenarbeit.....	52
3.5 Deaf Professionals.....	55
3.5.1 Deaf Professionals in der Geschichte und in der Literatur.....	55

3.5.2 ‚Professionals‘ im nationalstaatlichen Kontext.....	57
3.5.3 Das Persönlichkeitsprofil von Deaf Professionals.....	59
3.6 Zusammenfassung.....	60
4 Designated Interpreters: Professionalisierung von Gebärdensprachdolmetscherinnen.....	63
4.1 Translatorische Grundbegriffe im Kontext von Gebärdensprachen.....	64
4.1.1 Dolmetschen.....	64
4.1.2 Gebärdensprachen.....	66
4.1.3 Gebärdensprachdolmetschen.....	67
4.1.4 Erforderliche Kompetenzen.....	69
4.2 Spektrum der Dolmetschwissenschaft.....	72
4.3 Aspekte des Gebärdensprachdolmetschens.....	73
4.3.1 Einsatzbereiche.....	73
4.3.2 Kontaktkonstellationen.....	77
4.3.3 Modalität.....	82
4.3.4 Direktionalität.....	85
4.3.5 Soziokulturelle Aspekte.....	86
4.3.6 Dolmetschende als Sprachvorbilder und Repräsentantinnen.....	87
4.3.7 Audismus und das Selbstverständnis von Dolmetschenden.....	89
4.4 Grundlegende Merkmale des Designated Interpreting.....	95
4.4.1 Konzeptuelle und terminologische Definition.....	96
4.4.2 Verfügbarkeit, Beschäftigungsformen und Arbeitsprofil.....	100
4.5 Translatorische Merkmale des Designated Interpreting.....	102
4.5.1 Fachkompetenz und Fachtranslation.....	103
4.5.2 Umkehr der Direktionalität.....	106
4.5.3 Individuelle und situationsspezifische Translationsstrategien.....	107
4.5.4 Relevanz der Persönlichkeitsabbildung.....	108
4.6 Soziale Aspekte und Präsenzbewusstsein.....	110
4.6.1 Position innerhalb des Arbeitsumfeldes.....	113
4.6.2 Informelle Kommunikation und die Bedeutung sozialer Zusammenkünfte.....	115
4.6.3 Nähe, Distanz und Integrität.....	118
4.7 Zusammenfassung.....	121
5 Deaf Professional – Designated Interpreter Modell.....	125
5.1 Konzepte und Dynamiken der Professionalisierung.....	126
5.1.1 Professionalisierung: Das Verhältnis von Arbeit, Beruf und Profession.....	126
5.1.2 Das Resultat von Professionalisierung: Professionalität.....	129
5.1.3 Professionelles Handeln.....	130
5.1.4 Die Bedeutung von Kompetenz.....	133
5.2 Professionalisierungsaspekte im Kontext Gebärdensprachdolmetschen.....	137
5.2.1 Gesellschaftlicher Status von Gebärdensprache und Gebärdensprachdolmetschenden.....	137

5.2.2 Natürliche Dolmetschende.....	138
5.2.3 Taube Dolmetschende.....	139
5.2.4 Phasen der kollektiven Professionalisierung.....	140
5.3 Dimensionen der Zusammenarbeit von DP und DI.....	146
5.3.1 Allyship und die Relevanz der persönliche Beziehung.....	147
5.3.2 Teamdynamik: zwischen Hierarchie und Gleichwertigkeit.....	152
5.3.3 Selbst- und Fremdrelexion als Basis der Zusammenarbeit.....	154
5.3.4 Die Konsequenzen für Deaf Professionals: eine aktive Rolle im Dolmetschprozess.....	157
5.3.5 Die Konsequenzen für Designated Interpreter: kollaboratives Dolmetschen.....	161
5.3.6 Das Ergebnis der Co-Kreation: eine hohe Teamperformance.....	163
5.4 Zusammenfassung.....	164
6 Empirische Umsetzung.....	167
6.1 Methodisches Vorgehen.....	168
6.1.1 Qualitative Sozialforschung.....	168
6.1.2 Leitfadenorientierte Expertinneninterviews.....	169
6.1.3 Interviewleitfaden.....	170
6.1.4 Hypothesengenerierung.....	173
6.2 Auswertung.....	175
6.2.1 Die Übersetzung mittels der Transkriptionssoftware ELAN.....	175
6.2.2 Qualitative Inhaltsanalyse.....	177
6.3 Stichprobe.....	182
6.3.1 Eignungsraster.....	182
6.3.2 Auswahl der Teilnehmenden.....	185
6.4 Empirische Erhebung.....	186
6.4.1 Forschungsethik und die Rolle der Forscherin.....	186
6.4.2 Durchführung der Interviews.....	192
6.5 Zusammenfassung.....	194
7 Falldossiers.....	196
7.1 Ingo.....	196
7.2 Julia.....	197
7.3 Lisa.....	198
7.4 Helene.....	199
7.5 Sreco.....	201
8 Erkenntnisse zu den Merkmalen des DP – DI Modells im deutschsprachigen Raum.....	202
8.1 Translatorische Kompetenz.....	202
8.1.1 Translate aus der gebärdeten in die gesprochene Sprache.....	203
8.1.2 Kontrollmöglichkeiten für lautsprachliche Translate.....	205
8.1.3 Weitere translatorische Erwartungen an die DIs.....	206
8.2 Interesse an fachlicher Disziplin und Bereitschaft zur Spezialisierung.....	208

8.3 Zeitliche Flexibilität, Priorisierung und dolmetscherne Tätigkeiten.....	210
8.4 Mikroteamdynamiken.....	212
8.4.1 Hierarchie in der Zusammenarbeit.....	212
8.4.2 Wahrnehmung der Bedürfnisse der DIs.....	214
8.4.3 Abhängigkeit.....	215
8.4.4 Rekrutierung und Einarbeitung.....	218
8.4.5 Einsatzgebiete, Doppelbesetzung.....	220
8.5 Makroteamdynamiken.....	221
8.5.1 Organisation.....	221
8.5.2 Kontakt mit dem Kollegium.....	222
8.5.3 Mikroteam im Makroteam.....	224
8.6 Vorbereitung.....	225
8.7 Auswertung.....	228
8.8 Fachterminologie.....	231
8.8.1 Erarbeitung und Sicherung.....	232
8.8.2 Austausch mit Peers, Korpuserstellung.....	234
8.8.3 Dolmetschstrategien.....	235
8.9 Gossip.....	236
8.10 Auftreten und Präsenz.....	237
8.11 Sympathie.....	241
8.12 Vertrauen.....	243
8.13 Persönliche Offenheit.....	246
8.14 Verhältnis von Professionalität zu Sympathie, Vertrauen und Offenheit.....	249
8.15 Gender.....	251
8.16 Pausen und informelle Gespräche.....	253
8.17 Zusammenfassung.....	255
9 Erkenntnisse zum Designated Interpreting als Formenkreis des professionellen Handelns.	257
9.1 Designated Interpreting als neuartiges Feld der Translationswissenschaft.....	257
9.1.1 Besonderheiten in Bezug auf Vorbereitung und Fachwissen.....	258
9.1.2 Aspekte der Zusammenarbeit vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Marginalisierung	261
9.1.3 Vertrauen und Dolmetschen.....	264
9.2 Individueller Kompetenzerwerb und teamspezifische Professionalisierung von Deaf Professionals und Designated Interpreters.....	268
9.2.1 Weiterbildungsbedarf.....	269
9.2.2 Erworbene Kompetenzen.....	270
9.3 Zusammenfassung.....	280
10 Diskussion.....	282
10.1 Ergebnisdiskussion.....	282

10.1.1 Parallelen zwischen dem DP - DI Modell in der angloamerikanischen Literatur und den Gegebenheiten im deutschsprachigen Raum.....	283
10.1.2 Designated Interpreting als neues translationswissenschaftliches Desiderat.....	288
10.1.3 Professionalisierungsspirale und die Relevanz der Kompetenz, Kompetenz zu inszenieren.....	292
10.1.4 Prozessmodell der Dynamiken des DP – DI Modells.....	299
10.2 Methoden- und Verlaufsdiskussion.....	302
11 Fazit.....	306
12 Epilog.....	313
13 Bibliografie.....	314
14 Anhang.....	361
14.1 Erhebungsinstrument.....	361
14.1.1 Fragebogen Version 1.....	361
14.1.2 Fragebogen Version 2.....	368
14.2 Codierleitfaden.....	371
14.3 Verschriftlichungen.....	376
14.3.1 Ingo.....	376
14.3.2 Helene.....	398
14.3.3 Julia.....	421
14.3.4 Lisa.....	439
14.3.5 Sreco.....	464

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Berufstätigkeit aus der Sicht von tauben, gehörlosen, schwerhörigen und spätertaubten Menschen.....	47
Abbildung 2: Das Spektrum der Dolmetschwissenschaft.....	74
Abbildung 3: Das Spektrum von Conference und Community Interpreting.....	77
Abbildung 4: Die unterschiedlichen Rollenmodelle von Gebärdensprachdolmetschenden.....	94
Abbildung 5: Anforderungen an eine Designated Interpreter.....	124
Abbildung 6: Der Prozess der steigenden Beruflichkeit.....	127
Abbildung 7: Der Prozess des Kompetenzerwerbs.....	134
Abbildung 8: Kategorien des DP - DI Modells aus der Literatur.....	171
Abbildung 9: Eignungsraster für potentielle Interviewpersonen.....	184
Abbildung 10: Dynamiken im DP - DI Modell.....	255
Abbildung 11: Die Professionalisierungsspirale im Kompetenzerwerb von Deaf Professionals und Designated Interpreters.....	292
Abbildung 12: Das Prozessmodell der internen und externen Dynamiken eines Deaf Professional - Designated Interpreter Teams.....	298

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:Übersicht der Veröffentlichungen nach Erscheinungsjahr und Autorin(nen).....	25
Tabelle 2: Persönliche Kommunikationshilfen nach Hörschädigung.....	50
Tabelle 3: Beispiel der Kategorienbildung.....	179
Tabelle 4: Hard Skills.....	180
Tabelle 5: Soft Skills.....	181
Tabelle 6: Merkmale des Gebärdensprachdolmetschens und des Designated Interpreting.....	266
Tabelle 7: Individuelle und gemeinsam erworbene Kompetenzen.....	278

Abkürzungsverzeichnis

ASL	American Sign Language
DGS	Deutsche Gebärdensprache
DI	Designated Interpreter
DP	Deaf Professional
GS	Gebärdensprache
GSD	Gebärdensprachdolmetschende
LS	Lautsprache

Für Lisa, Helene, Julia, Sreco, Ingo und Irmhild, vor deren Lebensleistung ich großen Respekt habe. Mit der Bereitschaft, mich an ihrer Berufsgeschichte teilhaben zu lassen, haben sie nicht nur dieses Forschungsvorhaben unterstützt, sondern auch jungen tauben Berufstätigen den Weg in eine erfolgreiche Partnerschaft mit ihren Dolmetschenden geebnet.

Diese Dissertation wurde von der Humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln im August 2025 angenommen.

(Beschluss des Promotionsausschusses vom 20.10.2010)

Danksagung

Als ich mich vor sechs Jahren auf den Weg machte, die Umstände meines beruflichen Alltags zu erforschen, war das Ende dieser Reise und das manifestierte Ergebnis in Form einer Doktorarbeit für mich weder vorstellbar noch absehbar. Doch von dem Thema Designated Interpreting ging von Anfang an eine große Sogwirkung auf mich aus. Eine Arbeit wie diese ist nicht das Werk einer einzelnen Person und kann es auch nicht sein. Während der letzten sechs Jahre hatte ich Begleiterinnen, die mir mit fachlicher Expertise, unerschütterlichem Vertrauen und Gelassenheit zur Seite standen, mir in dunklen Zeiten den Weg leuchteten.

An erster Stelle möchte ich Dr. Irmhild Rogalla danken, ohne die eine Fertigstellung dieser Arbeit in vielerlei Hinsicht nicht zu realisieren gewesen wäre. Seit vielen Jahren ist sie mir Vorbild und Mentorin zugleich und trug zu dieser Unternehmung maßgeblich bei. Der Dank, diese Herausforderung meistern zu können, gilt außerdem meinen drei Kindern. Viele, viele Stunden, die in diese Seiten hier geflossen sind, hätten eigentlich euch gehört. Eure Geduld möchte ich hier würdigen und nicht zuletzt auch eure Fähigkeit, mir ein Lächeln abzurufen, egal wie „bockig“ ich auch sein mag. Ich bin dankbar, mit euch leben zu dürfen. Eine große Anerkennung gilt auch dem Trupp aus Freundinnen und Wegbegleiterinnen, die ich an meiner Seite wissen darf. So möchte ich Anke, Anne, Elli, Alex, Vero, Kathi und Juliane für den Beistand in dieser wilden Berg- und Talfahrt danken. Wie schön, dass ihr jetzt neben mir und mir mit auf dem Gipfel steht.

Nicht zuletzt ist die fachliche und menschliche Unterstützung von Prof. Pamela Perniss und Prof. Okan Kubus zu würdigen, die mir in Phasen der Unsicherheiten Mut machten und die Zuversicht gaben, dass kein Problem so groß ist, dass es nicht zu lösen wäre. David gebührt ein großer Dank für der Überprüfung des Materials und für die Auflösung so mancher „Übersetzungsknoten“. Weiterhin möchte ich Christin, Ann Kristin, Anja, Vera und Hubert danken, durch deren kritische Anmerkungen auf meinen Text ich einen anderen Blick auf meine Worte erhalten durfte.

Abstract

Taube Menschen erlangen zunehmend höhere Bildungsabschlüsse und besetzen anspruchsvollere berufliche Positionen. Mit der wachsenden Qualifikation verändern sich die Anforderungen an die Gebärdensprachdolmetschenden, die mit ihnen arbeiten. Das Deaf Professionals - Designated Interpreter Modell stellt einen innovativen Ansatz der Zusammenarbeit zwischen tauben Fachkräften und spezialisierten Gebärdensprachdolmetschenden dar. Während dieses Modell seit den 1990er Jahren im angloamerikanischen Sprachraum beschrieben und erforscht wurde, fehlt es im deutschsprachigen Raum weitgehend an Forschungsergebnissen.

Diese Forschungslücke schließt die vorliegende Arbeit, indem sie das Deaf Professionals - Designated Interpreter Modell erstmals systematisch auf den deutschsprachigen Raum überträgt, eine detaillierte Merkmalsmatrix bereit stellt und die charakteristischen Dynamiken der Beteiligten herausarbeitet.

Durch den Nachweis der in der angloamerikanischen Literatur beschriebenen Charakteristika für den deutschen Sprachraum mittels qualitativer Interviews beweist die Arbeit erstmaligen die internationale Anschlussfähigkeit des Modells. Darüber hinaus leistet sie einen originären Beitrag zu den Translationswissenschaften, indem sie das Modell nicht nur als Praxisphänomen, sondern als eigenständiges Forschungsdesiderat etabliert. Dabei nimmt innerhalb des umfassenden Kompetenzerwerbsprozesses von Tauben und Dolmetschenden insbesondere das Zusammenspiel von Inszenierungskompetenzen eine zentrale Rolle ein.

1 Einleitung

1.1 Problemstellung

Arbeit ist zentral für die Identitätsbildung. So werden beispielsweise aus der Information, welcher Arbeit eine Person nachgeht und welche hierarchische Position sie innerhalb einer betrieblichen Struktur bekleidet, Rückschlüsse auf die Vorlieben und Talente wie auch auf die kognitiven Fähigkeiten gezogen. Der gesellschaftliche Wert von Arbeit bemisst sich durch die Zuschreibung als Ort der Selbstverwirklichung und sozialer Anerkennung. Für taube¹ Berufstätige, die in einem hörenden Umfeld arbeiten und welche für die Kommunikation die Gebärdensprache verwenden, kann der Kontakt zu hörenden Mitarbeitenden mittels technischer Hilfsmittel und dem Absehen von den Lippen (umgangssprachlich auch „Lippenlesen“) bewerkstelligt werden, was jedoch als fehleranfällig und mühselig beschrieben wird (Granberg et al., 2014; Goss, 2003). Der Einsatz von Gebärdensprachdolmetschenden wird daher oft als der effektivste Weg der Kommunikation beschrieben (Punch et al., 2007). Die Zusammenarbeit mit der Dolmetscherin² ist für die Integration in das hörende Arbeitsumfeld und den beruflichen Erfolg von großer Bedeutung, da taube Personen in einer gedolmetschten Situation stets indirekt durch die Dolmetschende wahrgenommen werden. Die Dar-

¹ Der Begriff *taub* wird in dieser Arbeit verwendet, um Personen zu beschreiben, deren akustische Wahrnehmung beeinträchtigt ist und verdeutlicht die Zugehörigkeit zu einer ethnischen und kulturellen Gemeinschaft, dessen Mitglieder durch gemeinsame Werte und Traditionen verbunden sind. Er definiert weniger den Grad des Hörverlustes im medizinischen Sinne. Daher wird mit dem Begriff ein Personenkreis beschrieben, bei dem der Hörstatus seiner Mitglieder sich zwischen den Extremen leicht schwerhörig bis taub bewegen kann. Darüber hinaus sind ebenso Personen angesprochen, welche zusätzliche Sinnesbehinderungen erfahren. Den Bemühungen der Gemeinschaft der Tauben, sich von der defizitorientierten und auf das Hörvermögen reduzierenden Terminologie der Mehrheitsgesellschaft zu distanzieren, mit einem Bestreben hin zu identitätsstiftenden Bezeichnungen, wird mit dieser Wortwahl Rechnung getragen (siehe auch Kapitel 3.1 „Unterschiedliche Perspektiven auf Taubheit“).

² An dieser Stelle sei in Bezug auf geschlechtergerechte Formulierungen der vorliegenden Arbeit Folgendes angemerkt: An Stellen wo neutrale Formen, die sich auf die Tätigkeit einer Person, wie Lehrende oder Dolmetschende nicht möglich oder passend erscheint, wird das generische Femininum verwendet. Die Entscheidung der Autorin beruht auf der Vernachlässigung der femininen Form in wissenschaftlichen Arbeiten und ist als kritisches Pendant zum generischen Maskulinum zu verstehen. Darüber hinaus handelt es sich bei den Personen, welche den Beruf der Gebärdensprachdolmetscherin ausüben, überdurchschnittlich oft um Menschen weiblichen Geschlechtes (Valentin, 2019). Den Darstellungen liegt der *Doing Gender-Ansatz* zugrunde (Gurtner, 2013; Kotthoff, 2002). Mit der Verwendung wird auf eine soziokulturelle Gruppe referiert, die ihr Gender eher weiblich oder männlich performieren, ohne die Absicht, Personen, die ihr Gender jenseits dieser bipolaren Aufteilung einordnen, auszuschließen.

stellung ihrer persönlichen und fachlichen Kompetenz ist jedoch nicht nur von dem Dolmetschvorgang beeinflusst, sondern aufgrund der geringen Verfügbarkeit qualifizierter Dolmetschender, die relevante fach-, personen- und umgebungsspezifischen Informationen von hochqualifizierten Tauben adäquat verdolmetschen können, zusätzlich erschwert.

1.2 Forschungsgegenstand

Im angloamerikanischen Raum hat sich eine kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen tauben Fachkräften, den sogenannten *Deaf Professionals*, und fest zugeordneten Gebärdensprachdolmetschenden, den *Designated Interpreters* entwickelt (Hauser, Finch & Hauser, 2008).

Die enge Zusammenarbeit mit nur einer oder wenigen Gebärdensprachdolmetschenden ist für Taube ein probater Weg, um gleichberechtigt mit hörenden Kolleginnen zu arbeiten und eine offene Kommunikation am Arbeitsplatz wie auch ihre Integration in das hörende Umfeld zu erreichen. Beim *Designated Interpreting* liegt der Fokus neben dem Transport der formellen Informationen auch auf dem informellen Kommunikationsfluss zu den anderen Mitarbeitenden (Miner, 2015, 2017; Sedran, 2012). Die vorliegende Dissertation widmet sich dieser speziellen Art des Dolmetschens. Sie untersucht, wie *Designated Interpreting* im deutschsprachigen Raum umgesetzt wird und welche Kompetenzen dabei erforderlich sind, sowohl auf fachlicher Ebene als auch in Bezug auf persönliche Eigenschaften. Dabei werden insbesondere die Herausforderungen beleuchtet, die durch sprachliche und kulturelle Unterschiede zwischen tauben und hörenden Menschen entstehen und sich als Machtdifferenz auswirken können.

Taube Menschen arbeiten überdurchschnittlich häufig in Berufen des unteren Qualifikations- und Lohnsegments, was auf bildungspolitische Entscheidungen des ausgehenden 19. Jahrhunderts zurückzuführen ist. Durch einen schwerpunktmäßigen Einsatz von audiozentristischen Methoden wurde der Zugang zu Bildung für taube Kinder stark eingeschränkt und so ihre Entwicklungspotentiale behindert. Seit den 1980er Jahren kann eine zunehmende Gebärdensprachorientierung in der deutschsprachigen Audiopädagogik beobachtet werden (u. a. Becker, 2019; Hennies & Günther, 2015; Krausnecker, 2004). Taube Menschen erlangen seitdem vermehrt höhere Bildungsabschlüsse, haben häufiger einen höheren beruflichen Status inne und bekleiden immer öfter auch Spitzenpositionen, wie es bei den *Deaf Professionals* der Fall ist (Hintermair, Cremer, Gutjahr, Losch & Strauß, 2017; Popescu-Willigmann, 2014). Allerdings gibt es

kaum Dolmetschende, die ausreichend fachlich qualifiziert sind (Grooms, 2016; Haug, Bontempo, Leeson, Napier, Nicodemus, Bogaerde & Vermeerbergen, 2017). Die Merkmale und Anforderungen, die das Dolmetschen für diese Personengruppe mit sich bringt, ist kein Gegenstand der Ausbildung von Gebärdensprachdolmetschenden. Die Fähigkeiten und Kompetenzbereiche der Praktikerinnen konzentrieren sich vermehrt auf die Domäne des Community Interpreting (Bontempo 2015). Einsätze in diesen Bereichen sind durch die prominente Rolle von Prestige, Macht, Identität oder Kultur charakterisiert. Vor allem die Aspekte der kognitiven, kulturellen und machtspezifischen Differenzen der Akteure treten in den Vordergrund (Grbić, Andree, & Grünbichler, 2004; Prunč, 2011).

Das Arbeiten als *Designated Interpreter* für *Deaf Professionals* gestaltet sich hingegen völlig gegensätzlich und kommt einem Paradigmenwechsel gleich. So ist die grundlegende Dynamik dieser Konstellation von dem Umstand geprägt, dass zwei Expertinnen unterschiedlicher Professionen aufeinander treffen und in ihrer beruflichen Interaktion kaum Statusunterschiede aufweisen (Sedran, 2012). Zwischen beiden Personen entsteht durch die intensive Zusammenarbeit über einen langen Zeitraum eine persönliche Beziehung, mit der ein reziprokes Abhängigkeitsverhältnis einhergeht (u. a. Booth, 2016; Miner, 2017). Die Dolmetscherin verfügt über detailliertes fachliches Wissen und räumt der Zusammenarbeit einen großen zeitlichen Stellenwert ein. Das Ergebnis ist ein hoch effektiver Dolmetschvorgang, an dem sich die Taube aktiv beteiligt. Die Leichtfüßigkeit, die der Teaminteraktion auch in laufenden Settings aufgrund der Vertrautheit innewohnt, veranlasste eine der Interviewpersonen dieser Dissertation zu der Aussage „manchmal ist es wie ein Tanz“ (Sreco, Zeile 506), welche in den Titel dieser Arbeit eingeflossen ist.

Um das zu erreichen, werden translatorische Strategien benötigt, die mitunter sogar den tradierten Rollenmodellen und Berufs- und Ehrenordnungen der Berufsverbände zuwider laufen (Cook, 2004, Hauser & Hauser, 2008, Booth, 2016, Miner 2017) (auf diese Aspekte wird in der vorliegenden Arbeit unter Kapitel 5 „Das Deaf Professional – Designated Interpreter Modell“ dezidiert eingegangen). Es ist ein Über- und Umdenken in Bezug auf das Verhalten und das Rollenverständnis sowohl der Dolmetscherin und der tauben Person als auch des gesamten Arbeitsumfeldes vonnöten. Die Auswirkungen beeinflussen dabei sämtliche Aspekte des Beziehungs- und Hierarchiegeflechtes aller beteiligten Personen (Miner, 2015; Swabey, Agan, Moreland & Olson 2016; Agan, 2018). Deaf Professionals und Designated Interpreter stehen dabei vor der Her-

ausforderung, die Kriterien ihrer Zusammenarbeit nahezu ohne wissenschaftliche Grundlage zu definieren, da dieser Bereich ein völlig neues Gebiet innerhalb der Translationswissenschaften darstellt und insbesondere in Deutschland und Österreich so gut wie nicht erforscht ist. Auch mangelt es an Vorbildern, da sowohl Dolmetschende als auch Taube eine exklusive Position innerhalb ihrer Communities einnehmen und nur äußerst wenige Personen nach dem DP - DI Modell arbeiten.

1.3 Motivation

Die Feststellung, dass das Dolmetschen für Deaf Professionals andere Translationsstrategien und Rollenverständnisse erfordert, bestätigte sich in meiner eigenen Arbeit als Designated Interpreter. Die Arbeitsbeziehung zwischen der Deaf Professional und mir beruht neben unseren fachlichen Kenntnissen vor allem auf der intensiven Zusammenarbeit und legitimiert damit teilweise unkonventionelle Entscheidungen. In Bezug auf die eingangs erwähnte identitätskonstituierende Komponente von Arbeit standen für mich beispielsweise die Nähe unserer Beziehung und die sich teilweise überschneidenden Rollen nie im Widerspruch zu einem professionellen Arbeitsverhältnis. Durch die von Lee und Llewellyn-Jones (2011a, 2011b, 2013) postulierte Maxime der eigenen Integrität, bewegte ich mich innerhalb der Grenzen der jeweiligen situativen Anforderungen. Unsere Beziehung gründet sich auf ihren kommunikativen Bedarfen einerseits und meiner translatorischen Kompetenz andererseits, eingerahmt durch die Arbeitsbedingungen ihrer Tätigkeit. Erst durch das Studium der Literatur ist mir bewusst geworden, dass unser Verhältnis einem typischen DP - DI Tandem gleichkommt und sämtliche Unsicherheiten meinerseits in Bezug auf Neutralität und Professionalität von zahlreichen Gebärdensprachdolmetschenden aus dem anglophonen Raum geteilt werden. Meine Motivation, eigene Forschungen im Bereich Designated Interpreting anzustellen, nährte sich neben der Frage nach den determinierenden Kriterien vor allem durch die gegenseitige Spezialisierung, die ich zwischen meiner Kundin und mir beobachten konnte. Mir wurde klar, dass ihre berufliche Performance maßgeblich von meiner eigenen beeinflusst wurde. Um aber den interpersonalen und translatorischen Anforderungen gerecht werden zu können, benötigte ich ihre Kompetenz, mir die fachrelevanten Inhalte und persönlichen Kommunikationsbedürfnisse adäquat zu vermitteln, gleichermaßen. Die Zusammenhänge und Strukturen, welche die teaminterne Zusammenarbeit von Deaf Professionals und Designated Interpreters prägen und das daraus resultierende reziproke Abhängigkeitsverhältnis, standen daher ebenfalls in meinem Erkenntnisinteresse.

Das vorliegende Dissertationsvorhaben schließt eine Lücke in der Forschungsliteratur, die sich dem Deaf Professional-Designated Interpreter Modell (DP - DI Modell) seit den 1990er Jahren vereinzelt widmet. Im Fokus der wenigen, oft anekdotischen Publikationen stehen insbesondere die weitreichenden translatorischen wie persönlichen Herausforderungen für die Dolmetschenden (u. a. Kale & Larson, 1998, Kurlander, 2008, Goswell, Carmichael, Gollan., 2008). In der deutschsprachigen Fachliteratur wurde das Thema bislang allenfalls marginal berücksichtigt (u.a. Graßer, 2011; Haug et al. 2017; Meinicke, 2011). Allen Publikationen ist zueigen, dass die Perspektive der *Deaf Professionals* deutlich unterrepräsentiert ist.

1.4 Wissenschaftlicher Ansatz

Die vorliegende Arbeit verfolgt die Beantwortung der übergeordneten Frage „Kann das Deaf Professional – Designated Interpreter Modell für den deutschsprachigen Raum nachgewiesen werden?“. Dafür wird die einschlägige Literatur aus dem anglo-amerikanischen Raum zugrunde gelegt, die Merkmale analysiert und einheitlich kategorisiert. Der Perspektive der Deaf Professionals wird dabei besondere Beachtung geschenkt. Mittels leitfadengestützter Interviews werden die allgemeinen Merkmale des Arbeitsverhältnisses mit den Designated Interpreter erfasst. Dabei wird zwischen zwei Kompetenzbereichen unterschieden. Zum einen werden solche Kompetenzen, die vor allem die Translation betreffen, wie Umgang mit Fachterminologie, Strategien der Vor- und Nachbereitung, untersucht (Hard Skills). Zum anderen werden jene Qualifikationen beleuchtet, die eher auf Persönlichkeits- und Charaktermerkmale abzielen (Soft Skills). Dabei finden Beziehungsaspekte wie gegenseitiges Vertrauen besondere Beachtung.

Der Arbeit liegen folgende Forschungshypothesen zugrunde:

1. Es gibt grundlegende Parallelen zwischen den in der anglophonen Literatur beschriebenen Kooperationsformen von Deaf Professionals und Designated Interpreters und den entsprechenden Erscheinungsformen dieses Phänomens im deutschsprachigen Raum;

2. Das Dolmetschen als Designated Interpreter ist ein neuartiger Bereich innerhalb der Translationswissenschaften, da hier Merkmale auftreten, die in inter- bzw. intrasozialen Handlungszusammenhängen nicht oder nicht in dieser spezifischen Form vorzufinden sind;
3. Die Zusammenarbeit in einem DP – DI Team ist ein Ausdruck der individuellen Professionalisierungsprozesse beider Akteure, welche sich in einer Professionalisierungsspirale entfaltet. In diesem komplexen, dynamischen Prozess des Kompetenzerwerbs nehmen die gegenseitige Beeinflussung und Inszenierung von Darstellungskompetenzen beider Teammitglieder eine zentrale Rolle ein.

Um sich der Bestätigung bzw. Widerlegung der Forschungshypothesen zu nähern, werden Informationen zu den Beteiligten des DP - DI Modells, ihrer Zusammenarbeit sowie Umgebungsfaktoren erhoben. Ziel der dargestellten Forschung und ihrer Ergebnisse ist die Erarbeitung von detaillierten Beschreibungen dieser besonderen Zusammenarbeit im deutschsprachigen Raum.

1.5 Aufbau der Arbeit

Die Arbeit beginnt in Kapitel 2 mit einem Überblick über die historischen und konzeptuellen Entwicklungen des Deaf Professional-Designated Interpreter Modells. Die Darstellung umfasst die Anfänge und ersten Publikationen von 1996 bis 2008 sowie die weitere wissenschaftliche Fundierung und Modellentwicklung ab 2008. Auf der Grundlage des Verständnisses der spezifischen Herausforderungen tauber Fachkräfte und ihren Dolmetschenden wird in Kapitel 3 die berufliche Situation von Tauben aus historischer, gesellschaftlicher, kultureller und soziolinguistischer Perspektive beleuchtet. Dabei wird ein besonderer Schwerpunkt auf bildungspolitische Entscheidungen und deren Auswirkungen auf die Karriereentwicklung und Arbeitsmarktsituation von tauben Menschen gelegt, um die Besonderheiten von Deaf Professionals herauszuarbeiten. Nach der gesetzlichen Einbettung der Arbeit von Gebärdensprachdolmetschenden am Arbeitsplatz erfolgt eine Betrachtung der Kommunikation im Berufsalltag und den Herausforderungen, die sich für Deaf Professionals daraus ergeben. Für die anschließende Portraittierung von Deaf Professionals im Allgemeinen werden historische, nationalstaatliche und psychologische Aspekte herangezogen. Diesen Darstellungen, welche die Deaf Professional betreffen, werden in Kapitel 4 detaillierte Aspekte gegenüber gestellt, die sich auf die Designated Interpreter beziehen. Um den Professionalis-

sierungsprozess des Gebärdensprachdolmetschens zu untersuchen, finden sich einleitend translationswissenschaftliche Darstellungen, anhand derer das Gebärdensprachdolmetschen innerhalb des translationswissenschaftlichen Forschungsfeldes verortet wird. Anschließend werden die Besonderheiten präsentiert, die das Dolmetschen für taube Menschen im Gegensatz zum Lautsprachdolmetschen charakterisiert. Besondere Aufmerksamkeit wird den Anforderungen dieser Dolmetschform hinsichtlich ihrer translatorischen und interkulturellen Kompetenz gewidmet. Diese Betrachtungen bilden den Übergang für die Dynamiken und Professionalisierungsaspekte des DP - DI Modells, welches in Kapitel 5 thematisiert wird. Nach einleitenden professionssoziologischen Grundlagen folgen detailliertere Betrachtungen der Professionalisierung des Gebärdensprachdolmetschens, um das Designated Interpreting als Ergebnis der fortschreitenden Professionalisierung des Gebärdensprachdolmetschens, konkreter herauszustellen. Vor dem Hintergrund der bereits am Kapitelanfang präsentierten professionssoziologischen Grundlagen werden die Dimensionen der Zusammenarbeit erläutert, wobei ein besonderes Augenmerk auf den Qualifizierungs- und Kompetenzerwerbsprozesse liegt, die für eine erfolgreiche Zusammenarbeit erforderlich sind. Hier werden zusätzlich zu dem Spannungsfeld zwischen Hierarchie und Gleichwertigkeit auch die Konsequenzen erörtert, welche sich aus der Zusammenarbeit jeweils für Deaf Professionals und Designated Interpreters ergeben.

Den theoretischen Grundlagen der ersten fünf Kapitel folgen Darstellungen, die sich auf die konkrete Untersuchung der vorliegenden Arbeit beziehen. Die empirische Methodik und der Forschungsprozess werden in Kapitel 6 vorgestellt. Dabei werden qualitative Forschungsmethoden und das Erhebungsverfahren des Expertinneninterviews erläutert, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf forschungsethische Aspekte gelegt wird. Zudem wird das Vorgehen bei der Datenanalyse thematisiert. Die folgenden Kapitel stellen die Ergebnisse der Untersuchung dar. In Kapitel 7 werden die Untersuchungspersonen durch die Darstellung ihrer Sprachverwendung und beruflichen Situation in Falldossiers portraitiert. In Kapitel 8 wird zunächst eine Gegenüberstellung von Merkmalskategorien des DP - DI Modells angestellt, die aus der anglophonen Literatur und den Interviews herauskristallisiert werden konnten, wobei Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgearbeitet werden. Darauf folgt in Kapitel 9 die Beleuchtung der sozietären Kontaktkonstellationen, um die Neuartigkeit des Designated Interpreting innerhalb der translationswissenschaftlichen Disziplin darzulegen. Dafür werden intra- und intersozietäre Handlungszusammenhänge, wie sie sich in Settings des Conference und Community Interpretings finden, nach ihren soziokulturellen

Charakteristika untersucht und mit denen des Designated Interpreting verglichen. Ergänzend dazu werden in Kapitel 9 die Kriterien des professionellen Handelns für die Untersuchung hinzugezogen, um die Validität des Designated Interpreting als eigenständiges Forschungsdesiderat zu prüfen. Die individuellen Professionalisierungsprozesse und Kompetenzerwerbsprozesse einer Deaf Professional und ihrer Designated Interpreter und ihrer teaminternen Dynamik stehen im Zentrum des letzten Kapitelabschnittes. Das Kapitel 10 dient der kritischen Reflexion der Ergebnisse. Dafür werden die Parallelen und Unterschiede zwischen dem deutschsprachigen und dem Verständnis der anglophonen Literatur beleuchtet. Darüber hinaus werden die Relevanz der Professionalisierung und die Bedeutung der kompetenzorientierten Inszenierung reflektiert und anschließend kritische Betrachtungen zur Methode und des Verlaufs der Untersuchung präsentiert. Diese Arbeit endet mit einem Fazit in Kapitel 11. Neben einer Zusammenfassung der wesentlichen Erkenntnisse folgt ein Ausblick auf weiterführende Forschungsfragen. Hier wird auf die langfristigen Perspektiven für das DP - DI Modell eingegangen und mögliche Entwicklungen für die Inklusion tauber Fachkräfte und die Professionalisierung der Gebärdensprachdolmetschenden im deutschsprachigen Raum skizziert. Die Ausführungen im Epilog des 12. Kapitels ordnen die Analyse und die gewonnenen Ergebnisse abschließend im persönlichen Erkenntnisgewinnungsprozess der Forscherin ein.

2 Zur Situation von tauben Fachkräften und ihren Dolmetschenden

Die vorliegende Arbeit thematisiert die Zusammenarbeit von hochqualifizierten tauben Fachkräften und ihren Dolmetschenden, für die sich der Begriff *Deaf Professionals-Designated Interpreters Modell* (kurz: DP - DI Modell) etabliert hat. Die Ursprünge dieses Modells sind auf Veränderungen auf politischer und gesetzlicher Ebene in US-Amerika zurück zu führen, welche den Einsatz von spezialisierten Gebärdensprachdolmetschenden überhaupt erst ermöglichte. Autorinnen haben seit den 1990er Jahren die Besonderheiten der Zusammenarbeit herausgestellt und untersucht. Das vorliegende Kapitel möchte einen Überblick über die Publikationen liefern. Dafür wird zunächst eine allgemeine Einschätzung der Veröffentlichungen abgegeben, denen sich detailliertere Darstellungen anschließen. Die Präsentation folgt einer Einteilung in drei Zeitabschnitte. Die initialen Publikationen werden in 2.1 zusammengefasst und beleuchten die Diskurse bis 2008. Der in diesem Jahr erschienene Sammelband stellt eine Zäsur dar und wird im Abschnitt 2.2 behandelt. Die Publikationen der folgenden Jahre werden in 2.3 thematisiert. Die in diesem Kapitel gewonnenen Erkenntnisse bilden den Einstieg für die vertiefenden Betrachtungen der vorliegenden Arbeit.

In der Gesamtbewertung der Literatur lässt sich feststellen, dass die Transformation der Rollen, die beide Teammitglieder in dieser Konstellation erfahren, sowie die sich daraus ergebenden Aufgaben die Schwerpunkte der Untersuchungen darstellen (u. a. Hauser & Hauser, 2008; Miner, 2015, 2017; Pouliot & Stern, 2008). Ausgehend von den ursprünglichen Rollenzuschreibungen sind beide Personen im DP – DI Modell in eine gleichberechtigte Teamarbeit involviert. Die Schilderungen beleuchten die jeweiligen fachlichen Ausrichtung der DP und die charakteristischen Aufgaben, die sich daraus für beide Teammitglieder ergeben (u.a. Goswell et al., 2008; Meinicke, 2011; Swabey et al., 2016). Darüber hinaus beschäftigen sich die Autorinnen mit den unterschiedlichen sozialen, kulturellen, psychologischen, politischen und individuellen Faktoren, die auf diese Teamarbeit einwirken. Vor allem in den ersten Publikationen stehen Überlegungen im Mittelpunkt, die sich mit ethischen Aspekten der translatorischen Handlungen und Verhaltensweisen in Bezug auf die Professionalität der Dolmetschenden beschäftigen (Cook, 2004).

Die Literaturlandschaft ist gekennzeichnet von anekdotischen Schilderungen (u. a. Booth, 2016; Hauser & Hauser, 2008; Kale & Larson, 1998; Oatman, 2008; Pouliot & Stern, 2008; Teuber, 1996). Es gibt einige wenige Abschlussarbeiten (u. a. Agan, 2018; Graßer, 2011; Meinicke, 2011) und wissenschaftliche Studien (u. a. Cook, 2004; de Meulder, Stone, & Napier, 2018; Miner, 2015, 2017; Swabey, Agan, Moreland, & Olson, 2016). Die Publikationen verdeutlichen, dass der berufliche Kontext der DP einen großen Einfluss auf die Zusammenarbeit hat. Für jedes Team stehen je nach Fachbereich und Position der DP andere Aufgaben und Ziele, Herausforderungen und Personalstrukturen im Mittelpunkt. Daher sind innerhalb der Literaturlandschaft einige berufsspezifische Fallstudien auszumachen, beispielsweise für den Bürokontext (Meinicke, 2011), für medizinische Settings (Brück & Schaumberger, 2018; Hall, Elliott, & Cullen, 2019; Swabey et al., 2016) oder für das akademische Umfeld (Campbell et al., 2008; de Meulder, Stone, Napier, 2018). Auch Perspektiven aus der bildenden und darstellenden Kunst (Goswell et al., 2008; Pouliot & Stern, 2008) oder der Informationstechnologie (Beaton & Hauser, 2008) werden präsentiert. Es fällt auf, dass die Implikationen, die sich für die Dolmetschenden aus dieser Zusammenarbeit ergeben, verhältnismäßig ausführlich dargestellt werden, während die Untersuchungen, die sich mit der Perspektive DP beschäftigen, hingegen spärlich ausfallen.

2.1 Ein neues Konzept – Erste Veröffentlichungen von 1996-2008

Als impulsgebende Veröffentlichung wird immer wieder auf einen Artikel von Teuber (1996) verwiesen (Kale & Larson, 1998; Hurwitz, 2008). Unter der Überschrift *Sign Language Interpreter - On the emerging new picture of its role and function* sucht der Autor, selbst ein Deaf Professional, Antworten auf die Frage nach dem ethisch korrekten Verhalten einer Dolmetscherin und der Auswirkung auf die Karrierechancen von Tauben. Vor dem Hintergrund steigender Zahlen von Deaf Professionals überdenkt Teuber die bisherige Auffassung von dem Auftreten einer Dolmetscherin, ihrem Verhalten und ihrer Motivation. Er entwirft ein Gegenmodell zu dem bis dato gängigen Röhren- bzw. Maschinenmodell und wählt dafür den Begriff *Equalizer*. Mit dieser Bezeichnung betont er den regulierenden Einfluss, den GSD auf Machtdifferenzen in sozialen Interaktionen nehmen können. Für ihn bietet das neue Rollenmodell eine Entwicklungschance hin zu mehr Selbstbestimmung und Gleichberechtigung von tauben Personen. Das DP - DI Team Kale und Larson veröffentlicht 1998 im Anschluss an eine Konferenz den

Artikel *The Deaf Professional and the Interpreter: A Dynamic Duo*, in dem sie die Erfahrungen ihrer Zusammenarbeit schildern. Ihre Veröffentlichung gilt als erste Darstellung der Charakteristika, die sich in der engen Arbeitsbeziehung einer Deaf Professional und einer Designated Interpreter ausmachen lassen. In ihrer Arbeit *Neutrality? No Thanks. Can a biased role be an ethical one?* widmet sich Cook (2004) den zugrundeliegenden ethischen Aspekten des professionellen Dolmetschens in der Zusammenarbeit mit hochqualifizierten Fachkräften. Der veröffentlichte Artikel präsentiert die Ergebnisse ihrer Forschung und stellt die erste wissenschaftliche Arbeit zum Themenkomplex DP - DI dar. Die Position, welche eine GSD einnimmt, wenn sie kontinuierlich mit einer Deaf Professional zusammen arbeitet und dabei ein enges Vertrauensverhältnis entsteht, bezeichnet Cook als *Diplomatic Interpreter* (für eine differenzierte Darstellung der Begriffe „Diplomatic Interpreter“ und „Designated Interpreter“ siehe Agan (2018, S. 7ff) sowie Kapitel 4.4.1 „Konzeptuelle und terminologische Abgrenzung“). Die Autorin entlehnt den Begriff aus dem Bereich des Lautsprachdolmetschens, der in diesem Zusammenhang Sprachmittler*innen bezeichnet, welche für hochrangige Persönlichkeiten wie Diplomatinen oder Politikerinnen tätig werden. Cook begreift beide Personen als gleichwertige Akteure einer gelingenden Zusammenarbeit. Vor einem translationswissenschaftlichen Hintergrund vergleicht sie Designated Interpreters und Lautsprachdolmetscherinnen und widmet sich der Frage, inwiefern die Werte der Taubengemeinschaft bei translatorischen Handlungen eine Rolle spielen. Cook kommt zu dem Schluss, dass dem Anspruch der Neutralität in keiner Weise entsprochen werden kann, ohne dass die Effektivität und die Vertrautheit der Arbeitsbeziehung leidet.

2.2 Deaf Professionals and Designated Interpreters: A New Paradigm

Der spärlichen Literaturlandschaft, die sich diesem unkonventionellen Setting widmet, in dem die taube Person nicht auf die Expertise von hörenden Fachkräften angewiesen ist, sondern selbst die Expertin darstellt, setzen Hauser, Finch und Hauser mit ihrem Sammelband *Deaf Professionals and Designated Interpreters: A New Paradigm* ein vielfältiges Kompendium entgegen. Die Veröffentlichung des Werkes stellt eine Zäsur dar, da sowohl unterschiedliche DP - DI Tandems als auch Einzelpersonen detaillierte Einblicke in ihren beruflichen Alltag und ihren individuelle Ausprägungen des Designated Interpreting geben, wodurch sich erstmals ein facettenreiches Profil dieser Dolmetschform zeichnet.

In den Kapiteln werden neben Teamwork auch Strategien thematisiert, die zwischen einer DP und den DIs während eines Settings zum Einsatz kommen, sowie die Entwicklung und Etablierung von nonverbalen Kommunikationsstrategien (Napier, Carmichael, & Wiltshire, 2008). Vor dem Hintergrund der Bildungsgeschichte und Diskriminierungserfahrungen von tauben Menschen befassen sich die Autorinnen Kushalnagar und Rashid damit, wie Einstellungen und Verhaltensweisen die Beziehung zwischen tauben Fachleuten und ihren Dolmetschenden prägen. In diesem Zusammenhang nehmen Auswirkungen von Gender- oder Ethniedifferenzen zwischen DP und DI eine relevante Rolle ein (Kushalnagar & Rashid, 2008). In einem weiteren Kapitel stehen informelle Settings im Arbeitskontext im Zentrum der Betrachtungen. Es werden die herausfordernden Merkmale dieser komplexen Situation dargestellt und Vorschläge angeführt, wie eine DI das vornehmliche Ziel – die harmonische Integration der DP in das Arbeitsumfeld und das Umsetzen ihrer beruflichen Ziele – erreichen kann (Clark & Finch, 2008; Hall et al., 2019). Darüber hinaus wird der Einfluss von Genderaspekten auf den Dolmetschprozess thematisiert. Ausgangspunkte sind dabei Gesprächsstile und -strategien, die den Machtgehalt einer Aussage bekräftigen oder schmälern können. Eine Berücksichtigung dieser Faktoren ist für Taube in Führungspositionen vor dem Hintergrund der Überzahl an weiblichen GSD besonders relevant (Morgan, 2008). Weiterhin wird das vielfältige Arbeitsumfeld von DPs, die im akademischen Umfeld arbeiten und den Auswirkungen auf die DI untersucht. Im Fokus stehen vor allem solche beruflichen Institutionen, die nur wenig bis gar keine Erfahrung mit Tauben aufweisen und eine geringe Bereitschaft, auf deren kommunikative Bedürfnisse einzugehen, signalisieren und daher ein besonders sensibles Agieren der DP und der DI erfordern (Campbell, Rohan, & Woodcock, 2008).

Taube Anwältinnen, ihre Dolmetschenden sowie die Personalverantwortlichen der Kanzleien sind Adressatinnen eines weiteren Kapitels. Auf der Grundlage von Interviews werden der Einstellungsprozess, sowie die Auswahlkriterien für potentielle Designated Interpreter thematisiert. Besonders aufschlussreich sind die Darstellungen konfliktträchtiger Aspekte, die sich aus den Rollen ergeben sowie Differenzen im Auftreten oder im Verhalten, welche jeweils aus der Perspektive der Tauben, der Dolmetschenden und der Personalverantwortlichen betrachtet werden (Kurlander, 2008). Anhand der Karriereentscheidungen einer tauben Illustratorin, Autorin und Kunstschaffenden und der Begleitung durch den DI werden die gegenseitigen Bedürfnisse, die Wünsche und auch die Grenzen, welche die Arbeit als DP - DI Team mit sich bringt, diskutiert. Deutlich wird auf die Relevanz der gegenseitigen Zugewandtheit und per-

sönlichen Offenheit für eine effektive und intuitive Arbeitsbeziehung verwiesen (Pouliot & Stern, 2008.) In einem weiteren Kapitel werden die Herausforderungen diskutiert, die sich in der Arbeit als DI für eine DP in der Verwaltung ergibt. Die Autorin beleuchtet die Themen Verantwortung, Macht und Einfluss der DI in den verschiedenen Arbeitsbeziehungen und berücksichtigt dabei sowohl teaminterne Aspekte als auch solche, die sich im Kontakt mit anderen Mitarbeitenden ergeben (Oatman, 2008). Weiterhin sind die Erfahrungen einer tauben Filmemacherin und ihrer zwei DIs Thema eines Abschnittes. Es werden die translatorischen Herausforderungen erläutert, mit denen sie in jeder Entstehungsphase, vom Casting bis zur Postproduktion eines Filmes, konfrontiert sind und Lösungsstrategien präsentiert. Der Sammelband von Hauser und Hauser stellt ein Kaleidoskop der Teamarbeit zwischen DP und DI dar und gibt damit umfassende Einblicke in die verschiedenen Arbeitsalltage, Herausforderungen und individuellen Teamstrategien.

2.3 Modelletablierung – weitere Entwicklungen ab 2008; erste wissenschaftliche Fundierungen

Die Publikation von Hauser, Finch und Hauser (2008) gab den Anstoß für mehrere empirische Forschungen, die den Anspruch verfolgten, die Teamarbeit von DP und DI wissenschaftlich zu fundieren. Die Forschung von Miner (2015; 2017) war durch das Vorhaben motiviert, aus der Zusammenarbeit unterschiedlicher DP - DI Teams allgemeingültige Regeln abzuleiten und stellt die Erarbeitung von potentiellen Faktoren für eine erfolgreiche Teamarbeit im Mittelpunkt. Die Autorin präsentiert eine umfangreiche und detaillierte Beschreibung der Charakteristika, welche die Zusammenarbeit zwischen DP und DI ausmachen, wie beispielsweise die hohen Anforderungen der DP und die Bereitschaft der DI, sich damit auseinander zu setzen oder die Bedeutung einer gegenseitigen Vertrauensbasis. Sedran (2016) unternimmt in ihrem Vortrag eine erste Retrospektive auf den einschlägigen Forschungsstand. Darüber hinaus werden theoretische und praktische Aspekte des Gebärdensprachdolmetschens auf die spezielle Situation der DP - DI angewandt, indem eine kognitiv-linguistische Perspektive eingenommen wird. Die Autorinnen Swabey et al. (2016) widmen sich dem medizinischen Bereich und thematisieren das erfolgreiche Herstellen zwischenmenschlicher Kontakte sowie die Inszenierungsleistung der DI. Auch Agan (2018) widmet sich dem Designated Interpreting im medizinischen Bereich, fokussiert allerdings die Perspektive der DP. Diese Perspektive interessiert auch die Forschenden Haug et al. (2017). In

ihrer Arbeit präsentieren sie die Ergebnisse einer internationalen Befragung, in der DP ihre Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit DI erläutern. Schwerpunkte bilden dabei die Aspekte der Dolmetschkompetenz, der Einstellungskriterien und die Strategien der Zusammenarbeit.

Für Deutschland und Österreich existieren nur wenige Publikationen. Graßer (2011) sucht in ihrer Masterarbeit Antworten auf die Frage, ob das DP - DI Modell, so wie es in der Literatur beschrieben wird, auch in Deutschland vorzufinden ist. Dabei stellt sie vor allem in Bezug auf Umfang und Ausprägung des Arbeitsverhältnisses Unterschiede fest. Meinecke (2011) wiederum betrachtet in ihrer Fallstudie die Besonderheiten der Arbeit, die sie als DI im Bürokontext erfahren hat und geht besonders auf ethische und zwischenmenschliche Faktoren ein. Ähnlich gehen auch Brück und Schaumberger (2018) vor. Die Autorinnen geben mit ihrer Arbeit Einblicke in das Designated Interpreting für einen österreichischen Apotheker. Dabei beleuchten sie vor allem Aspekte der Fremdwahrnehmung seitens der Kolleginnen und Kundinnen sowie der Leitungsperson.

Tabelle 1: Übersicht der Veröffentlichungen nach Erscheinungsjahr und Autorin(nen)

Jahr der Publ.	Autorinnen	Titel
1996	Teuber	Sign Language Interpreter - On the emerging new picture of its role and function
1998	Kale, Larson	The Deaf professional and the interpreter: A dynamic duo
2004	Cook	Neutrality? No Thanks. Can a biased role be an ethical one?
2008	Hauser, Finch & Hauser	Deaf Professionals and Designated Interpreters: A New Paradigm
2011	Meinicke	Establishing Working Relationships in Dialogue Interpreting: An Office-Based Case Study.
2015	Miner	Designated interpreters: An examination of roles, relationships, and responsibilities.
2015	Grooms	Interpreter Competencies in Science, Technology, Engineering, and Mathematics as Identified by Deaf Professionals
2016	Sedran	Deaf professionals and designated interpreters: A collaborative approach to service delivery
2016	Swabey et al.	Understanding the Work of Designated Healthcare Interpreters
2016	Booth	Designated Interpreters are Different: Examining a Growing Field
2017	Haug et al.	Deaf Leaders' Strategies for Working With Signed Language Interpreters: an Examination Across Seven Countries
2017	Miner	Professional Roles and Responsibilities in Designated Interpreting
2018	Agan	Exploring Deaf Physicians ' and Physician Trainees ' Experiences with Designated Interpreters
2018	Brück, Schaum- berger	Designated Interpreting in an Austrian Pharmacy: The Views of the parties concerned
2018	De Meulder, Stone & Napier	Designated or preferred? A deaf academic and two signed language interpreters working together for a PhD defence: A case study of best practice.
2020	Napier et al.	Employment For Deaf Signers In Europe

2.4 Zusammenfassung

Das vorangegangene Kapitel bot einen umfassenden Überblick über die Literatur zum Deaf Professionals-Designated Interpreters Modell, welches die Zusammenarbeit zwischen hochqualifizierten tauben Fachkräften und ihren spezialisierten Dolmetschenden beschreibt. Diese Zusammenarbeit wurde durch politische und gesetzliche Entwicklungen in den 1990er Jahren in den USA, wie den *with Disabilities Act from 1990 (1990)*, maßgeblich begünstigt. Diese Entwicklungen schufen die gesetzliche Grundlage, mit welcher die gesellschaftliche Teilhabe behinderter Menschen sichergestellt werden sollte. Da tauben Menschen damit der Zugang zu qualifizierenden Bildungsangeboten ermöglicht wurde, stieg deren Qualifikationsniveau und damit auch der Bedarf an spezialisierten Dolmetschleistungen. In den wissenschaftlichen und anekdotischen Beiträgen, die bis zum Jahr 2008 veröffentlicht wurden, stehen die ethischen, sozialen und kulturellen Dimensionen dieser Zusammenarbeit im Vordergrund. Zentral sind dabei der berufliche Kontext der tauben Fachkräfte (DP) sowie die Transformation der Rolle der Dolmetschenden (DI) von der neutralen Sprachmittlerin zur gleichberechtigten Partnerin. Die Publikation des Sammelbandes *Deaf Professionals and Designated Interpreters: A New Paradigm* markiert einen Wendepunkt in der Publikationslandschaft. Sie beleuchtet die Anforderungen und Strategien, die in verschiedenen beruflichen Settings für DPs und DIs gleichermaßen relevant sind. Spätere Studien vertiefen die Untersuchungen, mit einem Schwerpunkt auf spezifische Herausforderungen der Zusammenarbeit als auch auf Einflüsse gesellschaftlicher und kultureller Rahmenbedingungen. Die Perspektive tauber Fachkräfte hat dabei zunehmend an Bedeutung gewonnen. Die anfänglichen Diskrepanzen in der Darstellung des Modells sind einer zunehmenden Konsolidierung gewichen, wobei nicht nur eine einheitliche Terminologie sondern auch eine inhaltliche Kohärenz in der Diskussion erkennbar ist.

Auf der Grundlage des vorangegangenen Literaturüberblicks widmen sich die folgenden Kapitel den Hintergründen der Dolmetschenden und der Tauben.

3 Deaf Professionals: beruflicher Erfolg im Kontext von Taubheit

Den Ausgangspunkt dieser Arbeit bildet die Annahme, dass das Deaf Professional-Designated Interpreter Modell im deutschsprachigen Raum das Ergebnis der beruflichen Spezialisierung von zwei Personen darstellt. Das folgende Kapitel untersucht die Rahmenbedingungen, unter denen taube Fachkräfte eine höhere berufliche Position erreichen. Im Vergleich zu hörenden, die eine berufliche Karriere vorweisen können, sind taube Menschen mit zusätzlichen gesellschaftlichen und strukturellen Hürden konfrontiert. Die Besonderheiten, die den beruflichen Erfolg tauber Fachkräfte auszeichnen, werden in diesem Kapitel vor dem gesellschaftlichen und bildungspolitischen Hintergrund von Taubheit sowie der aktuellen Arbeitsmarktsituation tauber Menschen in Deutschland und Österreich analysiert und bilden die Basis für detailliertere Betrachtungen der Deaf Professionals.

Die Ausführungen beginnen im Abschnitt 3.1 mit einer Analyse der unterschiedlichen Perspektiven auf Taubheit, wobei der medizinische Ansatz dem kulturellen gegenüber gestellt wird. Im anschließenden Abschnitt 3.2 wird die berufliche Situation tauber Menschen thematisiert. Dafür werden die historischen Entwicklungslinien der Bildungsgeschichte tauber Menschen in den Blick genommen. Im Zentrum stehen dabei die unterschiedlichen Ansätze, die bestimmende Diskurse in der Gebärdensprach- und Audiopädagogik bis in die Gegenwart prägen und polarisieren. Vor diesem Hintergrund wird eine Interpretation aktueller statistischer Erhebungen aus Deutschland und Österreich vorgenommen, die durch detaillierte Ausführungen zu spezifischen Aspekten des Berufslebens wie Aus-, Fort- und Weiterbildung, beruflicher Stellung und Entlohnung ergänzt wird. Im Abschnitt 3.3 folgt eine Betrachtung der Kommunikationsbedingungen am Arbeitsplatz für Taube. Hierbei werden sowohl die Herausforderungen, als auch die psychosozialen Konsequenzen, wie auch die unterschiedlichen Bewältigungsstrategien herausgearbeitet, wobei insbesondere auf den Einsatz von Gebärdensprachdolmetschenden abgezielt wird. Die in 3.4 anschließenden Betrachtungen widmen sich sowohl den rechtlichen Grundlagen als auch den Implikationen der Anwesenheit von Dolmetschenden am Arbeitsplatz. Im letzten Teil dieses Kapitels werden im Abschnitt 3.5 die Gruppe der Deaf Professionals vor einem historischen und gesellschaftlichen Hintergrund betrachtet. Um zu prüfen, inwiefern das

DP - DI Modell aus dem anglophonen Raum auf das deutschsprachige Gebiet übertragbar ist, werden die nationalstaatlichen Unterschiede, die sich aus dem Verständnis von *professionals* und *Professionellen* ergeben, beleuchtet. Abschließende Überlegungen fassen wiederkehrende Merkmale der Persönlichkeit und der Umgebung von Deaf Professionals zusammen und erörtern die Veränderungen, die durch die aktive Beteiligung im Dolmetschprozess entstehen.

3.1 Unterschiedliche Perspektiven auf Taubheit

Anknüpfend an die Auffassung von Behinderung als soziales und politisches Phänomen, befassen sich die Disability Studies mit der Konstruktion von Behinderung und bemühen sich um differenzierte Ansätze (Bendel, 1999; Waldschmidt, 2005; Waldschmidt & Schneider, 2007). Brown et al. (2009) verfolgen beispielsweise ein konstruktivistisches Verständnis, und sprechen in diesem Zusammenhang, ähnlich wie bei dem *Doing Gender* Ansatz, von *Doing Disability*. Innerhalb der Deaf Studies haben sich alternative Überlegungen zur Konstruktion von Taubheit entwickelt. Taubheit wird dabei nicht als statisches Konzept begriffen, welches sich eindeutig determinieren ließe. Der Begriff wird als fluide verstanden und referiert, je nach dem historischen Hintergrund, auf ein unterschiedliches Verständnis. Im Deutschen wird in der Regel zwischen medizinisch konnotierten Begriffen wie *gehörlos*, *hörgeschädigt*, *schwerhörig*, etc. (engl. *hearing loss*) und der kulturell assoziierten Bezeichnung *taub* (engl. *deaf* bzw. *Deaf*) unterschieden (Leonhardt, 2023; Vogel, 2010). Die folgenden Betrachtungen intendieren eine Erläuterung der unterschiedlichen Zugänge und ihrer Implikationen.

3.1.1 Die defizitorientierte Perspektive auf Taubheit

Die jeweils geltenden sozialen Normen einer Gemeinschaft beeinflussen die Lesart von sozialen Konstrukten wie beispielsweise das von *Behinderung* (Lane, 1995). So wird in der medizinischen Perspektive Taubheit als Normabweichung verstanden, bei welcher der Aufnahme- und Verarbeitungsprozess von Schallwellen unterbrochen oder eingeschränkt ist. Akustische Reize werden vom Gehirn derart verarbeitet, dass ein mentales Abbild der Entstehungsorte, den Ausdehnungen und Beziehungen von Schallquellen und der Umgebung entsteht (Ziemer, 2023). Die Perspektive, welche von einer merkmalspezifischen Normalverteilung innerhalb der Bevölkerung ausgeht, wird durch die ersten statistischen Erhebungen im 19. Jahrhundert untermauert. Die Interpretation der Ergebnisse verstärkt die Ansicht, dass die Häufung bestimmter

Merkmale innerhalb des Spektrums als typisch – im Sinne von „normal“ – gedeutet werden kann. Alles, was von den durchschnittlich verteilten Phänotypen abweicht, sich also am Rande der grafischen Darstellung der Gaußschen Glockenkurve bewegt, ist „unnormal“ (Davis, 2006).

Die soziale Interpretation des Konzeptes wird dadurch erzeugt, dass bestimmten Menschengruppen innerhalb einer Gesellschaft Positionen zugewiesen werden, die mit marginalisierenden Zuschreibungen verbunden sind (Bauman & Murray, 2009). Die Auswirkungen auf die Positionierung und Handlungsspielräume der Betroffenen innerhalb des sozialen Raumes sind enorm:

One of the greatest handicaps in being Deaf is the reduced range of choices that are open to the Deaf person. [...] The loss of choices is largely the result of the social construction of what it means to be deaf—the result of audism—rather than of any sensory limitation that Deaf people have. In that sense, our society largely creates the problems of being Deaf.
(Lane, 2002, S. 364)

Diese Perspektive auf Taubheit kontrastiert den Verlust von Fähigkeiten im Vergleich zur restlichen Gesellschaft. Im Mittelpunkt steht dabei die Verminderung eines oder mehrerer Sinnesorgane, welche als „reparaturbedürftig“ angesehen werden, um eine Angleichung an die Mehrheitsgesellschaft zu verfolgen (Lane, 1994).

3.1.2 Die kultursoziologische Perspektive auf Taubheit

Leigh (2013) stellt der Selbstzuschreibung im audiologischen Ansatz eine alternative Sichtweise folgendermaßen gegenüber:

The audiological connotation for a deaf identity can be expressed by the following: „I do not hear; therefore I am deaf and not hearing.“ The cultural connotation is based on one saying something like, „I am deaf. I use ASL. I connect with deaf people.“
(Leigh, 2013, S. 328)

Für viele taube Menschen kommt eine Selbstzuschreibung als *behindert* nicht in Frage, denn „[t]here is no ‘handicap’ to overcome“ (Humphries, 1993, S. 14). Die kultursoziologische Perspektive steht der normativen Sichtweise des medizinischen Ansatzes gegenüber. Laut Padden (1990) werden alle Sprachen und Kulturen als Anpassungen an

die jeweiligen Lebensbedingungen und daher als gleichwertig verstanden. Die defizitorientierte Sichtweise hingegen impliziert, dass Taubheit mit diversen medizinischen Eingriffen geheilt werden müsse und kreiert damit Lösungsvorschläge, die reale Probleme tauber Menschen verfehlen. Taubheit beeinträchtigt vor allem die Kommunikationsfähigkeit mit der Mehrheit der Gesellschaft. Daher können taube Menschen eher mit Sprachminderheiten, als mit Menschen mit Behinderung verglichen werden (Lane, 2005, S. 296). Zahlreiche Forschungsergebnisse untermauern die These der Taubengemeinschaft als Subkultur – einige Autorinnen sprechen auch von einer eigenständigen Kultur (Meadow, 1972; Padden & Markowicz, 1976; Schein, 1968; Schlesinger & Meadow, 1972). Beispielsweise wird die kultursoziologische Theorie durch die Elternschaft tauber Menschen gestützt. Kinder werden demnach gemeinhin als Mitglieder einer sprachlichen Minderheit identifiziert, wenn sie eine Muttersprache erwerben, die nicht die der Mehrheitsgesellschaft ist. Dies ist bei Kindern tauber Menschen der Fall, da 90 % der Eltern die Lautsprache in einer Art beherrschen, die nicht der Mehrheit der Gesellschaft entspricht (Lane, 1995). Wegen seiner sozialen Konstruktion und der kontext- sowie zeitspezifischen Verwendung, entzieht sich der Begriff der *Kultur*, ähnlich wie der der *Behinderung*, einer eindeutigen Bestimmung. Um dem vielfältigen Charakter von Kulturgemeinschaften im Allgemeinen und der Taubengemeinschaft im Speziellen Rechnung zu tragen, erscheint es stimmiger, dieser definitorischen Unschärfe mit dem Konzept des *Doing Culture* zu begegnen (Hörning & Reuter, 2004). Innerhalb dieses Ansatzes konstruiert sich Kultur weniger durch definitorische Kriterien, als durch die Handlungen der Mitglieder.

Die Mitglieder der Taubenkultur deklarieren ihre Zugehörigkeit und die Loyalität gegenüber der Gruppe, ihren Werten und Verhaltensnormen durch eine Vielzahl von Handlungen, die unter der Bezeichnung *Deaf Way* zusammengefasst werden (Erting, 1994; Goodstein, 2006). Die Ausprägungen und Praktiken können mit denen anderer ethnischer Gruppen verglichen werden (Batterbury, Ladd & Gulliver, 2007). Es existiert ein kulturspezifisches Wissen über herausragende Persönlichkeiten sowie relevante historische Ereignisse. Weitere kulturspezifische Verhaltensnormen zeigen Rituale zur Begrüßung und zur Verabschiedung sowie im Gesprächsverhalten oder in der Verwendung von Gebärdennamen. Die Gemeinschaft der Tauben hat darüber hinaus ein reichhaltiges kulturelles Erbe in den bildenden und darstellenden Künsten aufzuweisen. Es konnten sich eigene kulturspezifische Wissensderivate wie *Deaf Studies*, der *Deaf History* oder der *Deaf Architecture* bilden (Batterbury et al., 2007). Die Konzepte

des *Deafhood* und *Deaf Gain* bilden die Extrakte der kulturspezifischen Perspektive auf Taubheit.

Der im englischen Sprachgebrauch von Ladd (2008) etablierte Terminus *Deafhood* bildet ein Gegenstück zum medizinisch orientierten Wort *deafness* und ist mit der Theorie des *Deaf Gain* eng verknüpft. Auch in diesem Konzept wird Taubheit als positiv und bereichernd begriffen. Im Gegensatz zum Konzept des *Deafhood*, das sich auf einzelne Individuen oder die Taubengemeinschaft bezieht, referiert *Deaf Gain* auf gesamtgesellschaftliche Phänomene und Strukturen. In diesem Konzept werden anthropologische, linguistische, kognitionswissenschaftliche, soziale, kulturelle und auch philosophische Aspekte betrachtet und Taubheit als eine Facette der menschlichen Vielfalt begriffen, deren Erforschung als Bereicherung betrachtet wird (Bahan, 2014; Bauman & Murray, 2013; 2014a; 2009; Garcia & Cole, 2014 ; Petitto & Bellugi, 1988).

Beiden Konzepten ist zueigen, dass die Mitglieder sich als Teil einer kulturellen und sprachlichen Gruppe begreifen, deren Zugehörigkeit eher durch soziologische Inszenierung, als durch den Hörstatus definiert wird . Die individuelle Identität wird maßgeblich durch das Kollektiv konstruiert, in dessen Zentrum die Gebärdensprache wertvollsten Ressource der Gemeinschaft steht (Ebbinghaus & Heßmann, 1989; Lane, 1995; Padden, 1996). Daher besitzt die Sprachkompetenz eines jeden Mitglieds innerhalb der Gruppe eine hohe Wertigkeit. Gebärdensprache fungiert hier weder als kommunikatives Hilfsmittel noch als Lautsprachersatz, "vielmehr [wird sie] als prägender Teil der Identität und des Selbstwertgefühls der Gruppe empfunden" (Grbić et al., 2004, S. 85). Um die Perspektive von Taubheit als Identitätsmerkmal zu betonen, wird mitunter sogar nicht von *gehörlosen* und *hörenden* Personen, sondern von *tauben* und *taublosen* Menschen gesprochen (Grote & Zäh, 2016)

Es gibt innerhalb der Gemeinschaft Bestrebungen, das jeweilige Identitätskonzept auch orthografisch zu verdeutlichen. Die Vorschläge gehen zurück auf Überlegungen Woodward's (1972; 1975). So drückt ein Majuskel am Anfang des Wortes *Deaf* die Zugehörigkeit zur Kultur der Tauben aus. Hingegen wird die Benutzung von Minuskeln am Wortanfang *deaf* verwendet, um diejenigen Menschen zu beschreiben, die eine Hörbehinderung haben und nicht gebärdenkompetent sind und sich auch der Taubengemeinschaft nicht zugehörig fühlen (Napier, 2007). Gleichmaßen wird dieses Konzept in der Verwendung der deutschen Schreibweisen *Taub* bzw. *taub* adaptiert. Allerdings ist diese Variante der Identitätsdeklaration in der großen Gruppe der Tauben,

Gehörlosen, Schwerhörigen, Hörbehinderten, Taubblinden und hörgeschädigten Gebärdensprachnutzenden bislang nicht einheitlich akzeptiert (Pudans-Smith, Cue, Wolsey, & Clark, 2019).

Für die berufliche Situation kann die Selbstzuschreibung eine starke Auswirkung haben. Diese Identitätskonstruktion erfordert ein Maß an Selbstwirksamkeit, welches erst im jungen Erwachsenenalter erreicht wird. Zu diesem Zeitpunkt ist die primäre Phase der Bildung bereits abgeschlossen. Die Entscheidung, welcher pädagogischen Ausrichtung diese folgt, wird in der frühen Kindheit überwiegend aus medizinischer Perspektive getroffen. Welche Bildungskonzepte tauben Kindern angeboten werden und welche Konsequenzen sich aus der Wahl für die berufliche Karriere ergeben, steht im Zentrum des folgenden Absatzes.

3.2 Die berufliche Situation tauber Menschen

3.2.1 Hintergrund und Konsequenzen pädagogischer Konzepte

Die Annahme, taube Menschen seien bildungsunfähig, prägte über Jahrhunderte ihren gesellschaftlichen Status. Aristoteles sah das Gehör als Voraussetzung für intellektuelles Vermögen (Birbaumer & Schmidt, 2005). Erst systematische Leichenöffnungen im 15. Jahrhundert stellten die anatomische Fehlannahme einer Verbindung zwischen dem Hörnerv und den Gehirnfunktionen jedoch zunehmend in Frage (Diallo-Danebrock, Abbas & Groß, 2019). Mitte des 20. Jahrhunderts belegte Vernon endgültig, dass niedrigere IQ-Werte tauber Menschen auf methodische Verzerrungen zurückzuführen sind und nicht auf mangelnde Intelligenz (Vernon, 2005).

Im 17. und 18. Jahrhundert etablierte sich der Begriff der *Bildsamkeit*, demzufolge alle Personen als bildungsfähig angesehen wurden. Beeinflusst von dieser Maxime, die „im Kielwasser der Industriellen Revolution“ (Grbić et al. 2004, S. 87) entstanden ist, gründeten sich die ersten Bildungseinrichtungen für taube Kinder (Ellger-Rüttgardt, 2019). Die initialen pädagogischen Unternehmungen setzten Ende des 18. und Anfang des 19. Jahrhunderts ein und sind auf einzelne Personen zurückzuführen (Brosch & Pirsig, 2003). Wegweisend war Abbé Charles-Michel de l'Épée, der 1771 in Paris ein Institut eröffnete. Seine *Manuelle Methode* (auch *Gestuelle* oder *Französische Methode*) setz-

te Gebärden und manuelle Zeichen in der Vermittlung von Bildungsinhalten ein, wurde jedoch bald als ineffizient kritisiert (Wilde, 1853, S. 431).

Parallel dazu entwickelte sich ein gänzlich anderer Ansatz. In Österreich-Ungarn wurde 1779 in Wien die erste Gehörlosenschule gegründet, die zunächst die *Manuelle*, später jedoch die *Orale Methode* anwandte (Ellger-Rüttgardt, 2019; Löwe, 1983). Die *Orale Methode*, auch als *Deutsche Methode* bezeichnet, legt den Schwerpunkt auf die auditiv-verbale Wissensvermittlung, um den Kindern ein Leben in der hörenden und sprechenden Gesellschaft zu ermöglichen (Prillwitz, 1991). Auch in der im Jahr 1778 von Samuel Heinicke (1729–1790) gegründeten Schule wurde mithilfe von Ablesen und Artikulationsunterricht die Entwicklung von Sprechfertigkeiten verfolgt. Samuel Heinicke gründete 1778 in Leipzig eine Schule mit ähnlicher Ausrichtung. Ernst Adolf Eschke kombinierte beide Methoden in Berlin (Vogel, 1999). Vergleichbare Entwicklungen gab es auch international, etwa durch Thomas Gallaudet in den USA und Thomas Braidwood in Großbritannien (Löwe, 1983).

Über die Effektivität der beiden Ansätze wurde innerhalb des *Methodenstreits* erbittert gerungen, welcher seinen Kulminationspunkt auf dem Kongress von Mailand erreichte (Grbić, 2023; Vogel, 1999). Diverse Fehlannahmen, führten innerhalb dieses sprachphilosophischen Diskurses zu einer Entscheidung zugunsten des Oralismus (Wolff, 2012). Die Lautsprache wurde gegenüber der Gebärdensprache bei der Integration gehörloser Menschen in die hörende Gesellschaft als überlegen definiert (Elliot, 1882), woraufhin sowohl die Gebärdensprache wie auch taubes Lehrpersonal aus dem Schulalltag entfernt wurden. Im Fokus des pädagogischen Handelns stand nun die Ausbildung artikulatorischer Fähigkeiten zur korrekten Aussprache des Phonemregisters. Die Herausbildung eines gesunden Persönlichkeitsbildes sowie die Vermittlung eines umfassenden Welt- und Kulturwissens traten in den Hintergrund (Krausneker, 2004). Teilweise steht die Artikulation und Erwerb der Lautsprache auch heute noch im Zentrum audiopädagogischer Bemühungen. Technische Hilfsmitteln wie Hörgeräte und Cochlea-Implantate sollen gehörlose Kinder auf den Weg eines möglichst „normalen, hörgerichteten Lautspracherwerbs zur Ausbildung von Sprechfertigkeiten und zur Aneignung der gesprochenen Sprache führen“ (Borgwardt, 2012, S. 381). Diese Entscheidungen hatten umfassende Veränderungen über die europäischen Grenzen hinweg zur Folge und verstärkten die pathologische Sichtweise auf Taube.

Das monolinguale lautsprachliche Bildungskonzept beruhte auf Fehlannahmen, die Gebärden kategorisch ausschlossen (Günther, 2001). Mit der Entlassung tauber Lehrkräfte entfielen wichtige sprachliche und kulturelle Vorbilder. Die pädagogische Legitimation, taube Kinder durch erzwungene Lautsprachlichkeit zu „erziehen“, verstärkte die Isolation innerhalb ihrer Familien, in der Schule und der Gesellschaft und begünstigte psychische Erkrankungen. Insbesondere die sprachliche Deprivation führte zu schwerwiegenden Entwicklungsstörungen (Adlassnig, 2011; Bain, Scott, Steinberg, 2004; Hall, 2017; Hintermair, 2001; Humphries, Kushalnagar, Mathur, Napoli, Padden, Rathmann & Smith, 2016; Lane, 1984; Prillwitz, 1982).

Durch die Beschlüsse des Mailänder Kongresses wurden die Bildungsmöglichkeiten für taube Menschen deutlich reduziert (Pagel, 2006). Hörhilfen und das Absehen von den Lippen sind nur begrenzt für die Erschließung der vermittelten Inhalte geeignet, da die Lippenbewegungen im Gegensatz zur Lautdiskriminierung nicht eindeutig differenziert werden können (Goss, 2003; Petersen, 1987). So blieb der Zugang zu schulischen Inhalten oft oberflächlich. Besonders deutlich zeigt sich dies in der Schriftsprache. Studien belegen, dass ein großer Teil tauber Menschen funktionale Analphabeten ist (Hennies, 2020; Krammer, 2001; Krausmann, 1998, 1999; Krausneker, 2006, Vollmann, Eisenwort & Holzinger, 2000). Die weit sprachliche Deprivation tauber Menschen offenbart die Grenzen des oralistischen Ansatzes und bereitete den Weg für eine zunehmend gebärdenorientierten Pädagogik ab dem Ende des 20. Jahrhunderts (Löwe, 1983). Der Gebärdensprache wird in der schulischen Umgebung zunehmend ein Platz eingeräumt, wie es beispielsweise durch das Angebot der Deutschen Gebärdensprache als Unterrichtsfach geschieht (Becker & Krausmann, 2016, 2022), durch den Einsatz von Gebärdensprachdolmetschenden in der Einzelinklusion (Becker & Meinhardt, 2013; Leonhardt, 2009).

3.2.2 Demografische Daten

Die statistische Verteilung tauber Menschen in Relation zur Gesamtbevölkerung wird für Deutschland häufig mit einem Anteil von etwa 0,1 % bzw. etwa 80.000 Personen angegeben. Allerdings muss die Grundlage, auf der diese Zahlen erhoben wurden, kritisch hinterfragt werden. Ein wesentlicher Grund dafür liegt in der fehlenden Meldepflicht für Gehörlosigkeit, wodurch von einer erheblich höheren Zahlen auszugehen ist. Darüber hinaus werden den Statistiken unterschiedliche Grade einer Hörbeeinträchtigung und einer eventuellen zusätzlichen Behinderung zu Grunde gelegt (Büter,

2019). Auch die Kenntnisse über die arbeitsplatzspezifische Situation von Menschen mit Behinderung sind lückenhaft (Pfahl & Powell, 2010). Insbesondere das Arbeitsleben tauber Menschen steht seit einiger Zeit im Zentrum des Forschungsinteresses, doch weisen die Studien deutliche methodologische und konzeptionelle Unterschiede auf.

Ein zentrales Problem liegt in der fehlenden Einheitlichkeit bei der Definition von Indikatoren für Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktbeteiligung. Auch der Umgang mit der Definition von Taubheit variiert. Während in manchen Erhebungen das Alter, in dem der Hörverlust eingetreten ist, eine Rolle spielt, bleibt dieser Faktor in anderen Untersuchungen unberücksichtigt. Der Einfluss des Zeitpunktes des Hörverlustes auf die Bildungsbiografie und die Konstruktion der individuellen und sozialen Identität im Kontext von Behinderung ist jedoch enorm. Darüber hinaus wird in den Untersuchungen nicht konsequent zwischen gehörlosen Menschen, die aural-oral kommunizieren und Tauben, deren Verständigung visuell-gestisch ausgerichtet ist, unterschieden. Ebenso wird das Umfeld und die möglicherweise vorhandene Gebärdenkompetenz meist nicht differenziert betrachtet. Die länderspezifischen, politischen und kulturellen Unterschiede in den Studien spielen jedoch in der Erfassung der berufsbezogenen Charakteristika tauber Menschen nur eine marginale Rolle.

Zur Ermöglichung allgemeiner Aussagen über die Arbeitsmarkterfahrungen dieser Gruppe werden taube, gehörlose und schwerhörige Personen in der Literatur unter dem Begriff *deaf and hard of hearing (DHH)* zusammengefasst. Diese vereinheitlichende Betrachtungsweise birgt das Risiko, spezifische Bedürfnisse und Herausforderung der jeweiligen Subgruppe zu übersehen. Um den beruflichen Alltag dieser Personen dennoch zu charakterisieren, wird dieses Vorgehen im folgenden Abschnitt übernommen und Taube, Gehörlose und Schwerhörige (TGS) als eine Gruppe zusammengefasst.

Die meisten Erhebungen fokussieren sich auf TGS in Angestelltenverhältnissen. Die Gruppe der Freiberuflichen oder Selbstständigen sind in der Forschung deutlich unterrepräsentiert, ebenso wie Angestellte in höheren Positionen (Atkins, 2013); TGS in medizinischen Berufen bilden hier eine Ausnahme (McKee, Smith, Barnett, & Pearson, 2013; Moreland, Latimore, Sen, Arato, & Zazove, 2013; Trotter, Matt, & Wojnar, 2014).

Die methodische Erfassung ist zudem oft defizitorientiert und kann zu einer möglichen Stigmatisierung führen (Hirschberg, 2012). Derzeit existiert keine menschenrechtsbasierte statistische Datenquelle, welche die Gruppe der TGS als kulturelle Gruppe erfasst. Daher ist eine eindeutige Einschätzung zur Arbeitsmarktsituation tauber Menschen in Deutschland und Österreich nicht ohne weiteres möglich (Kaul & Niehaus, 2013; Rogalla & Schidlowski, 2016). Die Zahlen variieren erheblich je nach Eintrittsalter der Hörschädigung. Laut dem Deutschen Zentralregister für kindliche Hörstörungen kommen in Deutschland von 1000 Geburten 1,2 Kinder mit einer beidseitigen Hörschädigung auf die Welt (Gross, Finckh-Krämer, & Spormann-Lagodzinski, 2000). Diese Gruppe der prälingual hörgeschädigter Menschen ist im Vergleich zu schwerhörigen Personen relativ klein und wird für das Jahr 2021 mit 252 350 Personen angegeben (Statistisches Bundesamt, 2022).

Ungeachtet methodologischer Unterschiede und kultureller Variationen zeigt ein Vergleich der internationalen Daten konsistent, dass TGS im Vergleich zu hörenden Menschen weltweit niedrigere Beschäftigungsquoten aufweisen und dass ihre spezifischen Bedürfnisse am Arbeitsmarkt oft unzureichend berücksichtigt werden (Danermark, 2005; Hasanbegović & Kovacevic, 2018; Punch, Hyde, & Creed, 2004). So sind in den USA lediglich 48 % der TGS in einem Beschäftigungsverhältnis, während die entsprechende Quote bei hörenden Personen bei 72 % liegt (Dammeyer, Crowe, Marschark, & Rosica, 2019). Innerhalb der Gruppe der TGS zeigen sich zudem deutliche Variationen in den Beschäftigungsraten. So ermittelten Studien, dass individuelle Faktoren wie der Grad der Hörbeeinträchtigung sowie die Kommunikationspräferenzen die Erwerbsbeteiligung erheblich beeinflussen können (Appelmann, Callahan, Mayer, Luetke & Stryker, 2012; Hogan, O'Loughlin, Davis & Kendig, 2009). Kelly (2015) führte eine umfangreiche Studie mit 20 560 TGS durch, aus der hervorging, dass die Beschäftigungsquote schwerhöriger Personen bei etwa bei 60 % lag, während sie bei den Tauben lediglich bei 31 % lag.

Eine Möglichkeit zur statistischen Erfassung ist der *Grad der Behinderung* (GdB). Dieser basiert auf einer medizinischen Bewertung und wird zur Gewährung sozialrechtlicher Leistungen genutzt. Als schwerbehindert gilt eine Person, wenn ein GdB von mindestens 50 vorliegt. Für TGS ist das entscheidende Merkmal das Ausmaß des Hörverlustes, der ohne Hörhilfen ermittelt wird (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2020).

Das Ausmaß reicht von verschiedenen Graden der Schwerhörigkeit bis hin zu Taubheit.

Die Statistik der schwerbehinderten Menschen zeigt, dass 2021 in Deutschland 9,4 % der Bevölkerung schwerbehindert waren, davon 50 160 gehörlos und 252 350 schwerhörig (Statistisches Bundesamt, 2022). 3,1 Millionen Schwerbehinderte waren im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre), davon 1,6 Millionen zwischen 55 und 65 Jahren. 50 160 der schwerbehinderten Personen waren gehörlos, bei 29 780 Personen war Taubheit die schwerste Behinderung. 252 350 Personen waren von Schwerhörigkeit (eventuell kombiniert mit Gleichgewichtsstörungen) betroffen (Statistisches Bundesamt, 2022). Die Arbeitsmarktsituation von behinderten Menschen wird in der Statistik der schwerbehinderten Menschen nicht erfasst.

Die Erwerbsquote hängt sowohl von der Datengrundlage als auch von der Art der Berechnung ab. Die Erwerbsquote von TGS wird auf etwa 50 % geschätzt, wobei für diese heterogene Gruppe die methodische Grundlage der Erhebungen eine Rolle spielt (Pfaff, 2012; Schnell & Stubbra, 2010). Kaul und Niehaus (2013) gehen von einer Erwerbsquote von 70 % aus. Schätzungsweise gehen „von den 60.000 Hörbehinderten im Alter zwischen 18 und 55 Jahren vermutlich über 40.000 einer Erwerbstätigkeit nach[.Von diesen] verfügen mindestens 32 000 über eine abgeschlossene duale Ausbildung“ (Rogalla & Schidlowski, 2016, S. 38f).

Da ein Teil der interviewten Deaf Professionals der vorliegenden Erhebung in Österreich tätig sind, soll im Folgenden die dortige Arbeitsmarktsituation von TGS beleuchtet werden. Die statistische Erfassung der Art und des Umfangs der Erwerbsbeschäftigung von TGS ist auch in Österreich eine Herausforderung. Personen, bei denen ein behördlich festgestellter Grad von mindestens 50 vorliegt, werden als *begünstigte Behinderte* bezeichnet und haben Anspruch auf besondere Schutz- und Förderungsmaßnahmen (BEinstG, 2014, Art. 2, § 2). Im Jahr 2016 lebten 1,3 Millionen Personen (18,4 %) der österreichischen Bevölkerung mit einer Behinderung, davon 400 000 mit einem Behindertenpass. Es wurden 157 000 Personen (2,1 %) mit dauerhaften Hörproblemen erfasst (Bundesministerium für Arbeit Soziales und Konsumentenschutz, 2016). 0,8 % der Befragten gaben eine leichte Schwerhörigkeit an, 1,1 % eine mittelgradige und 0,3 % eine schwerwiegende Hörbeeinträchtigung (Bundesministerium für Arbeit Soziales und Konsumentenschutz, 2015). Die Validität der Erhebung ist kritisch zu betrachten, da die Befragung telefonisch erfolgte und eine repräsentative Teilnahme von Menschen mit Hörschädigung unter diesen Umständen unwahrscheinlich ist.

Anfang 2016 gab es insgesamt 101 318 begünstigte behinderte Personen nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG, 2014), von denen 62 693 unselbständig oder selbständig beschäftigt waren. Die Zahl der arbeitslosen Personen, die nach *BEinstG*, *OFG*, einem Landesbehindertengesetz als *behindert* gelten, belief sich im Jahr 2016 auf 12 397. Die Register-Arbeitslosenquote auf 9,3 % (Bundesministerium für Arbeit Soziales und Konsumentenschutz, 2016).

Diesen Ausführungen schließt sich in dem folgenden Abschnitt eine detaillierte Betrachtung der Umstände an, die TGS zu Beginn ihres Berufsweges in der Ausbildungsphase umgeben.

3.2.3 Ausbildungsmöglichkeiten und Tätigkeitsfelder

Die Ausbildungsstrukturen von TGS in Deutschland gründen sich auf die in der Mitte des 20. Jahrhundert entstanden Berufsbildungswerke, die den theoretischen Unterricht und die praktischen Erfahrungen in Betrieben im dualen System kombinieren (Merseburger & Kretschmer, 2001). In Österreich gibt es vereinzelt Fachschulen, die TGS ausbilden. Junge Taube nutzen zunehmend die Möglichkeiten des allgemeinen monalen und dualen Ausbildungssystems in der Bundesrepublik, die auch hörenden Menschen zur Verfügung stehen (Leonhardt, 2023).

Das Bildungsniveau der Jugendlichen zum Zeitpunkt des Eintritts in die Berufsausbildung ist durchschnittlich niedriger als bei Gleichaltrigen (Punch et al., 2004; Rydberg, Gellerstedt & Danermark, 2009, 2010, 2011). Nur 4 % der TGS in Österreich besaßen im Jahr 1995 die Matura oder einen Universitätsabschluss, während 51 % einen Lehrabschluss vorweisen konnten (Burghofer & Braun, 1995). Im Jahr 1999 stieg der Anteil auf 16 % bei den Maturen, während der Anteil bei den Lehrabschlüssen auf 35 % sank.

Der Hörstatus beeinflusst die Berufswahl von TGS erheblich. Eine geräuscharme Umgebung kann beispielsweise ein ausschlaggebender Faktor bei der Berufswahl sein. Ein weiterer Aspekt betrifft den Fachbereich, da ein bedeutender Teil mit oder für andere TGS arbeitet. Als Beweggründe für diese Entscheidung werden die eigenen Erfahrungen genannt, die sie anderen zur Verfügung stellen möchten (Punch, Hyde, Power., 2007), aber auch Diskriminierungserfahrungen in anderen Bereichen (Heyko & Flatla, 2021). So arbeiten TGS häufig in der Bildung und Erziehung (Mutić, Čizmić, Vukelić, & Petrović, 2019) oder auch in der Audiologie bzw. der Akustik (Emmett & Francis, 2015). Einige Studien deuten darauf hin, dass taube Absolventinnen in ihren Beratungsprozessen von ihren Mentorinnen wenig ermutigt werden, Berufe zu ergreifen,

die ihren Neigungen und Interessen entsprechen (Gregory, Bishop, & Sheldon, 1995). So ist es zu erklären, dass ein Großteil der tauben Jugendlichen zwar einen Lehrberuf ergreift, dieser jedoch häufig nicht den Berufswünschen der Absolventinnen entspricht (Ortner, 1993).

Die Palette der potentiellen Berufe für Taube war sowohl in Deutschland als auch in Österreich nach wie vor begrenzt. Lange Zeit überwogen manuelle Tätigkeiten (Christiansen, 1994). Bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts arbeiteten TGS überwiegend in traditionellen Berufen wie Holzverarbeitung oder Druckerei (Moore & Levitan, 2003; Padden, 1996). Darüber hinaus kamen Taube auch als Lehrkraft bzw. Wohnheimleitung für taube Schülerinnen zum Einsatz (Crammatte, 1987; Cronenberg & Blake, 1966). Die sogenannten *blue collar* Berufe verlangten eine minimale Schulbildung und waren insbesondere vor dem zweiten Weltkrieg und während dessen für Taube verfügbar, da die meisten nicht-behinderten Männer für den Kriegsdienst verpflichtet wurden (Kushalnagar & Rashid, 2008). In Deutschland überwogen die Berufe der Tischlerin, der Schuhmacherin, der Malerin oder der Schneiderin (Piel, 2001). Nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges arbeiteten TGS zunehmend in der industriellen Fertigung in Fabriken (Dommaschk-Rump & Ueberschaer, 1995). Durch umfassende pädagogische, gesellschaftliche und staatliche Bemühungen kann eine sukzessive Erweiterung der Berufswahlmöglichkeiten für TGS festgestellt werden (Claußen, 1997; Hintermair et al., 2017).

Daten zu höheren und akademischen Abschlüssen, die im Kontext DP - DI relevant sind, existieren nicht, da die Anzahl gehörloser Studierender nicht zentral erfasst wird. Spezifische Daten über Studierende mit Hörschädigung werden von der allgemeinen Statistik zu Studierenden mit Behinderung nicht getrennt ausgewiesen (Statistisches Bundesamt, 2023).

3.2.4 Berufliche Position

Neben den Untersuchungen aus Deutschland und Österreich haben sich auch internationale Studien der Situation von TGS im Arbeitsleben gewidmet. Die groß angelegte Studie von Rydberg et al. (2011), in der 2 144 schwedische TGS im Alter von 25-64 zu ihrer Arbeitsplatzsituation befragt wurden, zeigt beispielsweise, dass TGS oft von Unterbeschäftigung betroffen sind, da sie entweder in Teilzeitstellen arbeiten, obwohl sie eine Vollanstellung präferieren würden oder über höhere Bildungsabschlüsse verfügen, als es für ihren aktuellen Arbeitsplatz erforderlich wäre. Die Forschungen von

Willoughby (2011) bestätigen diese Ergebnisse für Australien. Obwohl eine steigende Anzahl an tauben Fachkräften zu verzeichnen ist (siehe Kapitel 3.5 „Deaf Professionals“), arbeiten diese nur äußerst selten in Spitzenpositionen, wie folgende Aufstellung für den kanadischen Arbeitsmarkt exemplarisch zeigt:

In Canada as of 2015, there were five Deaf lawyers, four Deaf university professors, two Deaf doctors and out of the seven Deaf schools, only one of them was run by a Deaf principal [...]. Considering that there are more than 350,000 Deaf Canadians (almost one percent of the Canadian population), these professional Deaf numbers are minuscule when compared to total Canadian numbers in 2015: 125,000 lawyers, 44,000 university professors, and 82,000 doctors.
(Heyko & Flatla, 2021, S. 420f)

Als Begründung für dieses Missverhältnis führen Punch et al. (2007) sowie Punch (2016) die mangelnde Bereitschaft der Vorgesetzten und Kolleginnen an, die Arbeit in ihrem Unternehmen inklusiv zu gestalten und auf die kommunikativen Bedürfnisse der TGS einzugehen. Denn obwohl Gesetzgebungen die Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz verbessert haben, sind Arbeitgebende bei der Einstellung von TGS zögerlich. Die als kostspielig empfundenen gesetzlichen Verpflichtungen wie die Bereitstellung von technischen Hilfen oder Dolmetschenden und erforderliche Änderungen im Betriebsablauf gelten als Hemmfaktoren (Houston, Lammers, Svorny, 2010). Die Folgen davon wirken sich nicht nur auf die betroffenen TGS aus. Durch die geringere Beschäftigungsquote von TGS fehlt es auch an Vorbildern, die dazu ermutigen können, höhere berufliche Positionen zu erlangen (Stokar & Orwat, 2018).

3.2.5 Entlohnung

Zusätzlich zu den Herausforderungen im beruflichen Alltag berichten TGS von einer signifikanten Diskrepanz in der Entlohnung im Vergleich zu hörenden Arbeitnehmenden. Willoughby (2011) identifizierte für gebärdensprachige TGS in Australien eine Gehaltslücke zwischen 20 % und 22 %. Andere Studien zeigen auf, dass TGS im Vergleich zu hörenden Menschen einem bis zu doppelt so hohen Risiko ausgesetzt sind, nur niedrig entlohnte oder gar keine Beschäftigung zu erhalten (Punch, 2016). Faktoren wie der Rückgang von Arbeitsplätzen für gering qualifizierte gehörlose Arbeitnehmende, eine kürzere Betriebszugehörigkeit sowie die niedrigeren Löhne solcher Positi-

onen führen vermehrt dazu, dass TGS den Arbeitsmarkt verlassen und auf Sozialversicherungsleistungen zurückgreifen (Houston et al., 2010).

Einige TGS berichten, dass das Herunterspielen oder Negieren der eigenen Hörschädigung zu einer Erhöhung des Gehalts führen kann. Einer kanadischen Studie mit 702 Teilnehmenden zufolge stieg das Durchschnittsgehalt nach einer Cochlear-Implantation von \$ 30,432 auf \$ 42,672 (Monteiro, Shipp, Chen, Nedzelski & Lin, 2012). Dennoch weisen Heyko und Flatla (2021) kritisch auf Folgendes hin “yet having cochlear implants does not guarantee that communication difficulties will ‘magically’ go away even if some employers believe so” (Heyko & Flatla, 2021, S. 421).

3.2.6 Berufliche Fort- und Weiterbildung

Ein weiteres Problem stellt die berufliche Fort- und Weiterbildung für TGS dar. Trotz des wachsenden Angebots an Qualifikationsmaßnahmen bleibt der Zugang zu diesen Maßnahmen für TGS stark eingeschränkt und ist überwiegend Personen mit höherem Bildungsniveau vorbehalten. Insbesondere gering Qualifizierte, ethnische Minderheiten, Personen mit negativen Bildungserfahrungen oder Personen mit pessimistischen Zukunftsperspektiven nehmen seltener an Fortbildungen teil (Holzer, 2017). Rogalla & Schidlowski (2016) konstatieren für Deutschland, dass dem nennenswert hohen Fort- und Weiterbildungsbedarf von TGS und ihren Arbeitgebenden „weder zielgruppenspezifische noch integrative oder inklusive Angebote gegenüber“ stehen (Rogalla & Schidlowski, 2016, S. 43). Grbić et al. (2004) bestätigen diese Aussage für Österreich. Denn hier werden Angebote von Gehörlosen durchaus genutzt, wenn sie geeignet sind. Es liegt daher in der Verantwortung der Bildungsanbieterinnen auf kommunaler Ebene und der bildungspolitischen Entscheidungsträgerinnen auf Bundesebene, kommunikations- und kulturspezifische Voraussetzungen zu schaffen, die eine erfolgreiche Teilnahme an berufsqualifizierenden Maßnahmen für TGS ermöglichen.

3.3 Kommunikation im beruflichen Alltag

3.3.1 Herausforderungen am Arbeitsplatz

Wie bereits dargelegt wurde, sind Taube, schwerhörige und gehörlose Personen in ihrem beruflichen Alltag mit einer Vielzahl an Barrieren konfrontiert, die weitreichende Konsequenzen für das Arbeitsumfeld haben. Wissenschaftliche

Forschungen zeigten bereits in den 1980er Jahren erhebliche Verhaltensunsicherheiten und Beziehungsstörungen zwischen TGS und ihren beruflichen Bezugspartnerinnen auf. Spätere Untersuchungen spezifizieren, dass die eingeschränkte Berufsfähigkeit von TGS überwiegend auf Kommunikationsprobleme und fehlendes Verständnis des hörenden Umfeldes zurückzuführen ist (Leonhardt, 2023). Diese Ergebnisse sind wenig überraschend, da die Kommunikation zwischen TGS und ihren Kolleginnen und Vorgesetzten primär lautsprachlich erfolgt und ein hohes Maß an Anpassungsleistung erfordert.

Viele TGS beschreiben ihre Arbeitssituation als marginalisiert und berichten beispielsweise von einer niedrigeren Bezahlung, einen beschränkten Zugang zu Aufstiegsmöglichkeiten und einer begrenzten Teilhabe am Berufsalltag (Kupke, 1994; Murray, Klinger & McKinnon, 2007). Ein zentrales Problem stellt das Absehen von den Lippen dar, dessen Schwierigkeiten oft unterschätzt und die Kompensationsmöglichkeiten überschätzt werden (Piel, 2001). Das Abwenden des Körpers der Gesprächspartnerinnen sowie verdeckte Münder, starke Akzente sowie geringe Sprechlautstärke oder erhöhte Sprechgeschwindigkeit sind zusätzliche erschwerende Faktoren (Heyko & Flatla, 2021). Insbesondere die Kommunikation mit Mitarbeitenden in größeren Gruppen gestaltet sich schwierig, weshalb einige Beschäftigte auf die Teilnahme an Meetings verzichten und sich statt dessen über Protokolle informieren (Seita, Albusays, Kafle, Stinson, & Huenerfauth, 2018). Dieser Verzicht betrifft neben dem allgemeinen Informationsaustausch insbesondere die Möglichkeit, sich mit Kolleginnen über fachspezifische oder auch informelle Themen auszutauschen (Yoder & Pratt, 2005).

Als eine der größten Hürden im beruflichen Alltag von TGS wird studienübergreifend die Nutzung des Telefons identifiziert (Geller, Gorelik, Kim, Mosteller, Quinn & Rose, 2010; Haynes, 2014; Haynes & Linden, 2012; Punch et al., 2007; Tye-Murray, Spry, & Mauzé, 2009). Dies trifft sowohl auf Personen im Angestelltenverhältnis, als auch auf Selbstständige zu, die angeben, E-Mails und Textnachrichten anstelle von Telefongesprächen in großem Umfang zu nutzen oder das Telefonieren an ihre Mitarbeitenden delegieren. Viele TGS nutzen internetgestützte Telefonkommunikationsmittel wie Video-Relay-Dienste und Telefone mit Untertiteln, obwohl die Qualität der Verdolmetschung für komplexe oder sensible Telefongespräche als unzureichend eingeschätzt wird (Atkins, 2013). Aktuelle Zahlen

oder Nutzendenstatistiken liegen nicht vor (private E-Mails der Geschäftsleitungen führender Dienste in Deutschland).

Eine mögliche Lösung für die Probleme, die sich durch die Dominanz der lautsprachlichen Kommunikation am Arbeitsplatz ergeben, besteht in der Verlagerung auf schriftliche Kommunikation. Dieses Umstellen ist in bestimmten Arbeitsbereichen zwar umsetzbar, allerdings stellt die oft geringe Schriftsprach- und Lesekompetenz von TGS eine erhebliche Barriere dar. Diese Problematik wird dadurch verschärft, dass die Relevanz der Schriftsprache im Berufsleben als besonders hoch eingeschätzt wird – sogar höher als in der schulischen oder akademischen Ausbildung (Hintermair et al., 2017). Zudem führt die Einschätzung der schriftsprachlichen Fähigkeiten häufig zu unzutreffenden Rückschlüssen auf die kognitiven und fachlichen Kompetenzen von TGS. Das ohnehin mangelhafte Wissen über TGS wird durch Stereotypen in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit und die Produktivität ergänzt (Beha & Hasanbegović, 2019). So werden Defizite in der Schriftsprache oftmals fälschlicherweise als Indikator für mangelnde intellektuelle oder fachliche Fähigkeiten interpretiert (Boyle, 1987; Hennies, 2020). Vorurteile dieser Art begegnen TGS unabhängig von ihrer Position, da ein höherer beruflicher Status eine Konfrontation mit negativen Stereotypen und Zuschreibungen nicht verhindert (Dwertmann & Boehm, 2016). Diese Fehleinschätzungen tragen zur weiteren Benachteiligung von TGS im beruflichen Umfeld bei und erschweren deren Zugang zu gleichwertigen beruflichen Chancen. Die Forschungen von Becker und Gelhardt (2003) deuten darauf hin, dass die Situation von Arbeitnehmenden im beruflichen Kontext mit der von Auszubildenden vergleichbar ist.

Wird die Arbeitsmarktsituation aus einer Genderperspektive betrachtet, offenbaren sich intersektionale Phänomene, da alle oben beschriebene Faktoren für Frauen und Personen jenseits des heteronormativen Geschlechtsverständnisses in potenziierter Form gelten (De Vries, Fischer, Kasproski, Kroh, Kühne, Richter, & Zindel, 2020; Fries, 2020; Orth, 2018; Windisch, 2014). So zeigt die Studie von Breiter (2002), dass zwei Drittel der befragten Frauen in Österreich bereits nicht mehr in ihrem erlernten Beruf tätig sind. Darüber hinaus gibt es deutliche Anzeichen für einen Gender-Pay-Gap, denn 65 % der Probandinnen gaben an, dass sie bei gleicher oder besserer Qualifikation weniger verdienen als ihr Partner. Neben dem Gender wirkt sich auch das Alter der Beschäftigten auf ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt negativ aus, was insbesondere bei älteren Frauen zu einer weiteren Marginalisierung führt (Weber & Weber, 2015). Hierbei ist anzumerken, dass die Kumulation von geschlechtsspezifischen und alters-

bedingten Diskriminierungen besonders in den fortgeschrittenen Berufsjahren zu einem erhöhten Risiko der Arbeitsmarktbenachteiligung führen kann.

3.3.2 Konsequenzen kommunikativer Isolation

Die Bedeutung von sowohl privatem und als auch informellem Austausch ist für die psychosoziale Situation von erheblicher Relevanz. Für TGS stellt die überwiegend lautsprachliche Kommunikation jedoch ein Hindernis dar. Da das Absehen von den Lippen in größeren Gruppen und komplexen Gesprächssituationen kaum praktikabel ist, wird die Teilhabe an solchen Interaktionen erheblich eingeschränkt. Laute Hintergrundgeräusche können die ohnehin schwierigen akustischen Bedingungen zusätzlich beeinträchtigen (Atkins, 2013; Yoder & Pratt, 2005). Ein Ausweichen auf alternative Kommunikationskanäle ist in diesen Situationen nicht möglich.

Die Teilnahme an informellen Treffen, die entscheidend für die berufliche und soziale Integration sein können, stellt TGS somit vor ein Dilemma, wie das folgende Zitat eindrücklich darstellt:

Difficulty with fellow staff is always an issue. Hard to understand at staff socials and no-one will fund interpreters for these, hence difficult to make meaningful friendships in work environments without super-human efforts. I did not anticipate the disadvantage of missing out on gossip, networking opportunities, casual information sharing. It has always been difficult socializing in groups during lunchtime breaks in the staff room. (Nachtegaal, Festen, & Kramer, 2012, S. 512)

Die Erfahrung der sozialen Unterstützung, die in informellen Zusammentreffen entsteht und die einen wichtigen Beitrag zur Ausbildung von Resilienz im Arbeitsleben leistet, bleibt den TGS somit weitgehend verwehrt. Darüber hinaus haben die Einstellungen und die Akzeptanz des familiären und beruflichen Umfeldes einen großen Einfluss auf das Stressempfinden und die berufliche Resilienz (Kurz, Hauser, & Listman, 2016; Listman & Kurz, 2020; Punch, 2016; Vornholt, Uitdewilligen, & Nijhuis, 2013). Viele TGS berichten von dem Widerwillen ihrer Kolleginnen, ihren kommunikativen Bedürfnissen entgegenzukommen (Punch et al., 2007). Oft sind es Fürsprecherinnen, die es den TGS ermöglichen, die Hindernisse zu überwinden, die ihren beruflichen Erfolg trotz ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten behindern (Foster & MacLeod, 2004).

Die psychischen Konsequenzen, die aus den beruflichen Barrieren von tauben, gehörlosen und schwerhörigen Menschen hervorgehen, sind vielfältig und erstrecken sich über sämtliche Etappen des Arbeitslebens. Bereits im Rahmen der Berufswahl stellt die deutlich dezimierte Auswahl an beruflichen Tätigkeiten ein arbeitsgesundheitliches Risiko dar. Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit ist von besonderer Bedeutung, denn „[if] one loves what they do, then the process becomes more bearable, not less labor intensive“ (Yoder & Pratt, 2005, S. 12).

Im Vergleich zu hörenden Menschen verfügen TGS über weniger Coping-Strategien, um arbeitsbezogenen Stress zu bewältigen (Beha, Kurtalić, & Petrović, 2022). Unter Umständen sind TGS innerhalb ihrer schulischen Sozialisation nicht ausreichend auf die Integration in ein Arbeitsumfeld vorbereitet, in dem regelmäßige und enge Kontakte zu hörenden Kolleginnen und Kollegen notwendig sind (Piel, 2001).

Studien zeigen, dass TGS häufiger an einem Stress- oder Fatigue-Syndrom leiden (Coniavitis Gellerstedt & Danermark, 2004). Die erhöhte psychophysiologische Belastung lässt sich durch die verstärkte Konzentration erklären, die TGS in einer hörenden Umgebung durch Absehen von den Lippen und erhöhter Höranstrengung erbringen müssen (Bess & Hornsby, 2014; Granberg et al., 2014; Punch et al., 2007). Faktoren wie Angst der TGS um die Position im Unternehmen, Kommunikationsschwierigkeiten und daraus resultierende Müdigkeit und zu kurze Erholungszeiten sowie mangelnde Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte erzeugen ein Gefühl der Unsicherheit und führen zu Stresssymptomen (Tye-Murray et al., 2009). Die erhöhte Belastung äußert sich neben körperlichen Symptomen auch in Erschöpfungs- und Angstzuständen, die zu einem Anstieg der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit führen (Weidenfeller, 2021). Dabei korreliert der Grad der Hörminderung mit dem des Erholungsbedarfes. Im Vergleich zu hörenden Kolleginnen ist die Wahrscheinlichkeit, dass der Erholungsbedarf bei Personen mit niedrigem Hörstatus in die Kategorie "Gesundheitsrisiko" fällt, fast doppelt so hoch (Haynes & Linden, 2012; Kramer, Kapteyn, & Houtgast, 2006). Die Kommunikationsbarrieren führen zudem zu einem Gefühl der Isolation. Dies bestätigen die Teilnehmenden einer österreichischen Studie mit dem Wunsch nach ebenfalls tauben oder schwerhörigen Kolleginnen (Grünbichler & Stalzer, 2002).

Zusammenfassend können die Rahmenbedingungen, die auf TGS im Arbeitsleben einwirken, folgendermaßen dargestellt werden (siehe Abbildung 1) :

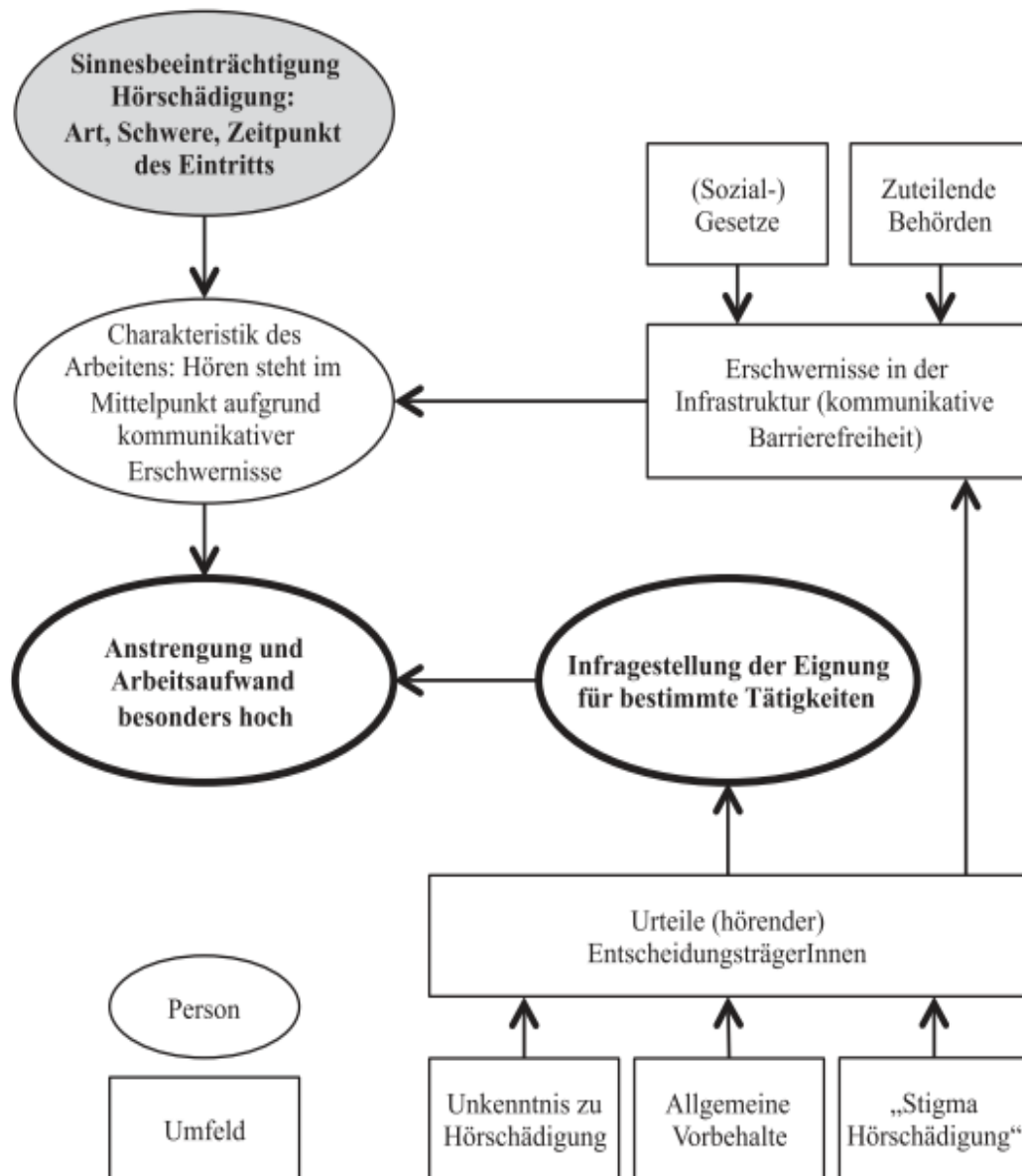


Abbildung 1: Berufstätigkeit aus der Sicht von tauben, gehörlosen, schwerhörigen und späterschwerhörigen Menschen

(Popescu-Willigmann, 2014, S. 145)

Die Grafik verdeutlicht persönliche (ovale Felder) und umfeldspezifische (rechteckige Felder) Faktoren, die im Hinblick auf die Berufstätigkeit von TGS und deren gefühlte Arbeitsbelastung auftreten.

Im Zentrum des Systems steht die Sinnesbeeinträchtigung des Hörens, wobei die Art, die Schwere und der Zeitpunkt des Erwerbes maßgeblichen Einfluss auf die Bildungskarriere und das spätere Berufsleben hat. Die zentrale Rolle des Hörens bestimmt die berufliche Realität und erstreckt sich über sämtliche Etappen des Erwerbslebens und beeinflusst sowohl die Arbeitsbedingungen wie auch den Zugang zu beruflichen Tätigkeiten und die berufliche Entwicklung. Diese Umstände führen zu einer erhöhten Belastung der Betroffenen. Der gesetzliche Hintergrund sowie die von Behörden zugewiesene Hilfsmittel und Assistenzleistungen können mit zusätzlichen Erschwernissen in der Infrastruktur die hohen Anstrengungen und Aufwände weiterhin verschärfen, wie auch hörende Entscheidungsträgerinnen innerhalb des Unternehmens. Sie agieren vor dem Hintergrund zahlreicher Vorurteile gegenüber hörgeschädigten Menschen und tragen so zu der negativen psychosozialen Situation von TGS bei. Die aufgeführten Charakteristika wirken sich auf das Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten und die Selbstwirksamkeit von TGS aus und haben weitreichende Konsequenzen für die psychische und physische Gesundheit.

Wie deutlich geworden ist, nimmt das Hören eine prominente Stellung im beruflichen Alltag von TSG ein. Für die Bewältigung der unterschiedlichen Kommunikationssituationen stehen unterschiedliche Strategien und Hilfen zur Verfügung, wie im nächsten Abschnitt deutlich wird.

3.3.3 Technische Hilfen und Kommunikationsstrategien

Vor dem Hintergrund der aufgeführten Hindernisse und Bedürfnisse ist es erstaunlich, dass das Wissen über mögliche Assistenztechnologien und deren Einsatz sowohl bei Arbeitgebenden als auch Arbeitnehmenden als lückenhaft beschrieben wird (Punch, 2006; Scherich & Mowry, 1997). Ähnliche Ergebnisse ergab das Projekt GINKO (Gesetzeswirkungen bei der beruflichen Integration schwerhöriger, ertaubter und gehörloser Menschen durch Kommunikation und Organisation). Bei diesem gemeinsamen Projekt der Forschungsstelle zur Rehabilitation von Menschen mit kommunikativer Behinderung (FST) e. V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, des Deutschen Schwerhörigenbundes und des Deutschen Gehörlosen-Bundes wurde mittels einer Umfrage unter den Mitgliedern des Deutschen Schwerhörigen Bundes (DSB)

e.V. und des Deutschen Gehörlosen Bundes (DGB) e.V. die Auswirkungen des SGB IX auf den Arbeitsalltag, die Auswirkungen von unterstützenden Maßnahmen auf die Eigeninitiative hörgeschädigter Menschen und von Schule, Ausbildung, Studium und Weiterbildung auf den beruflichen Erfolg erhoben. Bezüglich der Diskrepanz des hohen Bedarfs an benötigten Unterstützungsangeboten und -technologien und der eher geringen Nachfrage bestätigten auch die Befragten der GINKO Studie, dass die gesetzlichen vorgesehenen Maßnahmen zur Ausstattung und Gestaltung eines hörgeschädigten-gerechten Arbeitsplatzes eher im geringen Maße umgesetzt werden (FST, o.J.a).

Die Beantragung von Nachteilsausgleichen oder Anpassungen am Arbeitsplatz verfolgen TGS in den USA eher zurückhaltend (Baldrige & Swift, 2016). Wobei die Faktoren höhere Bildung, Vollzeitbeschäftigung, jüngerer Alter sowie das Vorliegen von Mehrfachbehinderungen statistisch gesehen die Wahrscheinlichkeit der Nachfrage nach Unterstützungsangeboten erhöhen (Dong & Guerette, 2013). Als konkrete Unterstützungen können sowohl technische wie auch kommunikative Strategien und Hilfen eingesetzt werden. Deren statistische Inanspruchnahme wird in den folgenden Abschnitten erläutert.

Zur Kommunikation am Arbeitsplatz kommen unterschiedliche technische Hilfen zum Einsatz. So gaben beispielsweise 34,2% der Befragten aus der GINKO Studie an, eine FM-Anlage zu benutzen. 31,3 % nutzen einen Hörverstärker, 19,0 % ein Schreibtelefon, 10,4 % ein Zusatz-Mikrofon und 9,6 % einen Ringschleifen-Verstärker für Telefongeräte oder Konferenzräume (FST, o.J.b).

TGS nutzen neben den technischen Hilfen unterschiedliche Kommunikationsstrategien zur Verständigung, deren Verwendung je nach Zeitpunkt und Ausmaß der Hörschädigung variiert. So gaben 22 % der Schwerhörigen an, die Verständigung mittels Lautsprache ohne Absehen anzuwenden und 8,2 % der Ertaubten, wohingegen nur 4,9 % der Gehörlosen diese Strategie anwenden. Höher fallen die Zahlen aus, wenn die Verständigung durch Absehen mit Lautsprache angewandt wird. Hier geben 88 % der Schwerhörigen, 71,3 % der Ertaubten und 73,6 % der Gehörlosen an, diese Strategie zu benutzen. Schriftliche Kommunikation wird von etwa der Hälfte der Befragten angewandt, nämlich 39,9 % der Schwerhörigen, 69,7 % der Ertaubten und 75,5 % der Gehörlosen. Die Verwendung manueller Kommunikationssysteme, wie die Deutsche Gebärdensprache, Lautsprachbegleitende Gebärden und das Fingeralphabet wird nur von einem Bruchteil der Befragten verwendet. So gaben 14,9 % der Schwerhörigen,

36,4 % der Ertaubten und 35,7 % der Gehörlosen an, die Gebärdensprache zur Verständigung am Arbeitsplatz zu verwenden (FST, o.J.a).

3.3.4 Persönliche Kommunikationshilfen

Zur barrierefreien Kommunikation kommen zu bestimmten Anlässen auch persönliche Kommunikationshilfen zum Einsatz, wie Schrift-Dolmetschende, Gebärdensprachdolmetschende, Oral-Dolmetschende oder Bildtelefon-Dolmetscherende sowie Kommunikationsassistentinnen (siehe Tabelle 1). Die Nutzung von Schriftdolmetscherinnen bewegt sich bei den Befragten der GINKO Studie zwischen 22,5 % bei den Schwerhörigen und 39,4 % bei den Ertaubten. Mit 75 % ist die Verwendung von GSD die häufigste Persönliche Kommunikationshilfe, gefolgt von jeweils 28,6 % bei Schrift- und (Technischen) Kommunikationsassistentinnen, sowie 18,4 % bei den Oraldolmetscherinnen. Insgesamt 35,8 % gaben an, Übersetzungsdienstleistungen beim Telefonieren zu benutzen (FST, o.J.c). Die Zahlen lassen auf eine heterogene Gruppe schließen, die Gebärdensprachdolmetschende nutzen. So gaben 62,9 % der Schwerhörigen an, GSD zur Verständigung am Arbeitsplatz zu nutzen, wohingegen 84,3 % der Ertaubten und 83,8 % der Gehörlosen auf diese Persönliche Kommunikationshilfe zurück greifen.

Tabelle 2: Persönliche Kommunikationshilfen nach Hörschädigung

Wenn ich brauche, habe ich ...	schwerhörig (%)	ertaubt (%)	gehörlos (%)	Alle (%)
Schriftdolmetscherinnen	22,5	39,4	32,1	28,6
Gebärdensprachdolmetscherinnen	62,9	84,3	83,8	75
Oraldolmetscherinnen	17,3	25,5	16,4	18,4
Kommunikationsassistentinnen 18 / Technische		42,6	36,4	28,6
Kommunikationsassistentinnen Übersetzungs-Dienst beim Telefonieren (z.B. TESS, Tele-Sign)	24,8	50,2	42,6	35,8

Berufstätige Teilnehmende, die von n=3 189 angeben, das jeweilige Hilfsmittel zu benötigen

Für die Dolmetschenden bedeutet dies, dass sie mit einer Vielzahl an sprachlichen Variationen und Bedürfnissen konfrontiert sind. Mit jeder neuen Kundin gilt es, sich mit dem jeweiligen Fachvokabular, den relevanten Personen, sowie den Betriebshierarchien und -abläufen vertraut zu machen. Aufgrund der Fülle der Informationen hat Kontinuität bei der Besetzung der Einsätze einen positiven Einfluss auf die translatorischen und zwischenmenschlichen Aspekte. Diese Strategie ist um so geeigneter, je höher der Qualifizierungsgrad und die berufliche Position der tauben Personen ist. Welche Implikationen der regelmäßige Einsatz von Gebärdensprachdolmetschenden für hochqualifizierte TGS mit sich bringt, wird im folgenden Kapitel erläutert.

3.4 Mit Dolmetschenden am Arbeitsplatz

3.4.1 Verfügbarkeit von Gebärdensprachdolmetschenden

Die Professionalisierung von Gebärdensprachdolmetschenden und der Anstieg der Zahl der Absolventinnen hat insbesondere für die fachliche Ausbildung, Weiterbildung und berufliche Realität von TGS einen bedeutenden Stellenwert (Grbić et al. 2004; Schley et al., 2011). Napier et al. (2020) berichten dazu aus ihrer europäischen Studie folgendes :

We find a trend of increased participation in higher education as a result of increased provision of sign language interpreters in this sphere (typically facilitated through disability legislation). As a result, more deaf signers are achieving higher-level qualifications and seek to enter the workforce in a range of professional roles.
(Napier et al., 2020, S. 2)

Parallel dazu muss ein Mangel an ausreichend qualifizierten und zeitlich verfügbaren Dolmetschenden festgestellt werden, was ein umfassendes Hindernis im beruflichen Teilhabeprozess von TGS darstellt (Benner & Herrmann, 2020; Haynes, 2014). Denn die reduzierte Verfügbarkeit von Gebärdensprachdolmetschenden wirkt sich nicht nur auf den beruflichen Alltag aus, sondern mindert darüber hinaus auch Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs, womit sich potentiell auch ein niedrigeres Einkommen verbindet. Hier ist es notwendig, den Beruf der Gebärdensprachdolmetscherin bekannter zu machen und eine wachsende Zahl an Absolventinnen zu verfolgen. Vor allen Dingen muss kritisch hinterfragt werden, ob eine ausreichend sprachliche und translatorische Qualifizierung in Form eines Bachelor Abschlusses erreicht werden kann und in-

wiefern eine vertiefende Qualifikation in Form eines Masterstudiums gewinnbringend ist.

3.4.2 Gesetzlicher Hintergrund in Deutschland und Österreich

Für die regelmäßige persönliche Interaktion mit Kolleginnen, Vorgesetzten und Kundinnen kann der Einsatz von Gebärdensprachdolmetschenden den beruflichen Erfolg von TGS maßgeblich beeinflussen. Die grundlegende gesetzliche Anerkennung und das Recht auf Verwendung der Gebärdensprache ist auf deutscher Bundesebene im SGB IX, im § 6 BGG (2002) und auf Landesebene z.B. im Berliner LGBG (2006), Abschnitt II, verankert. Menschen mit Behinderung soll dadurch die gleichberechtigte und selbstbestimmte Partizipation am gesellschaftlichen Leben gewährleistet werden. Im § 9 ist das Recht auf geeignete Kommunikationshilfen, wie Gebärdensprachdolmetschenden, festgeschrieben. Nach der Maßgabe der Kommunikationshilfverordnung (KHV, 2020) haben Taube das Recht, mit Trägern öffentlicher Gewalt des Bundes (§ 1 Abs. 1a BGG) zur Wahrnehmung eigener Rechte im Verwaltungsverfahren in Deutscher Gebärdensprache, mit lautsprachbegleitenden Gebärden oder mittels anderer geeigneter Kommunikationshilfen zu kommunizieren. Das Recht auf Teilhabe behinderter Menschen am Leben in der Gesellschaft, insbesondere am Arbeitsleben, ist im SGB IX verankert. Spezifische Leistungen, wie die Bereitstellung einer Arbeitsassistenz, werden durch das Integrationsamt auf Grundlage des § 102 SGB IX (2016) geregelt. Als eine Form der Arbeitsassistenz wird der Einsatz von Gebärdensprachdolmetschenden explizit erwähnt. Ziel ist dabei die Erlangung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatzes. Die Unterstützungsleistungen sollen eine selbstständige Berufsausübung ermöglichen, damit den arbeitsvertraglichen Pflichten nachgekommen werden kann. Für die Erlangung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatzes sind die jeweiligen Rehabilitationsträger und für die Sicherung eines bestehenden Arbeitsplatzes das Integrationsamt die beiden maßgeblichen Kostenträger der Arbeitsassistenz. Zusätzlich besteht für Selbstständige die Möglichkeit der Finanzierung einer Arbeitsassistenz zur Sicherung einer wirtschaftlich selbstständigen Existenz (SGB IX, 2016, § 33 Abs. 3 Nr. 6 sowie SchwbAV, 2023, § 21 Abs. 4 i. V. m. § 17 Abs. 1a). Die Organisations- und Anleitungskompetenz für die Assistenzkraft obliegt der tauben Person. Dabei gibt es die Möglichkeit, die Assistenzkraft selbst einzustellen (Arbeitgebermodell) oder einen Anbieter von Assistenzdienstleistungen zu beauftragen (Dienstleis-

tungsmodell). Im Zentrum der Arbeitsassistenten steht die berufsbezogene Unterstützung der tauben Person. Diese wird oft in Form des Persönlichen Budgets auf der Grundlage des SGB IX (2016, § 29 Absatz 2–4) finanziert. Fortbildungen und andere Leistungen zum beruflichen Aufstieg können auf Grundlage des § 24 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV, 2023) finanziert werden.

Die Sicherstellung der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben tauber Menschen sieht in Österreich ähnlich aus. Ein großer Unterschied ist jedoch die rechtliche Stellung der Gebärdensprache. Denn die Österreichische Gebärdensprache (ÖGS) ist seit dem Jahr 2005 als eigenständige Sprache anerkannt und in der österreichischen Bundesverfassung verankert (B-VG, 2005, Art. 8 Abs. 3). Ein allgemeines Diskriminierungsverbot ist durch das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG, 2018) geregelt. Dieses Gesetz bezieht sich auf das alltägliche Leben. Schutz vor Diskriminierungen in beruflichen Kontexten werden durch das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG, 2018) erfasst und geregelt. Neben den Gesetzen, die auf der administrativen Ebene des Bundes gelten, gibt es in den neun Bundesländern jeweils eigene Gesetzgebungen, auf deren Grundlage Dolmetschleistungen gewährt werden. Beispielsweise können persönliche Hilfen gemäß § 34 des Niederösterreichischen Sozialhilfegesetzes (NÖ SHG, 2023) gewährt werden. Dies umfasst neben Zuschüssen zu therapeutischen oder sozialpädagogischen auch spezielle Dienste für sinnesbeeinträchtigte Menschen. Den Gesetzesmaterialien zufolge zählt dazu auch die Inanspruchnahme von Dolmetschleistungen für taube Menschen. Für Oberösterreich können Leistungen auf der Grundlage des Chancengleichheitsgesetzes (Oö. ChG) gewährt werden. In § 17 Abs. 2 wird die Übernahme der Kosten für schwer hörbeeinträchtigte und gehörlose sowie schwer sprachbeeinträchtigte und stumme Personen geregelt.

3.4.3 Auswirkungen auf die Sozialstruktur und die Zusammenarbeit

TGS wird häufig unfreiwillig eine erhöhte Aufmerksamkeit zuteil. Derart exponiert zu sein, kann ein Gefühl des Unwohlseins und Kontrollverlustes hervorrufen. Pouliot und Stern (2008) stellen hierzu fest: „The dichotomy for the deaf person is either to succumb to the hearing world or to assert his or her personality in various ways - the healthiest and most logical of which is to use an interpreter“ (Pouliot & Stern, 2008, S.

132). Diese Aussage verdeutlicht die bedeutende Rolle, die Gebärdensprachdolmetschende bei der Positionierung der Tauben im sozialen Umfeld spielen.

Für eine erfolgreiche berufliche Integration von TGS ist es unerlässlich, dass sich Gebärdensprachdolmetschende ihrer eigenen Einflussnahme bewusst sind und ihre Handlungen sowohl reflektieren als auch anpassen, denn die regelmäßige Einbindung von Gebärdensprachdolmetschenden im Arbeitsalltag von tauben Menschen führt zu einer komplexeren sozialen Struktur. Deren Präsenz wirkt sich sowohl auf hörende und taube Teammitglieder, als auch auf die betriebliche Abläufe aus. Dabei ergibt sich eine Teamstruktur auf zwei Ebenen. Taube und Dolmetschende bilden ein *Mikroteam*, welches ermöglicht, dass die Tauben im übergeordneten Arbeitsumfeld, dem *Makroteam*, eine Position einnehmen können, die ihnen einen gleichwertigen Arbeitsbeitrag und damit eine gleichberechtigte Teammitgliedschaft ermöglicht (Hauser & Hauser 2008). Damit eine solche Integration gelingt, müssen zahlreiche Einflussfaktoren berücksichtigt werden, darunter gruppenpsychologische Dynamiken, bestehende Hierarchien, Rollen und Funktionen innerhalb des Teams sowie die Reflexion der eigenen Wünsche, Kompetenzen und Grenzen der tauben Person und der Dolmetschenden. Diese Faktoren bedürfen einer kontinuierlichen Beobachtung und gegebenenfalls einer Anpassung, um eine stabile und produktive Teamstruktur zu gewährleisten (siehe Kapitel 5.3 „Zusammenarbeit von DP und DI“).

Berufliches Handeln findet oft in unterschiedlich großen sozialen Verbänden statt. Dabei haben *Kooperations-* und *Kollaborationsprozesse* einen großen Einfluss auf die Qualität der Zusammenarbeit, wobei die Übergänge dazwischen eher als „fließend und fluktuativ“ (Bornemann, 2012, S. 79) bezeichnet werden können. Bei der *Kooperation* stehen die einzelnen Akteure und ihre sozialen Handlungen im Vordergrund der Betrachtung. Hier erfolgt eine Zusammenarbeit von zwei oder mehr Personen mit dem Ziel, die jeweiligen Individualziele umzusetzen. Im Mikroteam aus Tauben und Dolmetschende ist davon auszugehen, dass sich eine Hierarchie der Individualzielen ergibt. Als primäres Ziel gilt die gleichwertige und gleichberechtigte Teilhabe der Tauben im Arbeitsleben. Daraus leitet sich das Ziel der Gebärdensprachdolmetschenden ab, eine möglichst „passgenaue“ Translation zu erreichen und im Interaktionsgeschehen nicht mehr Raum einzunehmen als notwendig. In der erfolgreichen Kooperation gibt es eine Vielzahl von Handlungen, die für eine gute Teamarbeit notwendig sind (Salas, Sims, & Burke, 2005). Im Mikroteam umfassen sie sowohl konkrete Handlungen als auch persönliche Einstellungen (siehe Kapitel 5.3 „Zusammenarbeit von DP und DI“).

Der Begriff der *Kollaboration* fokussiert auf kollektive Bemühungen und wird „definiert als die Arbeit von zwei oder mehr Individuen an gemeinsamem Material, das bewusst planvoll so strukturiert wurde, dass es die Realisierung eines gemeinsamen Gruppenziels ermöglicht“ (Leimeister, 2015, S. 3). Um also erfolgreiche innerbetriebliche Kollaborationsprozesse im Makroteam zu etablieren, ist eine gelungene Integration von tauben Arbeitnehmenden mit den Gebärdensprachdolmetschenden in die betriebliche Struktur unerlässlich. Durch die Formulierung gemeinsamer Ziele kann sowohl eine gemeinsame Arbeitsrichtung als auch eine Klärung von Zuständigkeiten erreicht werden.

Um eine gleichberechtigte Teilnahme tauber Fachkräfte im Rahmen der innerbetrieblichen Kollaboration zu gewährleisten, werden Gebärdensprachdolmetschende regelmäßig eingesetzt. Die erfolgreiche Zusammenarbeit in Gruppen erfordert dabei eine präzise Koordination, die als Abstimmung aufgabenbezogener Aktivitäten verstanden wird (Teufel, Sauter, Mühlherr, & Bauknecht, 1995). Diese Abstimmung beruht auf geeigneten Kommunikationsprozessen (Nastansky, 1993), welche für die Integration tauber Mitarbeiterinnen von zentraler Bedeutung sind.

Der regelmäßige Einsatz von Gebärdensprachdolmetschenden wirkt sich auf die vielfältigen Arten von Koordination aus. Die Fremdkoordination (auch *autoritäre, zentrale* oder *hierarchische Koordination*) umfasst die Abstimmung von gemeinsamem zielgerichtetem Verhalten durch eine übergeordnete Instanz (Winkler, 1999). Im Fall tauber Arbeitnehmender betrifft dies beispielsweise die personelle Koordination von Arbeitsbesprechungen auf der vertikalen Ebene, also im Rahmen des gesamten Teams (Makroteam). Da Gebärdensprachdolmetschende meist nicht dauerhaft am Arbeitsplatz der Tauben anwesend sind, müssen ihnen Termine zu Teamsitzungen oder Besprechungen kommuniziert werden (Kurlander, 2008). Dieser Aspekt gewinnt zusätzlich an Bedeutung, da aufgrund des bestehenden Mangels an Dolmetschenden die zeitliche Verfügbarkeit häufig limitiert ist (Benner & Herrmann, 2020). Frühzeitige Planungen von Meetings erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass Dolmetschende zur Verfügung stehen. Die *zeitliche Koordination* erfordert daher eine langfristige Planung, wodurch die Spontaneität innerbetrieblicher Kommunikation und die Verbindlichkeit von Gesprächsterminen eingeschränkt werden kann.

Von Selbstkoordination (auch *nicht-autoritäre, dezentrale* oder *nicht-hierarchische Koordination*) spricht man hingegen, wenn getroffene Entscheidungen auf Eigeninitiative zurückgehen. Bei der Abstimmung zwischen gleichrangigen Einheiten spricht man auch von *horizontaler Koordination*. Diese Abstimmung auf der Ebene des Mikroteams erfolgt spontan und freiwillig und ist ebenfalls ein Merkmal der *informalen Koordination* (Winkler, 1999).

Eine weitere Dimension stellt die *Räumliche Koordination* dar (Winkler, 1999). Sie ist notwendig, um optimale Arbeitsbedingungen für die Gebärdensprachdolmetschenden und die tauben Mitarbeiterinnen zu schaffen. Dabei müssen Sitzpositionen gewählt werden, die den notwendigen Blickkontakt zwischen der tauben Person und den Dolmetschenden gewährleisten. Eine ausreichende Beleuchtung sowie die Vermeidung von starkem Lichteinfall durch Fenster sind hier von Bedeutung. Zudem ist eine geordnete Gesprächsführung erforderlich, damit Redebeiträge nacheinander erfolgen und somit optimal gedolmetscht werden können. Infolge der Corona Maßnahmen und der daraus resultierenden vermehrten Heimarbeit, hat sich dieser Umstand durch die Verlagerung von vielen Teammeetings auf Onlineformate noch verstärkt. Hier stellen geeignete Software, ausreichende Beleuchtung, technische Stabilität und das Einrichten einer Moderation zusätzliche Anforderungen dar.

3.5 Deaf Professionals

3.5.1 Deaf Professionals in der Geschichte und in der Literatur

Die berufliche Etablierung tauber Fachkräfte in höheren Positionen oder akademischen Kontexten ist das Ergebnis der Überwindung zahlreicher gesellschaftlicher, kultureller und institutioneller Hürden. Trotz der geringen Zahl in führenden Positionen wird seit dem 19. Jahrhundert von hochqualifizierten Tauben berichtet.

Als frühe Deaf Professionals gelten taube Lehrkräfte, die aufgrund ihrer Sprach- und Kulturkompetenz bis zum Mailänder Kongress 1880 hoch anerkannt waren. Im Jahr 1858 lag der Anteil tauber Lehrkräfte bei über 40 %. Als Konsequenz der Beschlüsse des Mailänder Kongresses, die eine ausschließliche Förderung des Lautspracherwerbs propagierten, wurde ein drastischer Rückgang dieser Zahlen bis 1927 auf lediglich 14 % verzeichnet, obwohl die Zahl der Bildungseinrichtungen für taube Kinder erheblich

zunahm (Gannon, 2011). Erst ab den 1980er Jahren stieg die Zahl wieder (Walter, 1992), parallel zum Anstieg der Qualifikationen tauber Menschen insgesamt (Napier et al., 2020; Punch et al., 2007; Rydberg, Gellerstedt & Danermark, 2011; Willoughby, 2011).

Im deutschen Sprachraum zeigt sich eine vergleichbare Entwicklung. Graßer (2011) identifiziert eine steigende Zahl tauber Studierenden, die sich in der Zahl der studentischen Zusammenschlüssen niederschlägt, wie *iDeas* (Interessengemeinschaft der Deaf studentInnen) oder *HögeSta* (Hörgeschädigte Studenten und Absolventen München). Organisationen wie die Bundesarbeitsgemeinschaft Hörbehinderter Studenten und Absolventen (BHSA) sowie die Projekte *PotsMods* (Potsdamer Modellstudiengang für Gehörlose, 1996-2000) oder *MAS* (More/making access for deaf and disabled students, 2001) haben diese Entwicklung zusätzlich unterstützt (Graßer, 2011, S. 4).

Entscheidenden Einfluss hatten rechtliche Veränderungen: In den USA seit den 1970er Jahren und in Deutschland seit den 2000er Jahren wird die Finanzierung von Gebärdensprachdolmetschenden in der postsekundären Ausbildung ermöglicht. Dies eröffnete Tauben nicht nur breitere Berufsmöglichkeiten, sondern auch Chancen auf höhere Positionen. Heute sind sie in Bereichen wie Medizin, Kunst, Recht, Pädagogik, Technik und Therapie vertreten (Hurwitz, 2008; Padden & Humphries, 2005; Zazove et al., 2016).

Ein zentrales Phänomen dieser Entwicklung ist die Zusammenarbeit zwischen hochqualifizierten Tauben und spezialisierten Gebärdensprachdolmetschenden. Diese Konstellation geht über traditionelle Dolmetschsituationen hinaus, erfordert Vertrauen und basiert auf beruflicher Gleichstellung.

Der Begriff *Deaf Professional* ist jedoch nur vage eingegrenzt. Frühe Veröffentlichungen stellen Vergleiche mit ähnlichen Konstellationen aus dem Lautsprachdolmetschen an, wie beim *Diplomatic Interpreting* das eine enge Beziehung zwischen Akteuren und Dolmetschenden beschreibt (Cook, 2004, S. 59). Hauser und Hauser (2008) beziehen zusätzlich den Hörstatus der betroffenen Person mit ein und definieren die *Deaf Professional* als eine taube oder schwerhörige Person, deren erfolgreiche berufliche Tätigkeit dauerhafte Verdolmetschung erfordert. Das berufliche Qualifikationsniveau reicht dabei der Praktikantin bis hin zu hochrangigen Angestellten.

Zusammenfassend lassen sich drei zentrale Kriterien für Deaf Professionals ableiten:

- 1.) **Hohe berufliche Qualifikation** in einer anerkannten Position.
- 2.) **Regelmäßige Nutzung derselben Dolmetschenden** zur Kommunikation im hörenden Umfeld.
- 3.) **Regelmäßiger Kontakt mit Hörenden** in beruflichen und sozialen Kontexten.

Diese Kriterien bilden die Grundlage der vorliegenden Untersuchung, die die Unterschiede zwischen der angloamerikanischen und der deutschsprachigen Ausprägung des DP-DI-Modells analysiert.

3.5.2 ‚Professionals‘ im nationalstaatlichen Kontext

In der wissenschaftlichen Literatur wird deutlich, dass Unterschiede im Zusammenhang mit dem DP - DI Modell je nach nationalem Kontext variieren können. Diese lassen sich auf die Ausbildung der mittelalterlichen Ständegesellschaft zurückführen, als die erste Spezialisierung der Beruflichkeiten vorgenommen werden, und die Etablierung berufsspezifischer Strukturierungen, wie Handwerkerinnungen oder Zünfte nach sich zog (Mieg, 2018). Bereits in dieser Zeit entwickeln sich einzelne Berufsgruppen zu Professionen und beanspruchen eine Sonderrolle, welche mit besonderen Rechten und Pflichten einhergingen, die den ‚gewöhnlichen‘ Berufen verwehrt blieben.

Terminologisch werden nationalen Unterschiede exemplarisch am englischen Terminus *professor* deutlich: „[...] although in North America it is appropriate to use the term professor regardless of actual promotion status, in Australia the title is reserved for those who hold full professorships“ (Campbell et al., 2008, S. 83). Diese Unterschiede ergeben sich unter anderem durch die lose und uneinheitliche Ausbildungsstruktur in den USA im Gegensatz zu denen in Australien und unterstreichen die Notwendigkeit einer nationalstaatlich differenzierten Analyse von Berufen, Professionen und deren zugrunde liegenden Konzepten, um zu untersuchen, inwieweit das DP - DI Modell auf den deutschen Sprachraum übertragbar ist.

Mieg (2018) macht darauf aufmerksam, dass der angloamerikanische Begriff *profession* auf ein Organisationsprinzip referiert, während der deutsche Begriff *Profession* hingegen stärker auf professionelles Handeln referiert. Laut Freidson (1989) bezieht sich der Oberbegriff für Beruf, engl. *occupation*, auf alle erwerbsorientierten Tätigkeiten, während eine *profession* zusätzliche Merkmale aufweist (Mieg, 2003; Millerson, 1964) und sich insbesondere durch eine höhere Ausbildung, Berufs- und Ehrenordnungen, einem spezifischen Wissenskorporus, Lizenzierung oder Registrierung und einer kollegialen Struktur abheben (Millerson, 1964; Wilensky, 1964).

Im deutschen Kontext liegt der Fokus stärker auf einer berufsständischen Entwicklung, die durch staatlich regulierte Strukturen geprägt ist (Konietzka, 1999; Nittel, 2000; Oevermann, 2005). Historisch nehmen dabei die klassischen Professionen – Theologie, Recht und Medizin – eine zentrale Stellung ein, während diese in angloamerikanischen Diskursen eine geringe Rolle spielen (Mieg, 2003). Diese Unterschiede haben Auswirkungen auf die berufliche Zertifizierung und die Allokation auf dem Arbeitsmarkt. In Deutschland wird dies durch eine fortschreitende „berufsbezogene Vergesellschaftung von Arbeit“ (Ziegler, 2015, S. 11) markiert, die auch als *Verberuflichung* bezeichnet wird (Kutscha, 1992).

Die Diskussion über die adäquate deutsche Übersetzung des englischen Begriffes *profession* wird seit einiger Zeit geführt (Kairat, 1969) und ergibt, dass weder die Termini „freie Berufe“ noch „akademische Berufe“ zutreffend sind (Pfadenhauer, 2003). Eine eindeutige Begriffsbestimmung der *Freien Berufe* ist aufgrund der Merkmalspluralität zwar herausfordernd (Merz, 1993), dennoch weisen sie im deutschen Sprachraum die größte Übereinstimmung auf, da sie Professionalität, Gemeinwohlorientierung, Selbstkontrolle und Eigenverantwortung betonen. Diese Merkmale entsprechen teilweise dem angloamerikanischen Verständnis von *professionals* und umfassen beratende, helfende Tätigkeiten, die unabhängig, neutral und fachlich kompetent ausgeübt werden.

Zusammenfassend wird deutlich, dass das angloamerikanische und deutsche Professionsverständnis Überschneidungen aufweist, beispielsweise dass es der gesellschaftlichen Zuweisung und individueller Qualifizierung bedarf, um den Stand eines Professionellen zu erlangen. Das deutsche System erscheint jedoch restriktiver, obgleich sich durch zunehmende Egalisierungstendenzen, wie die der *Deprofessionalisierung* und *Entberuflichung*, dem angloamerikanischen Verständnis Angleichungen feststellen las-

sen. Bezüglich der Übertragung des DP - DI Modells auf den deutschen Sprachraum ist es sinnvoll, ein breiteres Verständnis zu verfolgen, und *professions* weniger mit den klassischen *Professionen*, sondern eher mit einer *gehobenen Beruflichkeit*, gleichzusetzen. Auf der Suche nach deutschsprachigen Deaf Professionals kommen also Personen infrage, die sich durch Ausbildung, Status und Qualifikation auszeichnen.

Der anschließende Abschnitt verfolgt eine weitere Eingrenzung und Schärfung des Begriffes sowie eine Darstellung der Persönlichkeitsmerkmale von erfolgreichen tauben Fachkräften, um eine fundierte Analyse der Übertragbarkeit zu ermöglichen.

3.5.3 Das Persönlichkeitsprofil von Deaf Professionals

Die Frage, welche Faktoren erfolgreiche taube Fachkräfte von anderen unterscheidet, erweist sich als vielschichtig und unterliegt bislang einer eher unzureichenden empirischen Fundierung. Die Datenlage ist als marginal zu bezeichnen, was unter anderem der Komplexität der Variablen *taub* und *erfolgreich* geschuldet ist (siehe Kapitel 3.1 „Unterschiedliche Perspektiven auf Taubheit“). Bezüglich der Bestimmung von beruflichem Erfolg existiert bislang keine allgemein akzeptierte und standardisierte Definition (Dette, Abele, & Renner, 2004). Hintermair et al. (2017) verweisen in diesem Zusammenhang aber auf die zwei Wahrnehmungsebenen von Berufserfolg: dem subjektiven und dem objektiven Berufserfolg. Subjektiver Berufserfolg erfasst individuelle Einstellungen in Bezug auf die eigene Karriereentwicklung sowie selbst- bzw. fremdgesetzte Ziele. Demgegenüber konstituiert sich der objektive Berufserfolg über eindeutige Faktoren wie der Position innerhalb einer Organisation, der Vergütung, sowie dem Maß an Verantwortung und Weisungsbefugnis (Abele & Spurk, 2013; Biemann & Weckmüller, 2016).

Diese objektiven Kriterien wurden bei den Forschungen von Haug et al. (2017) und O'Brien (2020) zugrunde gelegt, die Erfahrungen tauber Fachkräfte mit Gebärdensprachdolmetschenden untersuchten. Die Ergebnisse betonen die aktive Beteiligung der Tauben bei der Gestaltung des Dolmetschprozesses. Foster und MacLeod (2004) wie auch Luckner und Muir (2001) verweisen zusätzlich auf die Rolle von Mentorinnen, insbesondere von Lehrkräften, bei der Stärkung der Selbstwirksamkeit und des Selbstwertgefühls auf dem Weg der beruflichen Entwicklung. Die Folgestudie von Luckner und Steward (2003) identifiziert zwei weitere zentrale Erfolgsfaktoren: einen fundierten Schriftspracherwerb sowie die Unterstützung und Akzeptanz der Hörbehinderung seitens der Familie. Jacobs, Brown und Paatsch (2012) zeigen Parallelen in

den psychosoziale Kompetenzen von erfolgreichen hörenden und tauben Fachkräften auf. Hierzu zählen unter anderem die Fähigkeit, sich gegen reduzierte Erwartungen anderer zu wehren, die persönlichen Stärken zu fokussieren und über spezifische Bedürfnisse zu informieren. Die deutschsprachige Studie von Popescu-Willigmann (2014) liefert ähnliche Ergebnisse und unterstreicht die Relevanz personaler Kompetenzen sowie sozialer Unterstützungssysteme. Eine weitere Untersuchung aus Deutschland von Hintermair et al. (2017) liefert darüber hinaus umfangreiche Handlungsempfehlungen für Betroffene, Arbeitgebende und Institutionen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Erfolg tauber Fachkräfte maßgeblich von einer Kombination aus personalen Eigenschaften und unterstützenden Umweltbedingungen abhängt. Dies umfasst sowohl den Erwerb hoher Bildungsabschlüsse als auch die Erreichung anspruchsvoller beruflicher Positionen.

3.6 Zusammenfassung

Die berufliche Realität ist ein Schnittpunkt von gesellschaftlichen Erwartungen, sozialen Strukturen und individuellen Herausforderungen. Taube, schwerhörige und gehörlose Fachkräfte sind in ihrem beruflichen Alltag mit einer Vielzahl gesellschaftlicher und struktureller Barrieren konfrontiert, deren Wurzeln bis in die Antike zurückreichen. Im zurückliegenden Kapitel wurden die gesellschaftlichen Hintergründe, vor denen Taube, Schwerhörige und Gehörlose im Arbeitsleben agieren, umfassend dargestellt. Es konnte ein Zusammenhang zwischen den unterschiedlichen gesellschaftlichen Perspektiven auf Taubheit und dem individuellen Identitätskonstrukt aufgezeigt werden. Der Diskurs um Taubheit als auditives Defizit oder als identitätsstiftendes Merkmal spiegelt sich auch in der verwendeten Terminologie wieder und ist in seinem Kern eine Frage der Deutungshoheit. So stehen die Aspekte der *Selbstbehauptung* denen der *Fremdzuschreibung* gegenüber (Böhm & Benner, 2019).

Es wurde deutlich, dass der historisch tradierte niedrige gesellschaftliche Status, der tauben Menschen zugewiesen wurde, sich im Laufe der Jahrhunderte manifestierte und durch bildungspolitische Entscheidungen des ausgehenden 19. Jahrhunderts weiter verschlechtert wurde. Der Ausschluss der Gebärdensprache und die Entlassung tauber Lehrkräfte entzog tauben Kindern jegliche Grundlage für eine umfassende Bil-

dung und gesunde Persönlichkeitsentwicklung und manifestiert sich auf gesellschaftlicher Ebene in einer strukturellen Benachteiligung, die bis heute anhält.

Die Arbeitssituation von gehörlosen, schwerhörigen und ertaubten Menschen kann ungeachtet der methodologischen und konzeptionellen Differenzen in den Erhebungen dennoch weltweit als prekär eingeschätzt werden. Das zurückliegende Kapitel konnte die Vielzahl von Barrieren aufzeigen, durch die der berufliche Alltag charakterisiert ist, was überwiegend auf die lautsprachlich orientierte Kommunikation des hörenden Umfeldes zurückzuführen ist. Prälingual taube Menschen haben hierbei aufgrund ihrer oft eingeschränkten Lese- und Schreibkompetenz zusätzliche Schwierigkeiten, was zu Missverständnissen und fehlerhaften Rückschlüssen über ihre Intelligenz führen kann. Der Mangel an Gebärdensprachdolmetschenden erschwert die berufliche Teilhabe tauber Menschen zusätzlich. Es wurde deutlich, dass sich die individuellen und strukturellen Diskriminierungen über alle Etappen des Berufslebens erstrecken und ihre Wirkung im Zusammenhang mit intersektionalen Faktoren wie dem Alter oder dem Geschlecht potenziert wird (Audeod & Lienhard, 2006).

Taube Menschen sind trotz gesellschaftlicher Fortschritte und rechtlicher Bestrebungen zur Inklusion am Arbeitsplatz nach wie vor mit Barrieren in sämtlichen Aspekten ihres Berufslebens konfrontiert. Ihre gleichberechtigte Teilhabe ist von der Bereitschaft der Arbeitgebenden und Kolleginnen abhängig. Vor diesem Hintergrund zeigt sich die Besonderheit der Situation von tauben, hochqualifizierten und beruflich erfolgreichen Fachkräften, den Deaf Professionals. Ausserordentliche mentale und psychische Leistungen, ein unterstützendes Umfeld sowie eine ausgeprägte Resilienz sind vonnöten und machen sie zu einzigartigen Persönlichkeiten in ihren Communities. Bei der Definition ist allerdings deutlich geworden, dass die Konturen der Deaf Professionals in der Literatur unscharf bleiben und eher anhand objektiver Erfolgsaspekte wie formale Qualifikation, Position innerhalb der Betriebshierarchie oder Weisungsbefugnis determiniert werden.

Weiterhin konnte anhand einer nationalstaatlich - differenzierten Betrachtung von Berufen und Professionen und den zugrunde liegenden wissenschaftlichen Konzepten untersucht werden, ob und inwiefern das Konzept der *Deaf Professional*, wie es in der anglophonen Literatur dargestellt wird, auf den deutschen Sprachraum adaptiert werden kann. Es ist deutlich geworden, dass sich das deutschsprachige Professions-Verständnis mit der zunehmenden Tendenz zum Egalisieren der strengen Merkmalskata-

loge dem US-amerikanischen zunehmend angleicht. So lassen sich trotz der nationalen Unterschiede anhand von bestimmten Merkmalen durchaus Parallelen ziehen.

Darüber hinaus wurden die Besonderheiten präsentiert, die insbesondere in Bezug auf die Rolle der Deaf Professional im Dolmetschprozess auftreten. Denn eine erfolgreiche Verdolmetschung durch die Designated Interpreter erfordert aktive Unterstützung, Begleitung und Zuarbeit und bedeutet unter Umständen einen erheblichen zeitlichen und organisatorischen Aufwand.

Auch auf die Designated Interpreter, die für eine Deaf Professionals zum Einsatz kommen, trifft die Feststellung der Alleinstellungsposition zu. Sie haben sich für eine enge Zusammenarbeit entschieden, die ein hohes Maß an persönlicher Bereitschaft und fachlicher Spezialisierung erfordert. Um die Besonderheit dieser Art zu dolmetschen herauszustellen, bedarf es zunächst einer Darstellung der allgemeinen Charakteristika des Gebärdensprachdolmetschens, was Gegenstand des folgenden Kapitels ist.

4 Designated Interpreters: Professionalisierung von Gebärdensprachdolmetscherinnen

Das Dolmetschen wurde lange Zeit vornehmlich mit Lautsprachlichkeit assoziiert (Pöchhacker, 2015). Die Wahrnehmung der Gebärdensprache als ein eigenständiges, der Lautsprache äquivalentes linguistisches System ist vergleichsweise jung. Mit der Emanzipationsbewegung der Taubengemeinschaft sowie den empirischen Befunden, die eine linguistische Eigenständigkeit der Gebärdensprache bestätigten, kann auch eine Professionalisierung des Gebärdensprachdolmetschens seit den 1970er Jahren festgestellt werden (Hillert & Leven, 2012). So konnte sich im Laufe der Zeit das Gebärdensprachdolmetschen parallel zu den Entwicklungen innerhalb des translationswissenschaftlichen Fachbereiches zu einer angesehenen Disziplin qualifizieren.

Das vorliegende Kapitel zielt darauf ab, zunächst grundlegende translationswissenschaftliche Strukturen darzustellen, um daraufhin die spezifischen Anforderungen, die das Gebärdensprachdolmetschen an Praktikerinnen stellt, zu beleuchten. Auf dieser theoretischen Basis werden anschließend die empirischen Untersuchungen zum Designated Interpreting in die allgemeine Struktur der Disziplin eingebettet und die Besonderheiten dieser Praxis herausgearbeitet.

Im Abschnitt 4.1 werden daher zunächst die relevanten Terminologien und Konzepte vorgestellt, die als Grundlage für das Spektralmodell dienen, mit dem dann das Gebärdensprachdolmetschen im Abschnitt 4.2 kategorisiert wird. Durch die schwerpunktmäßige Betrachtung spezifischer Aspekte ergibt sich eine umfassende Charakterisierung dieser Form des Dolmetschens in Kap. 4.3, insbesondere im Hinblick auf die gängigen Einsatzbereiche und die Implikationen, die sich durch den Modalitätenwechsel zwischen gesprochenen und gebärdeten Sprachen ergeben. Da Sprache untrennbar mit der Sprachgemeinschaft und damit der Kultur verbunden ist, widmet sich ein weiterer Abschnitt den soziokulturellen Aspekten des Gebärdensprachdolmetschens. Dabei wird herausgearbeitet, dass Dolmetschende nicht nur als Sprachmittlerinnen, sondern auch als Sprachvorbilder für Taube und Repräsentantinnen der Taubengemeinschaft in der hörenden Gesellschaft fungieren. Neben der machtsensiblen Analyse von Verhaltensweisen werden im Anschluss auch Entwicklungslinien nachgezeichnet, die das Fremd- und Selbstverständnis von Dolmetschenden durchlaufen hat. Auf der Grundlage dieser detaillierten Betrachtungen konzentriert sich der anschlie-

ßende Abschnitte auf die Dolmetschenden, die langfristig eine enge Zusammenarbeit mit Deaf Professionals eingehen, den sogenannten Designated Interpreters. Dabei werden in 4.4 die grundlegenden Merkmale behandelt, denen sich in 4.5 dezidierte Betrachtungen der translatorischen Charakteristika anschließt. Das Kapitel schließt mit den Sozialen Aspekten in 4.6. So ergibt das vorliegende Kapitel einen umfassenden Überblick nicht nur über die organisatorischen Rahmenbedingungen dieser Zusammenarbeit, sondern auch über die charakteristischen Unterschiede in den Bereichen Fachwissen, translatorische Fähigkeiten, der Teammitgliedschaft im Arbeitsumfeld und die Relevanz von professionellem Auftreten und ethischen Grundsätzen.

4.1 Translatorische Grundbegriffe im Kontext von Gebärdensprachen

Das Handeln einer dolmetschenden Person ist eine komplexe Erscheinungsform der menschlichen Kommunikation und wird der *interpersonalen Kommunikation* zugeordnet. Die Verknüpfung von sowohl verbalen als auch nonverbalen Reaktionen erfolgt zweckgebunden und zielorientiert. Aus kommunikationswissenschaftlicher Sicht wird dieses erlernte Verhalten dadurch charakterisiert, dass es vom Individuum kontrolliert und verbessert werden kann (Hargie & Dickinson, 2004). Zwar schreibt Pöchhacker (2015a), dass die kommunikative Handlung, eine Brücke zwischen dem Unverständlichen und dem Verständlichen zu schlagen, von einem tief verwurzelten menschlichem Bedürfnis motiviert ist. Dennoch ist dieses Handeln kultivier- und professionalisierbar. Aus den Anfängen translatorischer Tätigkeiten entwickelt sich vor allem im 20. Jahrhundert eine differenzierte Wissenschaftsdisziplin, deren grundlegende Begriffe im folgenden Abschnitt dargestellt werden.

4.1.1 Dolmetschen

Initiale Bemühungen um eine inhaltliche Strukturierung der Translationswissenschaft im deutschsprachigen Raum gehen zurück auf Kade (1963), der den Begriff *Translation* prägte, welcher auf das lateinische Wort *translatio* zurückgeht und soviel bedeutet wie *übertragen, versetzen, verpflanzen*, womit bereits die Dynamik des Vorganges illustriert wird. Für Sandrini (2011) bedeutet Translation sowohl „Fremdes zugänglich zu machen“, als auch die „Distanz und Alterität für ein Publikum, das eine Mitteilung, eine Äußerung, einen Text nicht verstehen kann, zu überwinden“ (Sandrini, 2011, S. 1095).

Translation subsumiert dabei als Hyperonym sowohl die Tätigkeiten des *Übersetzens* als auch des *Dolmetschens*. Entgegen der Auffassung, dass Übersetzen mit der schriftlichen und Dolmetschen mit der mündlichen Translation gleichzusetzen sei (Hale, 2007; Stolze, 2016), differenziert Kade (1968) die beiden Formen anhand der Aspekte Permanenz, Reproduzierbarkeit und Überprüfbarkeit. Demnach beschreibt der Begriff

[...] *Übersetzen* die Translation eines fixen und demzufolge permanent dargebotenen bzw. beliebig oft wiederholbaren Textes der Ausgangssprache in einen jederzeit kontrollierbaren und wiederholt korrigierbaren Text in der Zielsprache.

Unter *Dolmetschen* verstehen wir die Translation eines einmalig (in der Regel mündlich) dargebotenen Textes der Ausgangssprache in einen nur bedingt kontrollierbaren und infolge Zeitmangels kaum korrigierbaren Text der Zielsprache.

(Kade, 1968, S. 35, Herv. i. Orig.)

Damit wird der Deutungskreis erheblich vergrößert und schließt auch hyponyme Formen wie das *Vom-Blatt-Dolmetschen* oder *Live-Untertitelung* mit ein. Das angesprochene Kriterium der Permanenz der ausgangssprachlichen Äußerung ist in der Gebärdensprachforschung eine Herausforderung. Zwar sind einige Schriftsysteme zur Fixierung gebärdensprachliche Äußerungen entwickelt worden (bspw. Sutton Spence, HamNo-Sys), allerdings konnte sich bis in die Gegenwart hinein keines für die Anwendung im Alltag etablieren (Benner & Herrmann 2020, S. 385). Übersetzungsaufgaben in und aus Gebärdensprache finden daher häufig mittels videobasierten Quellen statt. Das können für die Dolmetschrichtung Gebärdensprache – Lautsprache (GS – LS) Äußerungen von Tauben sein, die entweder für ein Print- oder Fernsehmedium bearbeitet werden, oder für die umgekehrte Richtung gebärdensprachliche Materialien für Bildungs- oder Forschungszwecke sein (Hillert & Leven, 2012).

Kade (1968) definiert schlussendlich Translation als *kommunikativen Akt*, bei dem sowohl die Kommunikationspartnerinnen, als auch die verwendete(n) Sprache(n) sowie der Situationskontext berücksichtigt werden müssen, um der genuinen Intention, dem *Trans-*port** (lat. dem *Hinüber-bringen*) einer Aussage gerecht zu werden (Wills, 2005; Pöchlhacker, 2000). Um das Paradigma der Gleichsetzung zwischen Dolmetschen und Sprechen aufzuheben (Pöchlhacker 2015a) und ein fundiertes Verständnis von Dolmetschvorgängen in und aus gesprochenen oder gebärdeten Sprachen zu erlangen, schließt sich folgend eine detailliertere Betrachtung der Entität *Gebärdensprachen* an.

4.1.2 Gebärdensprachen

Als *Gebärdensprachen* werden jene Sprachen bezeichnet, deren Ausdrucksmittel visuell-gestischer Natur sind. Seit vielen Jahrhunderten werden Gebärdensprachen in der Kommunikation tauber Menschen verwendet. Sie entstehen als natürliches Kommunikationsmittel zwischen tauben Menschen und gelten als deren primäre und bevorzugte Sprache. Ihr Ursprung hängt fundamental mit der Sprache und Kultur der jeweiligen geografischen und politischen Region der Sprachgemeinschaft zusammen, woraus sich eine reichhaltige Sprachlandschaft ergibt. Eine nationale Gebärdensprache existiert zwar unabhängig von der jeweiligen nationalen gesprochenen Sprache, weist jedoch eindeutige Bezüge zu dieser auf (Ebbinghaus, 1998a, 1998b). Das Mundbild gilt beispielsweise als einer der wesentlichen Parameter einer Gebärde und entspricht in der Regel dem gesprochenen Wort (bei Verben oft dem Wortstamm) der jeweiligen Landessprache und stellt somit einen deutlichen nationalen Bezug her. Die Grammatik von gesprochenen und gebärdeten Sprachen differieren voneinander, allerdings können zwischen einzelnen Gebärdensprachen grammatikalische Gemeinsamkeiten festgestellt werden (Bontempo, 2015; Grbić, 2015a; Grbić et al., 2004; Napier & Leeson, 2015). Gebärdensprachliche Äußerungen werden unter Verwendung manueller Ausdrucksmittel wie Handform, Handstellung, Ausführungsstelle und Bewegung getätigt. Die darüber hinaus verwendeten non-manueller Komponenten wie Gesichtsausdruck, Blick, Kopf, Oberkörper und Mundbild sind entscheidende Faktoren, etwa in Bezug auf Semantik, Syntax oder Modulation (Boyes Braem, 1990; Papaspyrou, von Meyenn, Matthaei & Herrmann, 2008).

Die Anwendungsfälle von Gebärdensprachen sind national verschieden (Patrie, 2015). Erste historische Erwähnungen verweisen laut Bontempo (2015) fast ausschließlich auf pädagogische Kontexte. Tweney und Hoeman (1976) führen im Vergleich zur gesprochenen Sprachen zwar aus, dass "[i]n a true sign language, particular gestures stand for concepts in the same sense that words in a vocal system stand for concepts" (Tweney & Hoeman, 1976 S. 100). Die Anerkennung als vollwertiges, dem der gesprochenen Sprachen absolut ebenbürtiges Sprachsystem wird der Gebärdensprache jedoch erst spät zuteil, da eine akustische Grundlage lange Zeit als qualifizierendes Merkmal für eine Sprache galt. Klima und Bellugi (1976) konkretisieren die sprachspezifischen Charakteristika von Gebärdensprache wie folgt:

[...] not only in the loose metaphorical sense in which we speak, e.g., of the language of the bees or the language of love, and not even with the extension which may be involved in speaking of music itself as a language. When we refer to sign languages as “languages”, we mean that they have sentential units which have a strict semantic-propositional interpretation (providing among other things for the possibility of paraphrase); that they also have a hierarchically organized syntax – open-ended in terms of possible messages – and furthermore, that at the formational level of the individual lexical units (the individual signs) as well as the syntactic level, there are specific constraints as to well-formedness.
(Klima & Bellugi, 1976, S. 46)

Das obige Zitat illustriert die Komplexität und Gleichwertigkeit von Gebärdensprachen als linguistisches Zeichensystem.

Ein weiteres, oft verwendetes, jedoch als nicht-nativer Teil des Lexikons bezeichnet (Padden, 1990), ist das Daktylalphabet (auch *Fingeralphabet*). Die verwendeten Handzeichen referieren auf einzelne Buchstaben des Romanischen Alphabets (Grbić, 1998; Stokoe, Casterline, & Cronenberg, 1965). Jedes Token gilt als einzelne Gebärde. Dieses künstlich geschaffene Kommunikationssystem wird in der Regel bei Eigennamen, oder (Fach-)Begriffen angewendet, wenn Gebärdennamen dazu nicht vorhanden oder unbekannt sind. Auch zur Verdeutlichung bestimmter grammatikalischer oder linguistischer Strukturen werden Begriffe, Satzfragmente oder ganze Sätze daktyliert (Patrie, 2015). Durch eine fließende Aneinanderreihung der Elemente kann der Gehalt des daktylierten Wortes durch die Rezeptionsleistung der empfangenden Person erschlossen werden (Ebbinghaus 2012).

Treffen Personen unterschiedlicher Sprachgemeinschaften aufeinander, können sich aber aufgrund mangelnder Sprachkompetenz nicht miteinander verständigen, kommen Dolmetschende zum Einsatz. Wie sich Dolmetschtätigkeiten zwischen gebärdensprachigen und lautsprachigen Kommunikationspartnern im Detail gestalten, wird im folgenden Abschnitt behandelt.

4.1.3 Gebärdensprachdolmetschen

Unter *Gebärdensprachdolmetschen* wird das Sprachmitteln zwischen einer gebärdeten und einer gesprochenen Sprache verstanden. Zuweilen wird diese Tätigkeit auch als „visual language interpreting“ bezeichnet, insbesondere in Kanada (Napier & Leeson,

2015, S. 376). Darüber hinaus wird damit das Dolmetschen zwischen zwei nationalen Gebärdensprachen oder zwischen mehreren Gebärden- und Lautsprachen bezeichnet, wie es bspw. zw. English, Maori, and New Zealand Sign Language (NZSL) der Fall sein kann (Bontempo, 2015).

Die Übertragung zwischen laut- und gebärdensprachlichen Texten folgt linguistischen Gesetzmäßigkeiten, wobei die Ikonizität der Gebärde nicht zwangsläufig Rückschlüsse auf das gesprochene Wort zulässt.

There is no necessary correspondence between the form of the gesture and the concept, and no necessity that a particular sign be translated by a single English word. Exact translation may, in fact, be exceedingly difficult or impossible [...]. Finally, it has to be emphasized that there is no inherent correspondence between the grammatical rules of ASL and those of any spoken language.

(Tenney & Hoemann, 1976, S. 100)

Eine pauschale Verallgemeinerung, wie genau die Translation auf semantischer oder grammatikalischer Ebene abläuft, kann daher nicht formuliert werden.

Während sich die *Translation* bei gesprochenen Sprachen zwischen zwei oder mehreren geschlossenen Sprachsystemen abspielt, kann beim Gebärdensprachdolmetschen durch den sprachlichen Transport innerhalb einer Sprache das Phänomen der *Transliteration* beobachtet werden (Humphrey & Alcorn, 2001; Stewart, Schein, & Cartwright, 1998). *Transliteration* beschreibt in der Übersetzungswissenschaft die Übertragung eines Textes in romanische Buchstaben, wie es z.B. bei Schriften erfolgt, die in Sanskrit verfasst sind. Der übertragene Text wird anschließend transkribiert. In der Disziplin des Gebärdensprachdolmetschens wird der Terminus *Transliteration* verwendet, um die Modifizierung eines schriftlichen Textes in eine gebärdete Form zu beschreiben. Die Modifikation findet dementsprechend in derselben Sprache statt (Humphrey & Alcorn, 2001). Merkmale sind die Verwendung von Lehnübersetzungen, dem Daktylialphabet und sehr deutlichem Mundbild (Napier & Leeson, 2015; Malcolm, 2015).

Für die Realisierung werden *Lautsprachbegleitende-Gebärden* (LBG) oder *Lautsprachunterstützende-Gebärden* (LUG) angewendet (engl.: *English-based-signs*, *transliteration* oder *contact signs*) (Frishberg 1990; Grbić 2015a; Malcolm 2015). Weitere Elemente sind das *Daktylieren* (auch *fingerspelling*) (Patrie, 2015) oder das *Lormen* (Hepp, 1998; Hersh, 2013). Das Lormen ist ein Kommunikationssystem, bei dem durch die Zuordnung von

Buchstaben auf der Handfläche Mitteilungen in die Hand diktiert werden können. Es wird daher auch als Lorm- oder Tast-Alphabet bezeichnet. Durch unterschiedliche Berührungen, wie streichen, tippen oder drücken werden die einzelnen Buchstaben dargestellt.

Die Anwendung dieser künstlichen Manualsysteme kann neben dem Gebrauch der natürlichen Gebärdensprachen oder oft auch in Verbindung mit dieser stattfinden. Die zugrunde liegende Struktur besteht aus der Verbindung der Grammatik der gesprochenen Sprache mit dem Lexikon der gebärdeten (Bornstein 1990). Die Entwicklung hängt eng mit der Entstehung erster Beschulungskonzepte tauber Kinder und Schulgründungen zusammen (18./19. Jh. in Frankreich, 19. Jh. Europa/USA). So fungierte beispielsweise das von Abbé Charles Michel de l'Épée in der Mitte des 18. Jahrhunderts entwickelte populäre System der „Methodische Zeichen“ als Abbildungsinstrument von Vokabular und Syntax der französischen Sprache (Stedt & Moores, 1990).

Für Designated Interpreter gibt es vermehrt Umstände, in denen die Transliteration oder die Verwendung von LBG/LUG Vorteil ist, etwa wenn eine taube Person es präferiert, eher lautsprachnah zu kommunizieren oder eine Wiedergabe des exakten Wortlautes, wie bei der Verwendung von Sprichwörtern oder Fachtermini, geboten ist.

Um erfolgreich zwischen Gesprächsteilnehmenden dolmetschen zu können, welche nicht diese Sprache sprechen, sind eine Reihe fundierter Kompetenzen unerlässlich. Das folgende Kapitel widmet sich sowohl den allgemeinen Translationskompetenzen, als auch den Fähigkeiten, welche insbesondere Gebärdensprachdolmetschende auszeichnet.

4.1.4 Erforderliche Kompetenzen

Die Arbeit als Designated Interpreter ist hoch spezialisiert und erfordert neben den ohnehin schon anspruchsvollen Skills, die Gebärdensprachdolmetschende vorweisen müssen, eine Reihe zusätzlicher Kompetenzen. Um diese im Abschnitt 4.4 detaillierter zu betrachten, werden im folgenden Abschnitt zunächst die grundlegenden Kompetenzen betrachtet, die für erfolgreiche Translationsprozesse notwendig sind.

Um einen Ausgangstext erfolgreich in einen adäquaten Zieltext zu übermitteln, benötigt eine Dolmetscherin eine fundierte *Translationskompetenz*, welche sie in die Lage versetzt, einen Zieltext zu produzieren, der für eine spezielle Zielgruppe eine konkrete Funktion erfüllt (Schäffner, 2000). Neubert (2000) zählt folgende fünf Schlüsselkompetenzen auf, die in ihrem Zusammenspiel die translatorische Kompetenz ausmachen: „language competence, textual competence, subject competence, cultural competence und transfer competence“ (Neubert, 2000, S. 6ff). Bei der Ausbildung von *Dolmetschkompetenz* werden diese Anforderung weiter differenziert. Für Kalina (2010) umfasst dies die Kompetenz, Texte in bi- oder multilingualen Kontexten mit dem Ziel der Verständigung herstellen zu können. Sie fährt fort und verweist weiterhin auf die Umstände, unter denen diese strategische Textverarbeitung stattfindet:

It is also the capability of acting and performing in a situation characterised by externally determined constraints, such as the pressure of time, lack of semantic autonomy and the potential interference between closely connected processes of production and comprehension.
(Kalina, 2010, S. 5)

Für Kutzt (2002) gehören folgende Subkompetenzen dazu: Vorbereitung, Umschalten (Sprache), semantische Erschließung, Umgang mit Realien, sprecherische Gestaltung, Monitoring, Stressresistenz und Nachbereitung. Für das *Simultandolmetschen* spezifiziert er die Kompetenzen des simultanen Ausführens von Rezeption, Codewechsel und Reproduktion, des spezifischen Umgangs mit der Syntax des Originals und des Erstellens einer schlüssigen, zielsprachlichen, situationsadäquaten zielsprachlichen Version (inklusive der Überwindung eigener Verstehensmängel bzw. des Ausgleichs der Mängel im AT). Darüber hinaus erwähnt er die Kompetenzen der angemessenen Verkürzungen des Wortlautes, die Umsetzung und Reproduktion mit angemessener Phasenverschiebung. Zu dem Umständen, in denen Verdolmetschungen stattfinden, zählen auch die vielfältigen zwischenmenschlichen Einflussfaktoren, die in der Prä- bzw. Postinteraktion ein fachgerechtes, d.h. professionelles Auftreten fordern (auch *Dolmetscherkompetenz*, Pöchlhammer (2017); für ein umfassendes Anforderungsprofil des Dolmetschens (siehe Kalina, 2004).

Die Arbeit als Gebärdensprachdolmetscherin erfordert wie bereits erwähnt weitere Kompetenzen, die zusätzlich zu der Translations- und Dolmetschkompetenz erworben werden. De Wit und Sluis (2014) definieren für die Niederländische Gebärdensprache (NGT) eine Reihe von inter- und intrapersonalen Aspekten, wie folgt:

The interpreter:

1. interprets faithfully (100% is interpreted);
2. interprets clearly and understandably / fluently / clear signing;
3. has a professional attitude;
4. can interpret into spoken language (voicing);
5. uses Dutch Sign Language / linguistic variety / non manual markers correctly;
6. ensures there is no miscommunication;
7. continues their professional development;
8. keeps confidentiality;
9. evaluates with the consumer following the assignment;
10. is flexible;
11. prepares him/herself for the assignment;
12. is familiar with the setting related terminology and context;
13. is involved with the deaf community.

(De Wit & Sluis, 2014, S. 79)

In Anlehnung an Verwey-Jonker (2003) führen die Autorinnen weiter aus: „adjusting signing style to the topics in the setting, extensive use of facial expressions and lip movements, and learning new signs“ (De Wit & Sluis, 2014, S. 70). In der Literatur findet sich auch eine Reihe von erforderlichen Attributen und Qualitäten, die besonders für Gebärdensprachdolmetschende als dringend erforderlich definiert werden wie: flexibility and self-discipline (Neumann Solow, 1981); good attention span, stamina, tactfulness, good sense of humour and good judgment (Frishberg, 1990); mentally and emotionally able to do the task (Humphrey & Alcorn, 2001); people (interpersonal) skills; and emotional skills such as self-awareness, self-control, self-motivation, empathy, confidence, flexibility, reliability, self-discipline, resilience, humility (Napier, McKee, & Goswell, 2010). Darüber hinaus lassen sich Persönlichkeitsmerkmale wie Selbstwertgefühl und emotionale Stabilität, Offenheit für Erfahrungen und Gewissenhaftigkeit als Einflussfaktoren auf die Kompetenz einer Gebärdensprachdolmetschenden formulieren (Bontempo, Napier, Hayes & Brashear, 2014). Die Daten von Bontempo und Napier (2007) ergaben ähnliche Ergebnisse. Als die 10 wichtigsten Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten nennen sie: „sign language; English; interpreting and translating skills; ethical responsibility; professionalism; trustworthiness; punctuality; cultural sensitivity; respect for others; and listening skills“ (Bontempo & Napier, 2007, S. 285). Zu den zehn am höchsten bewerteten Fähigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten in Bezug auf die persönliche Kompetenz gehören: „trustworthiness; willingness to learn; respect for others; ethical responsibility; professionalism; punctuality; open-minded-

ness; common sense; support for peers; and flexibility“ (Bontempo & Napier, 2007, S. 285). Auf der Basis des erarbeiteten Kompetenzprofils und der angeführten translationswissenschaftlichen Grundbegriffe, sollen im nächsten Abschnitt die Charakteristika des Gebärdensprachdolmetschens präsentiert werden.

4.2 Spektrum der Dolmetschwissenschaft

Der mehrdimensionale Charakter des Dolmetschens und seine facettenreichen Ausprägungen erschweren die Erstellung einer eindeutigen und einheitlichen theoretischen Systematisierung (Obermayer, 2008), weshalb vielfältige, sich teils widersprechende Strukturierungen des translationswissenschaftlichen Forschungsfeldes existieren (Gentile, 1997; Mason, 1999; Prunč, 2002, 2011). In Anlehnung an die Gliederungen von Holmes (1988) und Salevksy (1993, 1994) entwirft Pöchlhammer (2017) ein eigenes Schema, um das „vielgestaltige Phänomen Dolmetschen“ zu strukturieren. Sein geschichtetes Spektralmodell erfasst einen Großteil der Disziplin – inklusive des Gebärdensprachdolmetschens – und macht interstrukturelle Bezüge möglich. Es ist ein multidimensionales Modell, „which strives to avoid clear-cut, static categories and instead allows for fuzzy edges between variable factors“ (Grbić & Pöllabauer, 2006, S. 249). Es soll als Grundlage der vorliegenden Arbeit dienen, um das Gebärdensprachdolmetschen innerhalb der Translationswissenschaft zu verorten und die Besonderheiten kontrastiv zum Lautsprachdolmetschen aufzuzeigen.

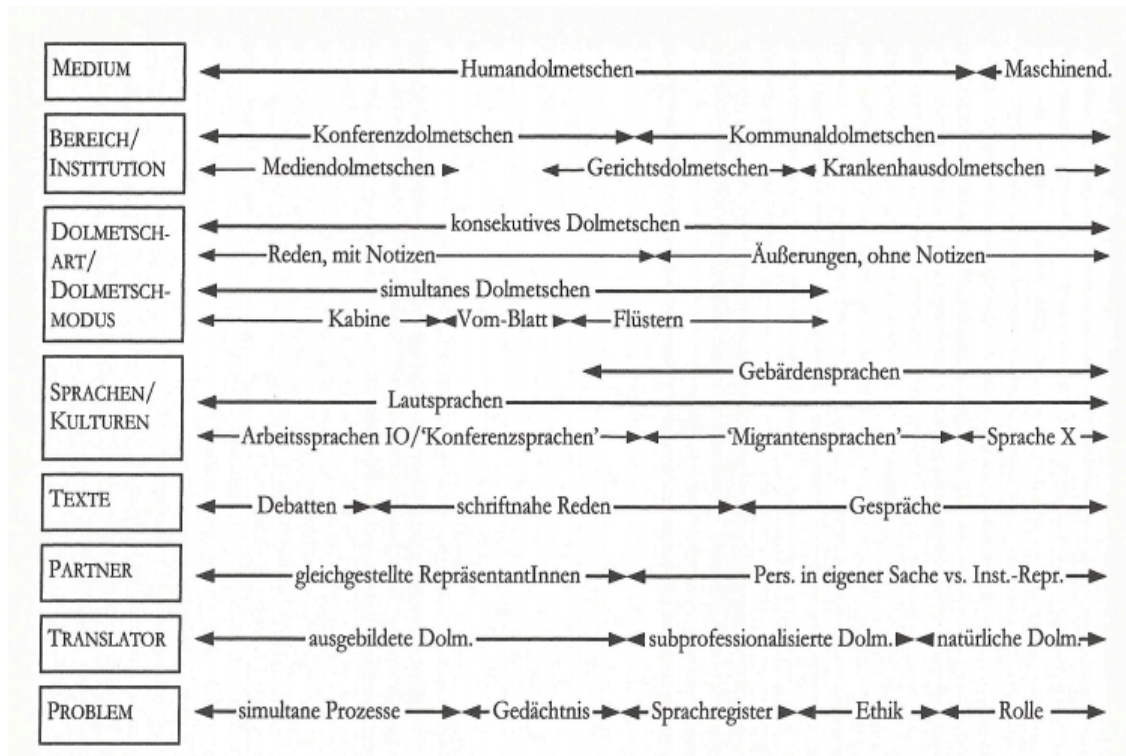


Abbildung 2: Das Spektrum der Dolmetschwissenschaft
(Pöchhacker 2017, S. 9)

Das Modell ist derart aufgebaut, dass sich linksseitig sogenannte Teilbereiche finden. Die jeweiligen Ausprägungen (oder *Spektren*) der translationswissenschaftlichen Kategorien sind in horizontaler Ebene arrangiert (siehe Abbildung 2). Die Übergänge der sich ergebenden Binnengliederung sind eher fließend zu verstehen (Grbić, 2015b). Nicht alle Aspekte des Pöchhackerischen Modells sind für die vorliegende Arbeit relevant. So erfolgt eine schwerpunktmäßige Betrachtung der Aspekte *Bereich/Institution*, *Dolmetschart/Dolmetschmodus* und *Sprachen/Kulturen* sowie ergänzende Betrachtungen des *Fremd- und Selbstverständnis* von Dolmetscherinnen.

4.3 Aspekte des Gebärdensprachdolmetschens

4.3.1 Einsatzbereiche

Die Dimension *Bereich/Institution* verweist auf die Kontexte, in denen Translation stattfindet. Bereits in einer der frühen translationswissenschaftlichen Abhandlungen stellt dies ein Unterscheidungsmerkmal für Dolmetschhandlungen dar. So unterteilt bereits

van Hoof (1962) das Dolmetschen in vier Berufskategorien: Verhandlungsdolmetschen, Militärdolmetschen, Konferenzdolmetschen und Gerichtsdolmetschen. Trotz der Abwandlung, die diese Einteilung im Laufe der Zeit erfahren hat, lässt sich eine grundlegende Kategorisierung ausmachen: „More broadly, scholars have traditionally distinguished two or three ‘major types’ of interpreting (conference vs. community; conference – court – community; or conference – community – business interpreting)“ (Grbić, 2015b, S. 370). Mittlerweile hat sich für die Umschreibung der Bereiche bzw. der institutionellen Kontexte der Begriff *Setting* etabliert. Als Lehnwort verweist es entweder auf einen direkten räumlichen bzw. institutionellen Bezug (de Meulder, 2021) oder bezeichnet eine Unterkategorie innerhalb eines Bereiches (z.B. das Setting Parlaments-sitzungen im Bereich Conference Interpreting) (Grbić, 2015b).

Gebärdensprachdolmetschende agieren nach wie vor als Generalistinnen innerhalb eines breiten Einsatz-Spektrums (Erlenkamp, Amundsen, Berge, Grande, Mjøen, & Raanes, 2011). Nicht selten arbeiten die Dolmetschenden für die selben Personen in unterschiedlichen Lebensbereichen und -zeiträumen. Bontempo (2015) illustriert diesen Umstand mit der treffenden Bezeichnung „cradle to grave nature of signed language interpreting“ (Bontempo, 2016, S. 121). Im berufspraktischen Alltag von Gebärdensprachdolmetschenden spielen daher eine Vielzahl von Texten eine Rolle wie beispielsweise Gespräche, informelle sowie formelle Erzählungen, Vorträge und Berichte, Redebeiträge, Anmoderation von öffentlichen Diskussionen aber auch Interviews und Informationstexte im TV-Format (Hansen & Heßmann, 2013). Frishberg (1990) entwirft folgende Einsatz-Kategorisierung: educational; legal; medical, mental health, rehabilitation and social service; business, industry and government; religious; performing arts (Frishberg, 1990, S.101ff). Grbić (2015b) wiederum nimmt eine feinkörnigere Clustering der Haupteinsatzbereiche und ihren jeweiligen Subsettings vor. So gehören zum *Community Interpreting* diverse Beratungs- und Therapiegespräche in Ämtern und Behörden, Fahrschulen, im Krankenhaus und in Arztpraxen, in Sozialdiensten sowie bei der Arbeitssuche und direkt am Arbeitsplatz. Darüber hinaus werden unter dieser Kategorie ebenso Settings in Schulen (Elternsprechtage, Entwicklungsgespräche) sowie wirtschaftliche Angelegenheiten (Aufnahme von Krediten, Wohnungskauf) zusammengefasst.

Das Dolmetschen im *juristischen Kontext* beinhaltet Einsätze bei der Polizei, in Anwaltskanzleien und bei Gericht. Im *Bildungssektor* kommen Dolmetschende in der Grundausbildung in Berufsschulen, in höheren Schulen und Akademien, an Universi-

täten und bei Weiterbildungsveranstaltungen zum Einsatz. Als weiteren Bereich führt Grbić (2015b) das *Dolmetschen in Gehörlosenvereinen* auf. Settings in *Religion, Politik und Medizin* schreibt sie einen wachsenden Einfluss zu. Ebenso wie dem *Dolmetschen von Fachvorträgen und Konferenzen* (Grbić, 2015b, S. 322f). Gebärdensprachdolmetschende kommen darüber hinaus in Situationen zum Einsatz, bei denen kein taubes Publikum anwesend ist und deren Beauftragung vor allem öffentlichkeitswirksam motiviert ist (Grbić & Pöllabauer, 2006). Bontempo (2015) ergänzt um ein weiteres markantes Einsatzgebiet, nämlich im privatem Umfeld zu teils intimen Situationen wie Beerdigungen, Geburten, Hochzeiten oder andere Feierlichkeiten.

Die Betrachtung dieser Settings unter sozialen Gesichtspunkten offenbart unterschiedliche institutionelle und gesellschaftliche Konventionen, welche wiederum mit unterschiedlichen Erwartungshaltungen an die Dolmetschenden einhergehen. Pöchlacker (2017) führt vor diesem Hintergrund das Kriterium der *sozietaeren Kontaktkonstellation* ein. Diese bezeichnet den Bezugsrahmen, in dem dolmetschende Tätigkeiten stattfinden und kann innerhalb des Spektrums von *zwischenengesellschaftlich* (intersozietär, international) bis *innergesellschaftlich* (intrasozietär, intrakommunitär) verortet werden (Pöchlacker, 2017, S. 4). *Intersozietäre* Kontakte, also jene, die zwischen Angehörigen unterschiedlicher Gesellschaften stattfinden, sind vornehmlich in konferenzähnlichen Situationen zu finden. Gesprächssituationen, in denen ein Dolmetschbedarf innerhalb einer gesellschaftlichen Struktur auftritt, die also als *intrasozietär* bezeichnet werden, finden sich hauptsächlich im Bereich des Kommunaldolmetschen bzw. Community Interpreting (siehe Abbildung 3). Eine exakte inhaltliche Definition für jenen Bereich des Dolmetschens, der unabhängig des öffentlichen Rahmens von Konferenzen besteht, hat sich weder im deutschen noch im englischen Sprachraum etabliert. So werden unter anderem die Bezeichnungen ‘Liaison Interpreting’, ‘Dialogue Interpreting’, ‘Public Service Interpreting’, ‘Cultural Interpreting’, ‘Ad hoc Interpreting’, ‘Legal Interpreting’ und ‘Medical Interpreting’ synonym verwendet. Im deutschen Sprachraum herrscht eine ähnliche Vielfalt. Hier werden neben den englischen Ausdrücken Berufsbezeichnungen wie ‘Kommunaldolmetscher’, ‘Fachdolmetscher’ oder ‘Dolmetscher im medizinischen, sozialen und juristischen Bereich’ benutzt. Im Sinne eines einheitlichen Sprachgebrauchs im Kontext Designated Interpreting werden im Folgenden die Begriffe *Community Interpreting* und *Conference Interpreting* verwendet.



Abbildung 3: Das Spektrum von Conference und Community Interpreting
(Pöchhacker, 2017, S. 5)

Die grafische Übersicht der translatorischen Handlungsbereiche in Abbildung 3 legt die Vermutung nahe, in beiden Bereichen würde das Verhandlungs-/Gesprächsdolmetschen zur Anwendung kommen. In der Literatur wurde das bislang kritisch gehandhabt und eine klare Silhouette der Termini eher vermieden. Vermutlich weil hier ein *Handlungstyp* und nicht eine Personenkonstellation oder ein institutioneller Rahmen als definitorisches Merkmal herangezogen wird. Grünberg (2015) grenzt in Anlehnung an Matyssek (1989) und Feldweg (1996) das Community Interpreting deutlich vom Metier des Gesprächs-/Verhandlungsdolmetschens ab. Pöchhacker (2000) merkt wiederum an, „dass nicht von einer scharfen Abgrenzung oder gar Dichotomie ausgegangen wird, sondern von einem Spektrum mit fließenden Übergängen, wie sie insbesondere der Bereich des Verhandlungs- oder Gesprächsdolmetschens repräsentiert“ (Pöchhacker, 2000, S. 5).

Ungeachtet der steigenden Zahl an Einsätzen in intersozialen Handlungszusammenhängen (Bontempo 2015) verortet sich das Gebärdensprachdolmetschen nach wie vor eher auf der rechten Seite des Pöchhackerschen Modells. Die Kategorisierung der Einsätze nach der Kontaktkonstellation und des Aufgabenprofils (*inter-, intrasozial*) scheint im Zusammenhang der vorliegenden Arbeit lohnenswerter, als die Definition anhand einer bestimmten Gruppe von Praktizierenden oder ein spezifisches Etablissement (*Conference-, Community Interpreting*). Wie aber bereits in der Pöchhackerschen Darstellung deutlich wird (Abbildung 3), ist eine scharfe Abgrenzung der Begriffe weder lohnenswert noch nötig. Für eine Einordnung des Gebärdensprachdolmetschens und im weiteren Verlauf der Arbeit auch des Designated Interpreting werden die Inhalte und Merkmale der Kontaktkonstellationen im folgenden Unterkapitel detaillierter dargestellt.

4.3.2 Kontaktkonstellationen

Im Zentrum des Dolmetschens von *intrasozialen* Handlungszusammenhängen treffen Personen zusammen, die zwar derselben Gemeinschaft (Community) angehören, jedoch nicht derselben Sprache mächtig sind (Bancroft 2015; Hale 2015). Es stehen sich einzelne Individuen mit einem bestimmten Hilfs- oder Beratungsanliegen einerseits, und andererseits Angehörige einer Institution, welche einen bestimmten gesellschaftlichen Auftrag erfüllen, gegenüber. Die Ratsuchenden sind auf das Expertinnenwissen der Institutionsangehörigen angewiesen wie beispielsweise in medizinischen oder juristischen Einsätzen. Damit geht eine Abhängigkeit einher, die sich durch vorhandene Sprachdefizite potenzieret und die Entstehung von Machthierarchien fördern kann. Kulturelle Unterschiede, wie sie beispielsweise beim Gebärdensprach- oder Asyldolmetschen auftreten, stellen zusätzliche Einflussfaktoren dar (Obermayer, 2008; Petrova, 2015; Wadensjö, 2014).

Ein Blick auf die Etymologie des Terminus macht deutlich, dass das Laienhafte dem *Community Interpreting* inhärent ist. So entstand der Ausdruck „in Anlehnung an *community work*, d. h. unbezahlte Dienstleistungen verschiedener Art durch „Laien“ (Bowen 2015, S. 319). Die Qualifizierungen der Praktizierenden in intrasozialen Handlungskonstellationen sind mit Ausnahme der Gebärdensprachdolmetschenden heterogen. Im Feld agieren zwar auch Personen, die über eine universitäre Ausbildung verfügen. Allerdings ergibt sich oft – besonders im Gesundheitswesen – ad hoc ein unvorhergesehener Dolmetschbedarf. Laien wie Familienangehörigen, Pflege- oder Reinigungspersonal, kommt dann die Aufgabe des Sprachmittels zu.

Kennzeichnend für sämtliche Settings in diesem Bereich ist ein kompliziertes Handlungsgefüge mit einer deutlichen vertikalen Machtasymmetrie. Die Angehörigen der Institution haben potenziell mehr Entscheidungsgewalt inne, als die ihnen unterstellten Ratsuchenden. Für die Dolmetschenden bedeutet dies, dass sie mit Vereinnahmungsstrategien beider Seiten umgehen müssen (Djurović, 2009; Slapp, 2004). Die für das Asyldolmetschen geltende Feststellung, dass „Migranten, Flüchtlinge oder Asylbewerber [...] am unteren Ende der sozialen Machtpyramide der Mehrheitsgesellschaft [rangieren]“ (Pöllabauer, 2002, S. 292), lässt sich gleichermaßen auf taube Personen übertragen. Das Zusammentreffen unterschiedlicher Lebenswelten und „heterogener Denkschemata“ (Pöllabauer, 2002, S. 292) führt zu einer Betonung der sozialen Rolle der Dolmetschenden (Sandrini, 2011).

Die prototypische Gesprächskonstellation kann als triangulär bezeichnet werden und erfordert eine bidirektionale Translation. Der vorherrschende Modus ist beim Dolmetschen zwischen gesprochener und gebärdeter Sprache simultan (siehe Kapitel 4.3.2 „Modalität“). Die Verdolmetschung zwischen gesprochenen Sprachen kann aus einer Mischung simultaner Dolmetschsequenzen (in Form von Flüsterdolmetschen) und konsekutiver Abschnitte bestehen (Hale, 2007; Petrova, 2015; Wadensjö, 2014). Auch Vom-Blatt-Verdolmetschungen sind möglich. Neben den o. g. Faktoren zählen weiterhin der geringe räumliche Abstand der Gesprächsteilnehmenden und die niedrige Anzahl der Dolmetschenden als bereichstypisch (Obermayer 2008). Ergänzend dazu nennt Mason (2001) die dialogische Interaktionsform, die spontane Rede sowie die kurzen Dolmetscheinheiten. Hinzuzufügen sind die geringen Vorbereitungsmöglichkeiten. Inhalt und Ablauf des Gespräches, wie auch der individuelle Stil der sprachlichen Äußerungen, sind im Vorfeld allenfalls grob abzuschätzen. Die Anforderungen der oben geschilderten Charakteristika auf die dolmetschende Person sind enorm (Albl-Mikasa & Hohenstein, 2017; Bischoff, Perneger, Bovier, Loutan, & Stalder, 2003; Merlini & Favaron, 2003). Laut Setton (2010) steht die verspätete Anerkennung innerhalb der Disziplin der Komplexität dieses Arbeitsbereiches konträr gegenüber.

Grbić et al. (2004) beklagen die allgemein wenig renommierte Situation für Community Interpreter. So sind eine "schlechte Ausbildungssituation, Uneinigkeit über das Berufsbild unter PraktikerInnen, schlechte Arbeitsbedingungen, inakzeptable Entlohnung und mangelnde Anerkennung sowohl unter KollegInnen (z.B. KonferenzdolmetscherInnen) als auch KlientInnen [...] keine Attribute, die eine renommierte Profession auszeichnen" (Grbić et al., 2004, S. 138). Sie heben hervor, dass Gebärdensprachdolmetschende sich in einer ähnlichen Lage befunden, sich jedoch mittlerweile institutionalisiert haben (siehe Kapitel 5.2 „Professionalisierungsaspekte im Kontext Gebärdensprachdolmetschen“).

Das Dolmetschen in *intersozialen Handlungszusammenhängen* ist durch völlig andere Merkmale charakterisiert, die im folgenden Abschnitt dargestellt werden. Eine detaillierte Darstellung der Merkmale dieses Bereiches wird im folgenden Abschnitt vorgenommen.

Das Dolmetschen in *intersozialen Kontaktkonstellationen* besaß für das Gebärdensprachdolmetschen ursprünglich eine untergeordnete Rolle. Diriker (2015) verweist in diesem Zusammenhang auf die starke Assoziation mit dem gesprochenen Modus:

Conference interpreting has traditionally been closely associated with spoken languages, but, of course, interpreting in conference-like settings is also, and increasingly, done in signed languages – mostly ‘spoken to signed’, but also vice versa, between signed languages, or from written text or captions into a signed language.

(Diriker, 2015, S. 178f)

Innerhalb der Dolmetsch-Profession erlangt das Gebärdensprachdolmetschen in konferenzzähnlichen Kontexten immer mehr Bedeutung. Die Anerkennung der Gebärdensprachen als vollwertige Konferenzsprachen seitens der AIIC im Jahr 2012 ist eine wichtige Etappe in der Professionalisierung innerhalb der Disziplin der Translationswissenschaft und speziell innerhalb der Gemeinschaft der Dolmetschenden in diesem Bereich (AIIC, 2018).

Mittlerweile kann eine steigende Tendenz von Einsätzen in intersozialen Kontaktsituationen bei Gebärdensprachdolmetschenden festgestellt werden (Bontempo 2015) (siehe Kapitel 3.5 „Deaf Professionals“). Einer der ausschlaggebenden Gründe ist die Veränderung der Rechtslage, die mit dem Fokus einhergeht, den barrierefreien Zugang zu öffentlichen Veranstaltungen zu gewährleisten, beispielsweise durch das Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz - BGG). Ein weiterer Grund ist die Zunahme der qualifizierten Abschlüsse bei Tauben, womit sowohl das Dolmetschen in der universitären Ausbildung einen intersozialen Charakter besitzt, als auch die Arbeit im späteren Berufsfeld, welche Konferenzbeiträge und Fachvorträge beinhalten kann. Darüber hinaus nehmen immer mehr Taube ihr Recht auf Teilhabe und Mitbestimmung in Anspruch und agieren selbst auf politischer Ebene. Weitere charakteristische Settings sind internationalen Konferenzen, multilateralen Meetings und Workshops, ebenso offizielle Anlässe wie Dinner, Pressekonferenzen oder Parlamentssitzungen. Weiterhin lassen sich folgende Einsatzgebiete ausmachen: internationale Tribunale, universitäre Vorlesungen und ritualisierte, meist monologische Situationen in religiösen Kontexten wie Zeremonien und Gottesdiensten (Diriker, 2015, S. 174). In dem Pöchlacher'schen Spektrum werden auch dem *Mediendolmetschen* Merkmale intersozialer Handlungszusammenhänge zugeschrieben. Kurz (2015) weist darauf hin, dass es „zwar eine vergleichsweise marginale, aber nichts desto weniger eine wichtige Sonderform des Dolmetschens“ darstellt (Kurz, 2015, S. 311). Bei der Verdolmetschung von (Live-) Beiträgen im Fernsehen oder Hörfunk wird sowohl bei Satellitenübertragungen als auch direkt in Studiosituationen simultan und

überwiegend unilateral gedolmetscht. Mit der steigenden Anzahl von gebärdensprachlicher Verdolmetschungen wird auch dieser Bereich für GSD immer relevanter.

Das Thema Status ist für Dolmetscherinnen in intersoziellen Kontexten von geringerer Bedeutung. Der gesellschaftliche Rahmen zeichnet sich unter anderem durch eine horizontale Hierarchie aus, in der die Beteiligten einen nahezu identischen intellektuellen, kulturellen und soziologischen Hintergrund und eine vergleichbare (hohe) Position innehaben. Statusaspekte drücken sich in der Regel durch Sitzposition, Zugang zum Mikrofon oder die Reihenfolge innerhalb des Vortragsprogramms aus (Prunč, 2011). Charakteristisch ist weiterhin, dass die Akteure einem bestimmten (Fach-)Bereich angehören und oft eine Organisation oder Institution repräsentieren. Die Abläufe innerhalb dieses Settings weisen meist einen stark ritualisierten Charakter auf (Setton, 2010). Es existiert eine gemeinsame Konvention bezüglich identischer Wertesysteme und habitualisierter Kommunikations- und Umgangsformen, die auch über kulturelle Differenzen hinweg besteht und diese dadurch minimiert.

Die Dolmetschenden, die überwiegend in intersoziellen Handlungszusammenhängen zum Einsatz kommen, besitzen ein hohes Ausbildungs- und Professionalisierungsniveau und ihr Handlungsspielraum innerhalb des Settings ist durch Berufs- und Ehrenordnungen nationaler und internationaler Verbände geregelt.

Der Einteilung des Internationalen Verbandes der KonferenzdolmetscherInnen (AIIC) folgend, arbeitet jede Dolmetscherin mit einer Sprachenkombination, die sich aus *aktiven* und *passiven* Sprachen zusammensetzt, wobei jene Sprachen in die gedolmetscht wird, als „aktiv“ und jene, die lediglich rezipiert werden, als „passiv“ eingeteilt werden. Um eine passive Sprache in den Status einer aktiven zu heben, bedarf es in beiden Modalitäten eines erheblichen Aufwands. In dieser Kategorie werden „A-Sprachen“ (Muttersprachniveau) und „B-Sprachen“ differenziert. Eine B-Sprache wird von den Dolmetschenden vollständig beherrscht, jedoch mit graduellen Abstrichen im Vergleich zur Muttersprache. Die passiven Sprachen stellen die Ausgangssprachen dar und werden auch als „C-Sprachen“ bezeichnet (Gile, 2009). Für Gebärdensprachdolmetschende kann das „A-Level“ in der Regel nur erreicht werden, wenn sie die Gebärdensprache als Muttersprache erwerben (Frishberg, 1990). Insbesondere im Bereich des Conference Interpretings wird sich mittlerweile dafür ausgesprochen, statt des Hörstatus der dolmetschenden Person die jeweiligen Arbeitssprachen anzugeben, da

dadurch „taube und hörende Dolmetscher*innen aufgrund ihrer Kompetenz anerkannt würden“ (Stone & Isari 2019, S. 302).

Obgleich sich das Tätigkeitsprofil von inter- und intrasozialen Handlungszusammenhängen insbesondere in den Aspekten Status und Macht derart voneinander unterscheidet, dass sich eine scharfe Abgrenzung der beiden Felder nahezu aufdrängt, verweist Pöchlhammer (2009) auf Settings und Akteure, welche die Grenzen verschwimmen lassen:

It is important to stress, however, that the twofold distinction – between international versus community-based, and between conference and liaison interpreting or dialogue interpreting – must not be collapsed into one: there is dialogue interpreting in the international sphere (as in high-level diplomatic interpreting) just as there can be community-based conferences in which interpreters (e.g. signed-language interpreters) are at work.

(Pöchlhammer, 2009, S. 132)

Der Arbeitsplatz von Designated Interpreters wird bestimmt von dem beruflichen Umfeld der Deaf Professional und kann in so genannten „multi-kategorischen“ Settings stattfinden. Die vorherrschenden Settings können einen intersozialen Konferenzdolmetschcharakter haben oder auch Merkmale von kleineren Gesprächssituationen aufweisen. Einsätze, in denen die Dolmetschenden mit intrasozialen Charakteristika konfrontiert sind, sind aufgrund der höheren beruflichen Position der Tauben eher die Ausnahme.

Unabhängig von der konkreten Ausgestaltung der Kontaktkonstellationen, wird die Arbeit von Gebärdensprachdolmetschenden maßgeblich von dem permanenten Wechsel von gebärdensprachlichen und lautsprachlichen Äußerungen bestimmt. Die Merkmale und Konsequenzen dieses *Modalitätenwechsels* bilden den Fokus der anschließenden Betrachtungen.

4.3.3 Modalität

Das Konzept der *Modalität* beschreibt den Modus, in dem ein Translat angefertigt wird und ist eines der „most interesting linguistic things about sign language interpreting practice“ (Napier & Leeson, 2016, S. 198). Beim Dolmetschen zwischen zwei Lautsprachen erfolgt der Prozess *unimodal*, da beide Sprachen durch den selben audiologischen Sinneskanal aufgenommen werden. Im Gegensatz dazu bewegen sich Gebärden-

sprachdolmetschende in der Regel zwischen zwei Modalitäten: dem visuell-gestischen System der Gebärdensprache und dem aural-oralen System der Lautsprache (Hansen & Heßmann, 2013). Diese Tätigkeit wird daher als *bimodal* bezeichnet (Bontempo, 2015).

Der Wechsel zwischen diesen beiden Modalitäten beeinflusst die Dolmetschenden maßgeblich (Padden, 2000). Im unimodalen Kontext, in dem zwei lineare Sprachen übersetzt werden, wird die Information sukzessive und nacheinander vermittelt, vergleichbar mit einer Perlenschnur, bei der sich jedes Element an das vorherige anschließt. Gebärdensprachen hingegen nutzen Raum, Verortungen, Referenzpunkte und andere räumliche Ausdrucksmerkmale (Nicodemus & Emmorey, 2013). Dadurch können mehrere linguistische Elemente simultan dargestellt werden, was im Gegensatz zur linearen Struktur eher mit einem Collier verglichen werden kann.

Bimodale Dolmetschsituationen bergen spezifische Herausforderungen, die auf den unterschiedlichen Grad an Abstraktheit und Ikonizität in Gebärdensprachen zurückzuführen sind. So kann eine gewisse Explizitheit und Visualität als der Gebärdensprache immanent bezeichnet werden. Wird beispielsweise eine Gesprächssituation beschrieben, so gibt es kaum eine neutrale Form der Darstellung für die Äußerung „Die Person befand sich neben mir“. Ein gebärdensprachlicher Ausdruck erfordert mindestens die Information, an welcher Stelle genau sich das bezeichnete Subjekt befand (links, rechts, vor oder hinter der Person). Noch konkreter wird die Darstellung, wenn zusätzliche Informationen vorhanden sind, z.B. ob die Person gesessen oder gestanden hat (Grbić & Pöllabauer, 2006). Für die gegenläufige Dolmetschrichtung, weisen Napier und Leeson (2015) daher auf die notwendige Anpassung an den Kontext hin:

In the reverse direction [...] interpreters need to distil visual information into idiomatic spoken-language usage. For example, a deaf person can immediately convey visually where a person they were having a conversation with was seated, but a hearing person would not expect to hear something like: ‘I was chatting with John who was sitting on my right’, unless this were relevant in a legal context.
(Napier & Leeson, 2015, S. 376)

Ungeachtet der kognitiven Herausforderungen, die das bimodale Dolmetschen mit sich bringt, wurden in quantitativen Studien keine signifikanten Unterschiede in der Dolmetschqualität zwischen den Richtungen festgestellt. Eine Untersuchung von Wang und Napier (2015) zeigt jedoch, dass Gebärdensprachdolmetschende mit muttersprachlichen Gebärdensprachkenntnissen bessere Ergebnisse erzielen als solche mit Kenntnissen auf dem Niveau einer Zweitsprache (L2). Qualitative Studien legen nahe, dass das Dolmetschen eines gebärdensprachlichen Ausgangstextes in die Lautsprache als schwieriger empfunden (Ingram, 2015).

Neben den kognitiven Herausforderungen beansprucht die bimodale Dolmetschtätigkeit auch physische Ressourcen. Die wiederholte und oft statische Belastung des muskulär-skelettalen Systems führt bei Dolmetschenden zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen, insbesondere in Form von muskulären Verspannungen und Überlastungsschäden (Maßmann, 1995; Schindler, 2015).

Eine weitere Anforderung, die an Gebärdensprachdolmetschende gestellt wird, ist linguistischer Natur. Gebärdensprachen sind durch das Fehlen standardisierter oder normierter Expression charakterisiert, wie es etwa in der deutschen Lautsprache der Fall ist (Hillenmeyer & Tilmann, 2012). Dies stellt eine zusätzliche Herausforderung für Gebärdensprachdolmetschende dar (Grbić, 2023). Charakteristisch sind neben den regionalen auch die soziolinguistischen Variationen, die eng mit der Geschichte der jeweiligen Sprachgemeinschaft und den Individuen verknüpft sind (Frishberg, 1990). Entscheidend ist dabei unter anderem der Zeitpunkt des Spracherwerbs der Gebärdensprache sowie die sprachlichen Vorbilder, welche die taube Person geprägt haben. Die sprachlichen Äußerungen von tauben Kindern tauber Eltern, deren Erstsprache die Gebärdensprache ist, unterscheiden sich erheblich von denen, welche die Sprache erst in späteren Phasen erlernt haben und deren Ausdrücke eher eine lautsprachliche Grammatik aufweisen (Mayberry, 1993; 2010). Auch verfügen einige taube Menschen über ein Resthörvermögen und orientieren sich in ihrer Ausdrucksweise stark an der Lautsprache, während andere durch eine ausgeprägte Ikonizität und ein reduziertes Mundbild charakterisiert sind. Die Heterogenität der Deaf Community erfordert von GSD ein hohes Maß an sprachlichen, intellektuellen, translatorischen und auch empathischen Fähigkeiten.

Hervorzuheben ist auch die unterschiedliche Verwendung von Affektmarkern in beiden Sprachen. Affektmarker sind sprachliche Mittel, um Emotionen, Stimmungen oder Einstellungen auszudrücken. In der Gebärdensprache spielen diese Marker eine wichtige Rolle, da sie helfen, die emotionale oder affektive Qualität zu übermitteln. Anders als in Lautsprachen, in der Tonhöhe, Lautstärke und Intonation zur Darstellung von Emotionen genutzt werden, bedienen sich Gebärdensprachen visueller Elemente wie Gesichtsausdruck, Körperhaltung und -bewegung, Mundgestik, Blickrichtung sowie auch das Tempo, mit der bestimmte Gebärden ausgedrückt werden (Baker & Padden, 1978; Weisel, 1985). Eine präzise Verdolmetschung von Affektmarkern ist essentiell, da kulturspezifische Bewegungen, wie etwa eine bestimmte Kopfbewegung die Intention einer Aussage in das Gegenteil verändern, wie das folgende Beispiel illustriert:

In North American English, for example, most affective markers are invisibly conveyed via vocal inflection. In the case of indicating an intensifier such as "really" some registers require the speaker to make a comment and accompany it with a slow side-to-side shake of the head (e.g.: Wow! Is he good looking!). Not only must the English-ASL interpreter change the auditory affect into a visual one, s/he must remember to change the movement of the head from a side-to-side movement to an up-and-down nod. If the interpreter is unaware of this phenomenon, s / he may incorporate the head movement from hearing culture norms and use them in such a way as to negate the very statement being made (e.g.: Wow! Is he good looking: [with side-to-side head movement] means he is quite ugly).
(Humphrey, 1997, S. 519)

Ein weiterer linguistischer Aspekt betrifft die Register- und Textsortenverwendung in der DGS. Register sind ein wichtiger Bestandteil der Soziolinguistik und Sprachpragmatik, da sie die Anpassung der Sprache an unterschiedliche soziale Kontexte reflektieren (Hansen & Heßmann, 2013; Spillner, 1987). Nach Joos (1967) existieren fünf Arten von Register: „intimate, informal, consultative, formal, and frozen“. Die Unterschiede der Register zu kennen, zu erkennen und anzuwenden ist für Gebärdensprachdolmetschende von hoher Relevanz, um die soziale Angemessenheit der Äußerungen zu gewährleisten und beispielsweise eine eher formale Aussage in Gebärdensprache durch reduzierte Mimik und Mundgestik zu markieren (Humphrey, 1997). Beim Dolmetschen zwischen gesprochenen und gebärdeten Sprachen ist ein möglichst vollständiger Sprachwechsel essenziell. Gebärdensprache nutzt andere linguistische Ausdrucksmittel als die Lautsprache. Gelangen Fragmente der Ausgangssprachlichen

Form während des Dolmetschvorgangs in den Zieltext, kommt es zu Unschärfen in der übermittelten Nachricht und damit unter Umständen zu Missverständnissen (Cokely 1995; Winston 1989). Anders verhält es sich bei absichtsvollen Sprachmischungen, wie sie bei der Transliteration auftreten (siehe Kapitel 4.1.3 „Gebärdensprachdolmetschen“). Die bereits im vorangegangenen Abschnitt erwähnte Dolmetschrichtung, die *Direktionalität*, soll im Folgenden differenzierter betrachtet werden.

4.3.4 Direktionalität

Die Bezeichnung *unilateral* (einseitig) beschreibt die *Übertragungsrichtung* eines Translates und bezieht sich laut Kadrić (2011) überwiegend auf simultane Dolmetschleistungen, während konsekutive Verdolmetschungen sowohl *unilateral* als auch *bilateral* stattfinden können. Synonym verwendete Termini sind die Begriffe *Monologdolmetschen* im Gegensatz zu *Dialogdolmetschen* (Wadensjö 2014; Pöchhacker 2017). Beide Formen bringen bestimmte dolmetschrelevante Charakteristika mit sich. Monologisch strukturierte Vorträge erfordern in der Regel ein unilaterales Dolmetschen, während dialogisch strukturierte Gespräche, wie beispielsweise Teambesprechungen, bilateral stattfinden. In solchen Gesprächssituationen spielen nicht-verbale, körpersprachliche Signale eine bedeutende Rolle.

Mitunter kommt es dazu, dass konträre Überzeugungen von Personen mit unterschiedlichem Machtpotential ausgehandelt werden. Mit dieser Asymmetrie gehen unerwartete Gesprächsverläufe einher. Für die Dolmetschenden bedeutet das Agieren innerhalb eines solchen komplexen Beziehungsgeflechtes „ein stetes Abwägen und Balancieren [...] zwischen den kommunizierenden Parteien“ (Kadrić, Kaindl, & Cooke 2012, S. 70). Als Community Interpreter arbeiten Gebärdensprachdolmetschende häufig *unilateral*, vor allem aus der Laut- in die Gebärdensprache. Bontempo (2015) argumentiert, dass sich in dieser Asymmetrie die gesellschaftliche Pejorisierung tauber Menschen widerspiegelt, die als defizitär wahrgenommen werden:

One of the main reasons for this imbalance in directionality relates to the historically disempowered status of the Deaf community. Society often views deaf people as disabled. This pathological view of deafness sees deaf people as in need of remediation – as people experiencing a loss or deficiency.

(Bontempo, 2015, S. 115)

Eine solche Sichtweise auf Taubheit unterstreicht die Notwendigkeit, tauben Menschen Zugang zur hörenden Mehrheitsgesellschaft zu ermöglichen, während gleichzeitig eine gleichberechtigte Wahrnehmung und Inklusion der tauben Gemeinschaft angestrebt werden sollte.

Die Betrachtungen der letzten Abschnitte illustrieren die Komplexität der Arbeit, die Gebärdensprachdolmetschende leisten. Wie bereits angedeutet, ist eine ausgebildete Dolmetschkompetenz nicht ausreichend, um den vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden. Folgend wird daher der Frage nachgegangen, welche zusätzlichen Aspekte Berücksichtigung finden müssen.

4.3.5 Soziokulturelle Aspekte

Die Untersuchung der Dimensionen *Sprache* und *Kultur* bildet eine wesentliche Grundlage für das Verständnis des Gebärdensprachdolmetschens. Pöchlhammer entwirft in seinem Spektralmodell eine translationswissenschaftliche Ordnung, die sowohl gesprochene als auch gebärdete Sprachen integriert. Erstreckt sich in der Ebene *Sprache und Kulturen* der Lautsprachenbereich über das gesamte Spektrum, so wird die visuell-manuell realisierte Kommunikation vornehmlich im Areal des Community Interpretings verortet (Pöchlhammer, 2000).

Das Verhältnis Tauber Menschen zu der Kultur der Gebärdensprachgemeinschaft ist bereits in Kapitel „Taubheit im gesellschaftlichen und beruflichen Kontext“ betrachtet worden. Welche Implikationen sich für die Dolmetschenden ergeben, soll im Folgenden betrachtet werden.

Dass unterschiedliche Sprachen unterschiedliche Weltansichten offenbaren, ist der Nukleus der Sapir-Whorf-Hypothese (Hussein, 2012; Perlovsky, 2009; Sapir, 1929; Whorf, 2008). Demzufolge repräsentieren keine zwei Sprachen die selbe soziale Wirklichkeit (Lotman, Uspensky & Mahaychuk, 1978). Kognitionswissenschaftlichen Ansätzen (Ford, 1981; Gerver, 1976; Ingram, 1974) liegt die Annahme zugrunde, dass die dolmetschende Person lediglich zwischen zwei sprachlichen Codes vermittelt. Hierzu bemerkt Cokely (1995), „dass ein Dolmetscher ebenso auch zwischen zwei Individuen, zwei Gemeinschaften vermittelt. So gesehen stellt die Untersuchung des Dolmetschens ein soziolinguistisches Problem dar“ (Cokely, 1995, S. 14). Bassnett (2002) vergleicht das Verhältnis der Translatorin zu Kultur folgendermaßen:

In the same way that the surgeon, operating on the heart, cannot neglect the body that surrounds it, so the translator treats the text in isolation from the culture at his peril.

(Bassnett, 2002, S. 23)

Gebärdensprachdolmetschende sind in diesem Zusammenhang mit dem Dreiklang aus Sprache, Kultur und gesellschaftlicher Position konfrontiert. Die Mitglieder der Taubengemeinschaft sind über eine lange Zeit hinweg als minderwertig marginalisiert worden. Der Zugang sowie die Verwendung der Gebärdensprache ist jenseits der Funktion als Kommunikationsmittel ein zentrales identitätsstiftendes Element sowie ein Ausdruck des Empowerments. Die Tätigkeit der Dolmetschenden geht somit über den reinen Sprachtransfer hinaus und erfordert ein tiefes Verständnis der kulturellen und sozialen Gegebenheiten (Reiss & Vermeer, 1984). Wie Małgorzewicz (2010) feststellt, basiert das translatorische Handeln auf individuellen, erfahrungsbasierten Dispositionen. Dies zeigt, wie maßgeblich die Persönlichkeit und das Selbstverständnis der Dolmetschenden den Dolmetschprozess beeinflussen.

Überlegungen zu ethisch korrektem Verhalten sind im translationswissenschaftlichen Diskurs, insbesondere im Community Interpreting, nicht neu und gehen mit dem exklusiven Zugang zu Informationen einher (Mikkelsen, 2000; Ozolins, 2015). Die Dolmetschenden agieren als gleichberechtigte Gesprächspartnerinnen und haben einen aktiven Anteil an der Bedeutungsbildung innerhalb der Interaktion (Napier, 2015; Turner, 2013). Durch die enge Verknüpfung von Sprache und Kultur erfordert das Dolmetschen für die Gehörlosengemeinschaft eine hohe Sensibilität und Reflexion, um unbewusste Diskriminierung von Tauben und die daraus resultierenden negativen Folgen zu vermeiden (Gertz, 2008) und wird im Folgenden detaillierter betrachtet.

4.3.6 Dolmetschende als Sprachvorbilder und Repräsentantinnen

Der Kontakt, den Dolmetschende zur Sprach- und Kulturgemeinschaft tauber Menschen haben, ist einzigartig und unterscheidet sich erheblich von dem Verhältnis, welches Dolmetschende gesprochener Sprachen zu ihren Kundinnen aufbauen. So kann beispielsweise ein Abhängigkeitsverhältnis im Sinne einer symbiotischen Beziehung festgestellt werden: taube Menschen benötigen Dolmetschende zur Kommunikation mit hörenden Gesprächsteilnehmenden, während Dolmetschende die Taubengemein-

schaft für ihre sprachliche und kulturelle Expertise sowie für ihre berufliche Tätigkeit benötigen (Napier et al., 2010).

Die translatorischen Handlungen von Gebärdensprachdolmetschenden üben dabei einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Sprachgemeinschaft aus. Insbesondere in pädagogischen Kontexten kommt diese Beeinflussung besonders deutlich zum Tragen, da Dolmetschende hier nicht nur die Kommunikation zwischen den tauben Schülerinnen und den hörenden Lehrkräften oder Klassenkameradinnen ermöglichen, sondern durch ihre Tätigkeit auch als Sprachvorbilder fungieren. Wenn ein taubes Kind im Rahmen der Einzelinklusion beschult wird, ist es zu großen Teilen mit den sprachlichen Äußerungen der Dolmetschenden konfrontiert, welche so auf den Wortschatz des Kindes Einfluss nehmen (Ozolins, 1999). Ähnliche Auswirkungen wurden in Bezug auf Video-Remote- oder Video-Relay-Dolmetschen festgestellt (Palmer, Reynolds, & Minor, 2012). Unabhängig von solchen settingspezifischen Umständen kann ein Einfluss auf die Sprachgemeinschaft auch in Situationen auftreten, in denen die Dolmetschenden keine passende Gebärde zur Verfügung haben. Gile (2009) beschreibt verschiedene Strategien, um mit solchen Situationen umzugehen. Für GSD bietet sich das Daktylieren auf der Basis des phonologischen Lautbildes oder das Entwickeln eigener Gebärden an.

Darüber hinaus ist die Wahrnehmung von Gebärdensprachdolmetschenden und ihrer Tätigkeit stets an das Ansehen der Gebärdensprache und ihrer Nutzergruppe gekoppelt. Das Auftreten und Verhalten der Dolmetschenden beeinflusst somit indirekt das Bild, das die hörende Gesellschaft von tauben Menschen hat. In diesem Zusammenhang können Dolmetschende durch die Schulung der hörenden Gesprächspartnerinnen einen wichtigen Beitrag leisten, um Missverständnisse und Vorurteile gegenüber tauben Menschen zu reduzieren. Die Unkenntnis der Mehrheitsgesellschaft über Gebärdensprache, Gehörlosenkultur und Gebärdensprachdolmetschen führt weiterhin zu überholten Vorurteilen, die den Ausschluss Gehörloser von Wissen, Bildung und Information reproduzieren (Grbić et al., 2004). Dolmetschende können in ihrer Arbeit diesen Kreislauf durchbrechen, dafür sind allerdings ein hohes Maß an Reflexion und Selbstkritik erforderlich, wie das anschließende Unterkapitel deutlich macht.

4.3.7 Audismus und das Selbstverständnis von Dolmetschenden

Der berufliche Alltag von Gebärdensprachdolmetschenden erfordert neben einer fundierten translatorischen und interkulturellen Kompetenz auch eine ausgeprägte ethische Haltung, welche aus der Besonderheit ihrer Position resultiert, die sie als Hörende innerhalb der Taubengemeinschaft einnehmen (Bontempo & Napier, 2007; Napier, 2007). Die zentrale Bedeutung einer fundierten ethischen Haltung betonen auch Napier und Leeson (2016) und unterstreichen, dass diese zwar nicht direkt beobachtet, jedoch anhand des Verhaltens sichtbar wird. Innerhalb von Minderheitengemeinschaften, wie der Taubengemeinschaft, ist die Einstellung von entscheidender Bedeutung, insbesondere im Verhältnis zu Gebärdensprachdolmetschenden. Faktoren wie der Umgang mit tauben Menschen, die Sprachbeherrschung und das Engagement, die Ziele der Taubengemeinschaft zu unterstützen, sind essenziell für eine positive Beziehung zwischen Tauben und Dolmetschenden.

Gebärdensprachdolmetschende sind Vertreterinnen der hörenden Mehrheitsgesellschaft, welche die taube Minderheit seit Jahrhunderten marginalisiert und diskriminiert. Handlungen von hörenden Menschen, die Ausdruck einer paternalistischen Haltung tauben Menschen gegenüber sind, ihnen die Selbstbestimmung absprechen oder eine andere Art von Autorität ausüben, werden als *Audismus* bezeichnet (Bauman, 2004; Eckert & Rowley, 2013; Gregory & Hartley, 1994; Lane, 1994). Somit erfordert das Dolmetschen für taube Menschen ein ausgeprägtes Bewusstsein für die historische Entwicklung und die Wechselwirkungen beider Sprachgemeinschaften (Mindess, 2006; Ziebart, 2016). Innerhalb der gedolmetschten Interaktionen können stereotype Rollenzuweisungen der Unterdrücker- und Unterdrücktenpositionen auftreten (Baker-Shenk, 1986). Um den potenziellen Implikationen und Audismus adäquat entgegenzutreten, ist eine Reflexion der eigenen kulturellen Prägung und der Gegenüberstellung der Unterschiede notwendig, denn:

Further, the way one expresses humour, makes a point, agrees or disagrees with another, changes the topic, or performs any other speech act is guided by cultural norms for social and communicative interaction which are specific to each language group.
(Humphrey, 1997, S. 518)

Unterschiedliche kulturelle Konzepte von Zeitwahrnehmung, Begrüßungs- und Verabschiedungsrituale wie auch die Verwendung von (Gebärden-)Namen, müssen dabei ebenso berücksichtigt werden wie das Weltwissen und die Schriftsprachkompetenz tauber Personen (Baker & Padden, 1978; Weisel, 1985). Da die Lautsprache nicht die Muttersprache tauber Menschen ist und aus physiologischer Sicht auch nicht sein kann, spiegeln sich die Auswirkungen der audiopädagogischen Entscheidungen des 19. Jahrhunderts unter anderem in der Schriftsprachkompetenz tauben Menschen wieder. Dieser Aspekt kann in behördlichen Kontexten, bei denen ein häufiger Umgang mit Schriftdokumenten üblich ist, besondere Bedeutung besitzen.

Taube Menschen verfügen in der Regel über ein niedrigeres Allgemein- und Weltwissen als hörende, was durch die verfolgten pädagogischen Methoden sowie den beschränkten Zugang zu schriftbasierten Informationen verstärkt wird (Hintermair, 2001; Uhlig, 2012). Community Interpreter müssen daher weitaus stärker auf das kulturelle Vorwissen ihrer Klientinnen eingehen als Conference Interpreter. Pöchlhammer (2009) stellt die unterschiedlichen Kompetenzanforderungen an die Dolmetschenden folgendermaßen dar: Bezieht sich der Fokus beim Conference Interpreting auf „text processing skills“, so sind Community Interpreter mit gänzlich anderen Anforderungen konfrontiert. Ihnen obliegt die Steuerung der Interaktionsdynamiken inklusive der Problematiken in Bezug auf die Kultur, des ungleichen Status und der Positionierung der Dolmetschenden innerhalb dieser Gemengelage. Diese Aspekte treffen auf Gebärdensprachdolmetschende in besonderem Maße zu und werden durch Reproduktion von Ableismus im Allgemeinen und Audismus im Speziellen potenziert.

Die Folgen von unbewusstem Verhalten der Dolmetschenden können gravierend sein. Die Auseinandersetzung der Gebärdensprachdolmetschenden mit dem Verhältnis zur Sprach- und Kulturgemeinschaft, gilt neben den physischen und kognitiven Anforderungen, als eine der herausforderndsten Aspekte im Gebärdensprachdolmetschen. Napier (2015) verweist auf den maßgeblichen Einfluss der Taubengemeinschaft auf die Entwicklung des Dolmetscherberufs und die Wahrnehmung ethischen Verhaltens. Im Vergleich zu den lautsprachlich orientierten Translationswissenschaften wird die Diskussion um die Rolle der Dolmetschenden in der Gebärdensprachdolmetsch-Community bereits seit längerer Zeit geführt (Baker & Pérez-González, 2011). Mittlerweile gehört es zum professionellen Verständnis der Disziplin, dass zur Professionalität von Gebärdensprachdolmetschenden eine gewisse Distanz zur Gemeinschaft gehört. Doch

wie ausgeprägt und welcher Natur diese Distanz idealerweise ist, wird seit einigen Dekaden in der Frage nach der *Rolle* erörtert.

In der Vergangenheit galten enge Verbindungen zur Taubengemeinschaft als Qualitätsmerkmal. Durch fehlende objektive Kriterien und Qualifizierungsnachweise konnte nur durch engen Kontakt eine ausreichende Gebärdenkompetenz und die Vertrauenswürdigkeit sichergestellt werden (Cokely, 2005). Charakteristisch für die Dolmetschhandlungen dieser Zeit sind die paternalistischen Tendenzen, bei denen die Dolmetschenden als Helfende agierten und finanzielle Entlohnung als unethisch empfanden:

Sign language interpreters perceived interpreting as an act of civil engagement for the benefit of the deaf community: “we did not expect to be paid, we did not ask to be paid because we did not do it for the money. We felt it was our obligation, our duty to do it, and if we did not do it, the deaf person would suffer and we would feel responsible.”.
(Fant, 1990, S. 10)

Das Rollenmodell dieser Phase wird in Deutschland als *Dolmetschen mit Herz* bezeichnet. Durch die darauf folgende Auseinandersetzung mit den sprachlichen aber auch parasprachlichen Anforderungen, die an eine Dolmetscherin gestellt werden, wandelte sich zeitgleich auch das Rollenverständnis. Aufgrund der Novität dieser Überlegungen und mangelnder Vorbildern im eigenen Fachbereich, bediente man sich zunächst des Rollenverständnisses aus der Disziplin des Conference Interpreting. Der Fokus der translationswissenschaftlichen Forschung lag jedoch zu dieser Zeit vornehmlich auf den kognitiven Prozessen des Simultandolmetschens (Cokely 2005). Diese Orientierung äußerte sich beispielsweise in einer Fokussierung auf Schnelligkeit als Qualitätskriterium. Den gebärdensprach-spezifischen Faktoren, wie der Anwesenheit der dolmetschenden Person im selben Raum wie die anderen Gesprächsteilnehmenden oder die Auswirkungen des Modalitäten-Wechsels in der Sprache sowie der Frage nach Machtverhältnissen, wird in dieser Zeit keine Aufmerksamkeit geschenkt (Bontempo, 2015). Zwar bringt die Adaption des Rollenbildes der neutralen (Konferenz-)Dolmetscherin eine effektive Distanzierung von dem anfänglichen Bild der *Helfenden* und den damit verbundenen paternalistischen Tendenzen mit sich (Hillert, 2007), allerdings schlägt das Pendel in die entgegengesetzte Richtung um. Als erstrebenswert gilt nun ein Verhalten, dass „professionelle Distanz“ generiert und einer *Röhre* (oder *Maschine*) gleichkommt. Die Dolmetschenden übernehmen keinerlei Verantwortung mehr für die

Auswirkungen des Geschehens auf die Tauben (McIntire & Sanderson, 1995). In den USA nehmen diese Überzeugungen, niedergeschrieben im *Code of Conduct* des RID, teilweise extreme Formen an:

Taken together, the eight tenets of the 1979 Code convey an ethos that the interpreter, optimally, should be “invisible” to the consumers. If an interpreter were facing an ethical decision that the eight tenets did not directly address, it was generally understood that she should fall back on the ethos behind the tenets, that is, make the choice that maximizes interpreter invisibility or otherwise parallels what would occur if the interpreter was not there.

(Dean & Pollard, 2006, S. 124)

Mit dem Streben der Dolmetschenden in diese Richtung, verliert sich der enge Kontakt zur Gemeinschaft und Unzufriedenheit sowie Mißtrauen seitens der Tauben entsteht (Cokely, 2005). Wie Garcia-Beyaert (2015) festhält, war die Professionalisierung von Gebärdensprachdolmetschenden keinesfalls von Anfang an im Interesse der Taubengemeinschaft: „Contrary to what one might think, widespread frustration within the deaf community arose with the institutionalization of sign language interpreting as a profession“ (Garcia-Beyaert, 2015, S. 50). Auch Taube aus Deutschland fürchteten eine emotionale Abkehr der Gebärdensprachdolmetschenden von der Gemeinschaft mit dem Einzug des Röhrenmodells. In Bezug auf die neuen Rollenverständnisse, mit denen das Unterbinden zusätzlicher Aufgaben neben dem Dolmetschen einhergeht, heißt es zu einer Einladung des Landesverbands Bayern der Gehörlosen im Jahr 1993:

Nun kommt aus dem Kreis der Gebärdensprachdolmetscher/-innen die Bestrebung, dass diese Nebenaufgaben nicht mehr ausgeübt werden (dürfen). [...] Das bedeutet, daß die Humanität aufgegeben wird und die Dolmetscher für Gehörlose nunmehr wie Fremdsprachdolmetscher auftreten. Die Gehörlosen reagieren auf diese neue Einstellung mit Unmut. (Landesverband der GebärdensprachdolmetscherInnen Bayern e.V., 1993, S. 495)

Nicht nur das Translat und die Beziehung zur Kundschaft leiden unter dem strikten Einhalten des Neutralitätsgebotes. Auch die Dolmetschenden werden durch diese *Maxime* stark beansprucht, denn mit einer Begrenzung des Entscheidungsspielraum erhöht sich der berufsbedingte Stress um ein Vielfaches (Dean & Pollard, 2001). Daher etabliert sich zunehmend die Einsicht, dass Taube und Dolmetschende gleichermaßen Akteurinnen innerhalb des Translationsprozesses sind. Im Gegensatz zu den früheren Diskussionen, welche die Dolmetscherinnen vornehmlich unter sich führten, entsteht

nun ein Dialog mit Vertreterinnen der Community in den 1990er Jahren. Die Suche nach einem Rollenverständnis, das allen Anwesenden in einer gedolmetschten Interaktion dient, wird nun von Berufspraktikerinnen und tauben Personen gleichermaßen betrieben.

Im US-amerikanischen Raum entsteht das Modell des *Communication-Facilitator*, welches den Dolmetschenden erlaubt, aus der „Rolle herauszutreten“ um den Translationsprozess zu optimieren. Diese neue Entscheidungsfreiheit wird von den Berufspraktikerinnen allerdings eher zögerlich angenommen: „But because most of us had been trained to believe in the machine model, we experienced a great deal of guilt when we did so“ (McIntire & Sanderson, 1995, S. 100).

Eine Gegenüberstellung der unterschiedlichen Haltungen, welche die Dolmetscherin je nach Modell einnimmt, ergibt folgendes Bild:

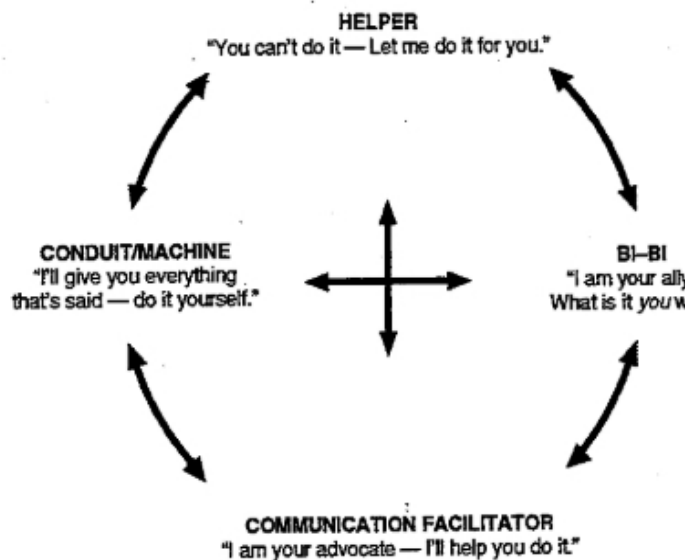


Abbildung 4: Die unterschiedlichen Rollenmodelle von Gebärdensprachdolmetschenden

Im Gegensatz zu den ableistischen Haltungen gegenüber Tauben, die den Aussagen im *Helper*, *Conduit/Maschine* und *Communication Facilitator Modell* zugrunde liegen, begreift sich die Gebärdensprachdolmetschende im *Ally-* oder *Bilingual-Bicultural-Modell*

(Bi-Bi) als Unterstützerin im Sinne des Empowerments der Tauben. Der Begriff des Empowerments geht auf das Konzept der Salutogenese von Antonovsky (1997) zurück und drückt die Anerkennung der Autonomie der einzelnen Person sowie die Ablehnung normativ vorgefertigter Lösungswege durch „Professionelle“ aus (Lehmann, 2016, S. 160). Dieses Modell erfordert von der Gebärdensprachdolmetschenden sprachliche, inter- und intrakulturelle Fähigkeiten auf hohem Niveau sowie die Bereitschaft, sich mit eigenen gesellschaftlichen Vorannahmen und unbewussten Strukturen auseinanderzusetzen (Sherwood, 1987). Zu dieser Introspektion gehört das Bewusstsein, dass auch Gebärdensprachdolmetschende in der Geschichte der Unterdrückung tauber Menschen eine Rolle gespielt haben.

Dem Bi-Bi Modell muss kritisch gegenübergestellt werden, dass es Homogenität innerhalb der kulturellen Gruppe der hörenden und der tauben Menschen ausgeht, womit nicht nur vielfältige Bedarfe nicht berücksichtigt werden, sondern auch Gefahr gelaufen wird, potentielle intersektionale Dynamiken zu negieren (Lewis, 1997). Im Laufe des Diskurses ist man zu einem multidimensionalen Rollenverständnis und der Erkenntnis gelangt, dass die Dolmetscherin sich in ihrer Arbeit in einem Kontinuum aus linguistischen, translationswissenschaftlichen, soziologischen, kulturellen aber auch persönlichen Aspekten bewegt, zwischen denen sie sich situationsspezifisch positioniert.

Eine adäquate Mitte in dem Spannungsfeld der unterschiedlichen Rollenverständnisse stellt das Role-Space Modell der Autoren Lee und Llewellyn-Jones dar (Llewellyn-Jones & Lee, 2013). Der Begriff der *Integrität* nimmt dabei eine zentrale Position ein. Sie stellt die Richtschnur für aufrichtiges und authentisches Verhalten dar und ist laut den Autoren das aktuelle Pendant zu vorherigen Rollenverständnissen, welche der Dolmetscherin oft das Menschsein absprechen (Lee & Llewellyn-Jones, 2011a, 2011b, 2014, 2016). Integrität garantiert eine harmonische Interaktion, indem sie jene Verhaltensweisen der Dolmetscherin zulässt, welche von den Interaktionspartnerinnen intuitiv erwartet werden (wie beispielsweise das Vorstellen der eigenen Person oder das Beantworten von Fragen). Dieses Verhalten reduziert die möglicherweise interaktionshemmenden Auswirkungen der Anwesenheit einer Dolmetscherin. Der kommunikativen Kompetenz der Dolmetscherin kommt in Bezug auf das Gelingen der Interaktion eine bedeutende Rolle zu, denn „[d]ie Gegenwart einer außenstehenden Person, die keinen direkten Anteil am kommunikativen Austausch hat, behindert das Konvergieren der eigentlichen Gesprächsteilnehmer“ (Lee & Llewellyn-Jones 2011a; S. 360).

Durch das Primärsetzen von Integrität rücken Dolmetscherinnen weder in den Mittelpunkt der Situation, noch fungieren sie lediglich als Sprachroboter. Vielmehr verkörpern sie sich selbst in dieser ganz spezifischen Situation mit einem ganz spezifischen Arbeitsauftrag, der es notwendig macht, die eigene Person bis zu einem gewissen Grad preiszugeben, ohne jedoch die Hauptaktanten der Interaktion zu vernachlässigen.

Zunehmend wird der tauben Person ein aktiver Part im Dolmetschprozess zugeschrieben. Die Wahrnehmung von Tauben als gleichwertige Akteurinnen, die das Recht und die Pflicht auf Entscheidungsfreiheit besitzen sowie die Gebärdensprachdolmetschende als bilinguale und bikulturelle Expertin für taube und hörende Menschen, kumuliert im Rollenmodell des *Ally* oder *Bi-Bi*. Das Modell basiert auf dem Bestreben, machtspezifische Asymmetrien in menschlichen Interaktionen zu erkennen und durch das *gemeinsame* Wirken aufzuheben oder zumindest abzumildern. Für die Gebärdensprachdolmetschende steht weniger das *Helpen* im Zentrum ihrer Arbeit, vielmehr begreifen sie sich als *Partnerinnen*. Anstelle der *Arbeit für* -, steht die *Zusammenarbeit mit* Tauben, (Shaw, 2014). Idiosynkratisch für das Modell ist die facettenreiche Zuschreibung: „The term ally is defined as a supporter, an endorser, a contributor, and a confident“ (Witter-Merithew, 1999, S. 4). Um diese Haltung einzunehmen, bedarf es zunächst einer Auseinandersetzung der Gebärdensprachdolmetschenden mit den eigenen Privilegien, deren Betonung oder Ausweitung zu keiner Zeit im Zentrum der translatorischen Handlungen stehen. Statt dessen bieten Allys „die Bühne, die ihnen aufgrund ihrer Privilegien angeboten wird, Menschen an, die zu unterrepräsentierten und diskriminierten Gruppen in unserer Gesellschaft gehören“ (Mohos, 2023, S. 29). Der Begriff *Ally* beschreibt also „einen Menschen, der in bestimmten Kontexten zu privilegierten sozialen Gruppen gehört und diese für Menschen einsetzt, die von Ungleichbehandlung und struktureller Diskriminierung betroffen sind“ (Mohos, 2023, S. 29.).

4.4 Grundlegende Merkmale des Designated Interpreting

Mit den gesetzlichen Verbesserungen zur Förderung der beruflichen Teilhabe tauber Personen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie einem wachsenden Unterstützungsangebot steigt auch die Zahl der Gebärdensprachdolmetschenden, die vor der

Herausforderung stehen, einem neuen Berufsprofil gerecht zu werden. Sowohl die Art und Weise, als auch der Umfang und der Inhalt der Arbeit einer DI sind weitgehend unbekannt. Um zu verhindern, dass die beruflichen Karrieren tauber Fachkräfte behindert werden, ist es notwendig, dass sich Gebärdensprachdolmetschende an diese spezifischen Anforderungen anpassen. Bisher wurde jedoch wenig über die genauen Details dieser Anpassungsprozesse publiziert (Grooms, 2016). Diese Wissenslücke könnte ein wesentlicher Grund für den Mangel an qualifizierten Gebärdensprachdolmetschenden sein, insbesondere in spezifischen Fachbereichen wie MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik), wo 56 % der tauben Fachkräfte über einen Mangel an qualifizierten Dolmetschenden berichten (Gallaudet University, National Technical Institute for the Deaf at Rochester Institute of Technology, National Center on Deaf Health Research at the University of Rochester Medical Center, & Rochester General Health System, 2012). Auch Booth (2016) sieht die steigende Qualifizierung der Gebärdensprachdolmetschenden als notwendig an und verweist auf die Problematik der traditionellen Rollenzuschreibungen, die dem beruflichen Erfolg tauber Fachkräfte entgegenwirken können. Deaf Professionals (DPs) äußern häufig die Sorge, dass die mangelnde Anpassungsfähigkeit und die begrenzten Kompetenzen der Gebärdensprachdolmetschenden ihren beruflichen Aufstieg hemmen. Die folgenden Abschnitte intendieren eine Eingrenzung und Schärfung des beruflichen Profils, welche für die Arbeit als Designated Interpreter in der Literatur formuliert wird. Die Grundlage für die Betrachtungen in Kap. 4.5 und 4.6 liefern die Charakteristika, die sich aus dem im angloamerikanischen Raum etablierten Modell ergeben. Sie stellen die Basis für den Vergleich mit dem deutschsprachigen Raum (in der empirischen Untersuchung in)

4.4.1 Konzeptuelle und terminologische Definition

Im Rahmen der aktuellen Fachliteratur wird für Dolmetschende, die über einen längeren Zeitraum in einem engen Arbeitsverhältnis mit tauben Fachkräften stehen, der Begriff *Designated Interpreter* verwendet. In den frühen Veröffentlichungen wurde jedoch noch um eine eindeutige Terminologie gerungen. Um in diesem Kontext eine Begriffsabgrenzung zu ermöglichen, werden im Folgenden verwandte Konzepte erläutert, die ebenfalls in der Literatur thematisiert wurden.

Die meisten Begrifflichkeiten nehmen Bezug auf die arbeitsrechtliche Form, in der die translatorische Dienstleistung erbracht wird. So werden jene Dolmetschende, die auf der Basis einer Selbstständigkeit für eine Vielzahl von tauben Personen zum Einsatz kommen als *Freelance Interpreter* bezeichnet (Fischer & Woodcock, 2012). Ihre Einsatzgebiete erstrecken sich über sämtliche Settings des Conference und Community Interpreting. Sie unterliegen keiner institutionalen oder personellen Weisung und sind dementsprechend frei in der Gestaltung ihres Berufslebens.

Im Gegensatz dazu beschreibt der Begriff *Staff Interpreter* Dolmetschende, die fest in einer Organisation angestellt sind und ausschließlich für diese tätig sind. Die Arbeit ist in der Regel durch eine bestimmte Anzahl von Themen, Kommunikationssituationen und Teilnehmenden begrenzt und durch die Mitgliedschaft in der Belegschaft gekennzeichnet (Horváth, 2012). Da sie in der Regel für mehrere taube Personen arbeiten, ist das Arbeitsverhältnis oft nicht exklusiv und daher nicht synonym mit der Bezeichnung *Designated Interpreter* (Cook, 2004). Die Bezeichnung *Full-time Interpreter* verweist auf die zeitliche Verfügbarkeit der Dolmetschenden, die der tauben Fachperson während der gesamten Arbeitszeit zur Verfügung stehen (Kurlander, 2008). Cook (2004) führt den Begriff *Diplomatic Interpreter* ein, um die enge Arbeitsbeziehung zwischen Dolmetschenden und tauben Fachkräften zu beschreiben, und entlehnt diesen aus der Welt des Lautsprachdolmetschens, wo er Sprachmittler für hochrangige Diplomtinnen oder Politikerinnen bezeichnet. Agan (2018) differenziert den von Cook (2004) eingeführten Begriff folgendermaßen: „The diplomatic interpreter, as extension of the diplomat, may function as a sort of ambassador for the envoy“ (Agan, 2018, S. 7). Die Beschreibungen der Charakteristika, der Beziehung, der Aufgaben und der Zuständigkeiten der Diplomatic Interpreter in diesen Arbeiten kommt denen der *Designated Interpreter* in späteren Veröffentlichungen gleich. Eine weitere, jedoch wissenschaftlich nicht fundierte Bezeichnung, ist die der *Stammdolmetscherin*. Er wird in der Regel verwendet, um eine dolmetschende Person zu bezeichnen, die in regelmäßigen Terminen für ein und dieselbe Taube, teilweise über einen langen Zeitraum hinweg, zum Einsatz kommt.

Ausführliche Beschreibungen der Merkmale einer *Designated Interpreter* sind seit Anfang der 2000er Jahre Gegenstand der Publikationen. Dieser Begriff leitet sich aus der engen Teamarbeit ab, die auf einer langjährigen Zusammenarbeit basiert. Im Unterschied zu tauben Fachkräften, die ihre berufliche Position unabhängig von der Dolmetschenden beibehalten, definiert sich die „Designated Interpreter“ durch die Zu-

sammenarbeit mit einer tauben Person. Diese intensive Arbeitsbeziehung erfordert hohe fachliche und persönliche Kompetenzen sowie ein ausgeprägtes Engagement und die Fähigkeit, mit einer Vielzahl von Informationen und Kontexten umzugehen (Earhart & Hauser, 2008; Oatman, 2008).

Als ein grundlegendes Merkmal des Designated Interpreting gilt die kontinuierliche, langfristige und exklusive Zusammenarbeit (Cook, 2004), woraus sich ein umfassender Wissenskorpus speist, den sich die DI im Laufe ihrer Arbeit aneignet. Er enthält nicht nur Fachspezifika und Terminologie des Berufes der DP, sondern auch Informationen über das Arbeitsumfeld wie Hierarchien, berufsspezifische Inszenierungen und Personen.

Die Vertrautheit mit der beruflichen und sozialen Umgebung der DP bildet die Basis für exzellente translatorische Handlungen (Brück & Schaumberger, 2018). Denn die DI verfügt durch die Kontinuität ihrer Arbeit über einen Erfahrungshintergrund, mit dessen Hilfe sie sowohl fachliche als auch zwischenmenschliche intertextuelle Bezüge herstellen kann (Sedran, 2012). So ist es ihr möglich, den komplexen Anforderungen gerecht zu werden, die sich aus dem Wechsel zwischen drei Welten ergeben: die der Hörenden, die der Tauben und der Fachwelt (Campbell et al., 2008; Graßer, 2011). Die besondere Beziehung zwischen DP und DI basiert auf tiefem gegenseitigem Vertrauen, persönlichem Interesse und Respekt (Swabey et al., 2016). Dieser enge Austausch führt zu einer hocheffizienten Dolmetschleistung und erlaubt es den Dolmetschenden, sich in die fachlichen Belange der tauben Person zu integrieren (Pouliot & Stern, 2008). Dies ermöglicht es, tradierte Rollenkonzepte zu hinterfragen und bei Bedarf zugunsten der beruflichen Ziele der tauben Person zu verlassen (Miner, 2017).

Auf der Grundlage von intensivem bilateralem Feedback gelingt es dem DP - DI Tandem, Strategien der Zusammenarbeit zu entwickeln, die nur noch einen geringen Reibungsverlust aufweisen. Die mühelose Interaktion zwischen hörenden und tauben Gesprächsteilnehmenden, aber auch zwischen der DP und der DI wird auch als *Seamlessness* bezeichnet (siehe Kapitel 5.3.3 „Teamarbeit, die persönliche Beziehung und Seamlessness“). Miner (2015) ergänzt diese Begriffsbestimmung mit der Allegorie der Designated Interpreter mit der eines individualisierten Werkzeuges:

The Deaf professionals regarded designated interpreters as a cook might regard a favorite knife. If the knife goes missing, another knife can replace

it satisfactorily, but it may not be as comfortable to use or do the job as well. Designated interpreters, too, are always on hand, do the job well, and are comfortable to work with; they are missed when not available, but another interpreter can be an acceptable temporary substitute.
(Miner, 2015, S. 208)

Bemerkenswerterweise teilen die Dolmetschenden diese Sicht auf ihre Arbeit nicht. Miner bemüht daher einen weiteren Vergleich aus der kulinarischen Welt:

The interpreters had a different perspective of their work: The passion and enthusiasm with which they spoke with about what they do suggested that they viewed their contribution as a key ingredient in the dish, not just a tool used in creating it. [...] They see themselves as an integral ingredient of the dishes that are created daily in the Deaf professional's "kitchen".
(Miner, 2008, S. 208)

Da sich im deutschsprachigen Raum noch keine andere Begrifflichkeit durchgesetzt hat, wird der Begriff der *Designated Interpreter* für die vorliegende Arbeit übernommen.

Vor dem Hintergrund der obigen Betrachtungen wird zusammenfassend folgende Definition formuliert:

Als *Designated Interpreter* wird eine Gebärdensprachdolmetschende bezeichnet, die regelmäßig und kontinuierlich für eine Deaf Professional zum Einsatz kommen, eine enge und exklusive Arbeitsbeziehung zu ihr aufgebaut hat, mit ihrem Arbeitsumfeld und den beruflichen Zielen sowie den bevorzugten Kommunikationsstilen vertraut ist. Sie ist gewillt, sich in der fachlichen Disziplin der Deaf Professional zu qualifizieren und zeichnet sich durch hohe Lernbereitschaft sowie umfangreiche zeitliche Verfügbarkeit aus. Vor dem Hintergrund des umfangreichen Erfahrungsschatzes und der persönlichen Beziehung zu der Deaf Professional und ihrem beruflichen Umfeld, erlangt sie ein tiefes Verständnis der arbeitsplatzspezifischen Dynamiken. Durch ein hohes Maß an Teamfähigkeit erarbeitet und etabliert sie gemeinsam mit der Deaf Professional umfassende Kommunikations- und Feedbackstrategien, die in einer hocheffizienten Dolmetschperformance münden. Auf dieser Basis entsteht zwischen der Deaf Professional und der Designated Interpreter eine Arbeitsbeziehung, die von gegenseitigem Respekt, persönlichem Interesse, Sympathie und Vertrauen geprägt ist. Die Designated Interpreter verfügt über ausgeprägte soziale Etikette und Empathie sowie über die Fähigkeit, das eigene Handeln permanent zu monitoren. Sie ist sich der

Strahlkraft ihrer persönlichen und translatorischen Handlungen auf die Deaf Professional bewusst. Die Designated Interpreter ist bereit, Aufgaben jenseits des Dolmetschens zu übernehmen und tradierte Rollenauffassungen zu verlassen, solange es den beruflichen Zielen der Deaf Professional dienlich ist.

Zu der Bezeichnung merkt Agan (2018) jedoch kritisch an, dass er dem Standpunkt der Dolmetschenden entspringe und die Perspektive der Tauben dabei völlig außer Acht lasse:

„Designated interpreter“ seems to have become a label that interpreters self-select without consideration for the DP’s perspective, seeing it as a job title instead of an identification that represents a reciprocal and often symbiotic professional relationship. The interpreting field seems to have commandeered the term in a very interpreter-centric way, and has not considered both the perspective of deaf professionals and the implication of a relationship that has been established over time.
(Agan, 2018, S. 8)

Bei einem umfassenden, machtkritischen terminologischen Umgang würde also eher von *Designated Interpreting* gesprochen werden, als nur die Seite der Dolmetschenden als *Designated Interpreters* zu bezeichnen. Für den deutschsprachigen Raum sind hier weitere Forschungsarbeiten wünschenswert.

4.4.2 Verfügbarkeit, Beschäftigungsformen und Arbeitsprofil

Das Finden und Engagieren geeigneter Gebärdensprachdolmetschender stellt für Deaf Professionals eine Schwierigkeit dar. Viele Dolmetschende schätzen die Abwechslung und die Flexibilität, die eine selbstständige Tätigkeit mit sich bringt und zögern daher, eine feste Anstellung anzunehmen, die sich auf die Arbeit mit nur einer tauben Person beschränkt (Kurlander, 2008). Oftmals erfolgt die Einstellung der DI nach einer Phase der vorherigen Zusammenarbeit, in der sie ihre fachliche Expertise sowie ihre persönliche Eignung unter Beweis gestellt hat (Hauser & Hauser, 2008; Graßer, 2011). Die geringe Anzahl an einschlägiger Literatur und Forschung erschwert die Planung und Gestaltung der Zusammenarbeit (Campbell et al., 2008). Es existieren nur wenige Best-Practice-Beispiele und Empfehlungen, wie die Arbeit als DP - DI Tandem gelingen kann (Miner, 2015; Pouliot & Stern, 2008). So beklagen auch Benner und Herrmann (2020), dass der „Ausbau der Programme für die Abstimmung von professionellen tauben Kunden/Kundinnen und spezialisierten Dolmetscher(inne)n ein Desideratum

dar[stellt]“ (Benner & Herrmann, 2020, S. 396). Dementsprechend muss jedes Tandem individuelle Strategien entwickeln, um eine effiziente Zusammenarbeit sicherzustellen.

In der Fachliteratur werden verschiedene Beschäftigungsformen für Designated Interpreters beschrieben. Neben der Konstellation, in der die Deaf Professional angestellt ist und die DI selbstständig tätig ist (Brück & Schaumberger, 2018) oder der Selbstständigkeit beider (Goswell et al., 2008), gibt es die Variante der Anstellung der DI als Mitarbeitende in der betrieblichen Institution. Das kann administrative Herausforderungen mit sich bringen, da die DI in die bestehende interne Hierarchie integriert werden muss (David, 2001). Auch entstehen Fragen der Weisungsbefugnis oder der alltäglichen Arbeitslogistik. So benötigt die DI beispielsweise Zugang zu den internen Pausen- und Toilettenräumen, um den Arbeitsalltag der DI durch körperliche Bedürfnisse nicht unnötig zu unterbrechen (Gold Brunson et al., 2008).

In angelsächsischer Literatur wird die Möglichkeit der Anstellung der DI innerhalb der Organisation als *Staff Interpreter* häufig erwähnt (Kurlander, 2008; Oatman, 2008; Swabey et al., 2016). Graßer (2011) konnte für den deutschen Sprachraum alle drei Beschäftigungsformen nachweisen. Die Untersuchung ergab, dass die Arbeitszeiten der Designated Interpreters stark variieren und zwischen ein bis zwei Einsätzen pro Monat und bis zu 15 Stunden pro Woche schwanken. Normalerweise arbeiten DIs allein, bei längeren Terminen werden jedoch auch feste oder wechselnde Co-Dolmetschende eingesetzt (Beaton & Hauser, 2008). Die Form des Arbeitsverhältnisses reicht von selbstständigen DIs bis hin zu solchen, die bei der Organisation der Deaf Professional angestellt sind. Diese Anstellungen werden teilweise vom Integrationsamt als Arbeitsassistentz gefördert. Die Vergütung richtet sich entweder nach geltenden Tarifverträgen, den arbeitsvertraglichen Richtlinien der Einrichtung oder wird individuell zwischen der Deaf Professional und der DI ausgehandelt und aus dem persönlichen Budget der Deaf Professional finanziert.

Neben ihrer eigentlichen Kernaufgabe übernimmt die DI auch assistierenden Tätigkeiten, die über das konventionelle Rollenverständnis einer GSD hinausgehen und die je nach beruflicher Ausrichtung der DP variieren können. In medizinischen Kontexten umfasst dies beispielsweise administrative Aufgaben oder die Unterstützung bei Untersuchungen (Earhart & Hauser, 2008). In Büroumgebungen können telefonische Ter-

minabsprachen oder auch Unterstützung im Umgang mit schriftlicher Kommunikation hinzukommen (Meinicke, 2011).

Diese Tätigkeiten, die über die konventionelle Rolle einer Dolmetschenden hinausgehen, können in bestimmten Kontexten sinnvoll sein, insbesondere wenn es darum geht, die Zeit zwischen Dolmetscheinsätzen effizient zu nutzen. Kurlander betont den ökonomischen Vorteil, der durch die Effizienzsteigerung und durch Minimierung von Ausfallzeiten erzielt werden kann: „Acting as a back-up secretary for an attorney or helping to file client records promotes efficiency and economic benefit as well as minimizes discomfort and downtime boredom“ (Kurlander, 2008, S. 111). Werden diese Tätigkeiten auch in Abwesenheit der DP getätigt, kann das dazu führen, dass die Grenzen der konventionellen Rollenauffassung extrem gedehnt werden. So beschreibt eine DI, dass sie als Vertretung der DP an Veranstaltungen teilnahm, wenn diese verhindert war (Graßer, 2001). Wichtig ist dabei jedoch, dass diese Aufgaben die originäre Tätigkeit der DI nicht beeinträchtigen oder überlagern (Earhart & Hauser, 2008). Eine klare Abgrenzung der Rollen und Aufgaben ist erforderlich, um sowohl die professionelle Integrität der DI als auch die Position der DP zu wahren.

4.5 Translatorische Merkmale des Designated Interpreting

Neben den Rahmenbedingungen und der Beschäftigungsform, spielen auch translatorische Anforderungen eine Rolle. Die translatorische Kompetenz hat entscheidenden Einfluss auf die Wahrnehmung der DP und ist daher durch hohe Exzellenz und Qualität geprägt. Welche translatorischen Anforderungen die Arbeit als Designated Interpreter auszeichnen, ist Gegenstand des folgenden Abschnittes.

Der grundlegende Unterschied in der translatorischen Arbeit von Gebärdensprachdolmetschenden und Designated Interpreter besteht in der Spezialisierung. Auf dem Weg zu einer DI werden aus Generalistinnen Spezialistinnen. Durch das Vordringen tauber Menschen in fachlich komplexere und anspruchsvollere Umgebungen, ergibt sich eine Vielzahl an Situationen mit entsprechendem Dolmetschbedarf. In ihrer Rolle als Freelance- oder Community Interpreter agieren Gebärdensprachdolmetschende häufig als Generalisten, deren Arbeit von einer Vielzahl unterschiedlicher Einsätze und spontaner Anforderungen geprägt ist (Erlenkamp et al., 2011). Im Gegensatz dazu verändert sich das Berufsprofil einer Designated Interpreter hin zu einer hochspezialisierten

Fachkraft, die in enger Beziehung zu einer einzelnen tauben Person oder einer kleinen Gruppe von Fachleuten steht (Serdan, 2016). Trotz des reduzierten Themenspektrums sind die Einsatzbereiche vielfältig und reichen von Teamsitzungen und Einzelgesprächen mit Kundinnen über Telefongespräche und mehrtätigen Konferenzen im In- und Ausland bis hin zu Geschäftsessen und informellen Zusammenkünften (Hauser & Hauser, 2008; Beaton & Hauser, 2008; Oatman, 2008). Die Arbeit der Designated Interpreter erfordert sowohl hohe translatorische als auch soziale Kompetenzen. Zudem wird das professionelle Rollenverständnis durch die spezifischen Anforderungen der Zusammenarbeit mit hochqualifizierten tauben Fachkräften fortwährend herausgefordert und weiterentwickelt. Wie bereits erwähnt, ist das Aufgabenprofil der Designated Interpreter stark von der jeweiligen fachlichen Disziplin der Deaf Professional geprägt.

4.5.1 Fachkompetenz und Fachtranslation

Dean und Pollard (2004, 2013) bezeichnen das Dolmetschen als *practice profession* und referieren damit auf die große Varianz der Einsätze, die im Gegensatz zur *technical profession* ein schematisches Vorgehen unmöglich macht. Damit kommt der beruflichen Fort- und Weiterbildung eine wichtige Rolle zu, welche im Kontext der Fachtranslation noch verstärkt wird. Es lässt sich keine präzise, allgemein anerkannte wissenschaftliche Definition des Begriffs „Fachtranslation“ (bzw. „Fachübersetzung“ / „fachsprachliche Translation“) finden, die in der Fachliteratur standardmäßig und übereinstimmend verwendet wird. Allerdings referiert Sandrini (2010) im Zusammenhang mit *intersprachliche Fachkommunikation* (Picht, 1995, S. 41), in diesem Fall *Fachübersetzen*, auf eine „(1) skoposabhängige (2) Exteriorisierung von (3) fachspezifischen Kenntnissystemen und kognitiven Prozessen, (4) die aus einem Informationsangebot selektiert und gewichtet wurden (Interiorisierung), (5) mit dem Ziel, diese in einem anderen Sprach- (interlingual) und (6) Kulturraum (transkulturell) (7) vor dem Hintergrund des globalen Rahmens (Interkultur) zu verbreiten“ (Sandrini, 2010, S. 42). Dies deutet darauf hin, dass Fachübersetzung sich durch spezielle Anforderungen an Fachwissen, Terminologie, Fachsprache und auch Fachdenkstil (Klammer, 2019) vom Alltagstext unterscheidet.

Zum professionellen Selbstverständnis von Gebärdensprachdolmetschenden gehört ein permanenter Prozess der Wissensaneignung, auch (und vor allem) nach Erhalt des (akademischen) Titels. Dieses Thema besitzt für eine DI eine außerordentliche Relevanz und stellt eine der Kernkompetenzen dar, denn insbesondere zu Beginn der

Teamarbeit besteht ein deutliches Wissensgefälle zwischen DP und DI (Witter-Merithew & Nicodemus, 2010). Der umfangreichen fachlichen Expertise der DP steht dabei ein geringes Fachwissen der DI gegenüber (Bontempo, 2015). Die DP übernimmt daher oft die Einführung der DI in das Fachgebiet und aktuelle Diskurse und garantiert damit eine wachsende Fachkompetenz der DI. In der Literatur finden sich Schilderungen davon, dass DPs sich Zeit für eine intensive Einarbeitung nehmen, sich sogar zu Beginn der Zusammenarbeit inhaltlich dem Niveau der DI anpassen (Graßer, 2011). Eine DI beschreibt ihre Einarbeitung folgendermaßen:

The Deaf professional to whom I provide service has been wonderful in guiding me toward an understanding of certain behaviors and perspectives, both here at the university and when we travel abroad, that has helped me negotiate difficult procedures and protocols.
(Oatman, 2008, S. 166)

Neben inhaltlichem Wissen ist es für die DI essenziell, auch soziale Verhaltensnormen zu kennen, die innerhalb der Fachkultur gelten (Earhart & Hauser, 2008). Die aktive Teilhabe an der internen Kommunikation, wie E-Mails oder Rundbriefen, kann dazu beitragen, die DI in die Arbeitsplatzdynamiken zu integrieren.

Idealerweise verfügt die DI über einen beruflichen Hintergrund, der zu der Disziplin der DP passt. Dies ist insbesondere in speziellen Fachbereichen, wie dem medizinischen Kontext, relevant, wo nicht nur verbale, sondern auch nonverbale Signale von Bedeutung sind (Earhart & Hauser, 2008). Ein eindrucksvolles Beispiel für die Offenheit und Lernbereitschaft, welche die DI in Bezug auf den Arbeitsbereich der DP mitbringen sollte, ist die parallele Absolvierung eines Master-Studiums in Linguistik zur Einarbeitung in das Fachgebiet der DP (de Meulder et al., 2018). Die Bereitschaft zur Spezialisierung und Anpassung an die Disziplin der DP schätzt Booth (2016) sogar relevanter ein als die translatorische Fähigkeiten. Auch wenn die DI als Expertin ihrer eigenen Disziplin agiert, erfordert die erfolgreiche Zusammenarbeit ein translatorisches Interesse und das Streben nach einem präzisen und passgenauen Translat (Holz-Mänttari, 1984).

Kompetenz in der Arbeit als DI umfasst neben sprachlichen Kenntnissen auch eine tiefergehende Auseinandersetzung mit den Kulturen wissenschaftlicher Disziplinen. Wissenschaftliche Fachbereiche können als Kulturgemeinschaften betrachtet werden, die sich durch gemeinsame Werte und Kommunikationsweisen auszeichnen (Kadrić,

Kaindl & Cooke, 2012). Im Sinne der *Community of Practice* (Lave & Wenger, 1991; Wenger 1998) entsteht in solchen Gemeinschaften ein Repertoire spezifischer Praktiken, die im Laufe der Zeit durch die intensive Beschäftigung mit bestimmten Aktivitäten entwickelt werden, so wie es in arbeitsrelevanten Zusammenkünften der Fall ist (Dickinson, 2010). Durch die große Rolle, die transkulturelle Fachkommunikation im beruflichen Alltag der DI spielt, umfasst die erforderliche Fachtranslationskompetenz daher nicht nur die Beherrschung der Sprache, sondern auch die Kenntnis der einschlägigen Fachterminologie, Textsorten und spezifische Kommunikationskultur (Corsten, 1998; Herold, 2010; Kadrić, et al., 2012). Baumann (2004) definiert hierfür folgende Teilkompetenzen wie interkulturelle und soziale Kompetenz, fachliches Denken, textuelle und stilistische Kompetenz sowie ein fundiertes Wissensmanagement. Letzteres ist für die DI von herausragender Bedeutung, um die Fülle an fachfremden Informationen systematisch zu ordnen und den Kultur- und Sprachtransfer zu ermöglichen (Budin, 2002). Die Fähigkeit, zieltextrelevante Recherchen durchzuführen, ist eine zentrale Kompetenz für die DI, da sie oft auf Informationen zugreifen muss, die außerhalb ihres Fachgebiets liegen (Enzenhofer & Resch, 2011). Auf die Bedeutung dieser Fähigkeit als Element der Fachkompetenz nimmt auch Neubert (2000) Bezug:

Translators don't know everything and they need not know everything but they must know where to look for it and where to find it. In fact, it is this capacity, this untiring curiosity that goes with the translator's subject competence.

(Neubert, 2000, S. 9)

Die Fähigkeit, sich fachfremdes Wissen derart anzueignen und zu managen, kann bei der Arbeit als Dolmetscherin als Kernkompetenz bezeichnet werden (Schmitz & Freigang, 2002). In einer Position als DI gilt das besonders.

Im Zusammenhang mit dem von Baumann (2004) erwähnten Kompetenz des *Fachlichen Denkens* (s.o.) macht Klammer (2019) auf die bislang nur wenig beachteten gedanklichen Bearbeitungsprozesse in der Wissenschaftskommunikation aufmerksam. Die Kenntnis der jeweiligen *Fachdenkstile*, welche innerhalb von wissenschaftlicher Fachkommunikation die jeweils selektive Wahrnehmung in Denkkollektiven zum Ausdruck bringen, erleichtern das Dolmetschen, da diese auch das sprachlich-kommunikative Handeln beeinflussen bzw. sich in diesem widerspiegeln.

4.5.2 Umkehr der Direktionalität

Eine weitere Anforderung ergibt sich aus dem Umstand, dass die Tätigkeit als DI oft eine Umkehr der üblichen Dolmetschrichtung erfordert. Während Community Interpreter überwiegend unidirektional aus der gesprochenen in die gebärdete Sprache (Cokely, 1995) oder auch bidirektional arbeiten (Metzger, 2000; Roy, 2000), verlangt die Arbeit für eine DP häufig eine Verdolmetschung aus der gebärdeten in die gesprochene Sprache (Napier et al., 2008). Diese Dolmetschrichtung wird auch als „voicen“ bezeichnet. Haualand und Nilsson (2019) verweisen auf die Unschärfe dieser Bezeichnung und schlagen stattdessen vor, auf die Modalität zu verweisen und alternativ als „Dolmetschen aus der gebärdeten in die gesprochene Sprache“ zu bezeichnen. Verdolmetschungen in diese Richtung werden von den Dolmetschenden in der Regel als anspruchsvoller empfunden, als das Verdolmetschen eines gesprochenen Ausgangstext in einen lautsprachlichen Zieltext (Audeoud & Haug, 2013; Ingram, 2015) und stellt an die Dolmetscherin eine hohe kognitive Anforderung und erfordert Erfahrung und Strategien (Wang, 2021).

Bei der externen Validierung der fachlichen Kompetenz der DP durch hörende Gesprächsteilnehmende nimmt diese Dolmetschrichtung daher eine besondere Rolle ein (Hodck & Radatz, 1996; Kushalnagar & Rashid, 2008). So können bei exzellenter Ausführung Vorbehalte gegenüber gedolmetschter Kommunikation abgebaut werden (Graßer, 2011). White und Multra Kraft (2014) machen in diesem Zusammenhang auf die enorme Bedeutung der persönlichen Beziehung und Vertrauen aufmerksam, die für die Tauben in der Zusammenarbeit essentiell sind, insbesondere, wenn vermehrt Verdolmetschungen aus der gebärdeten in die gesprochene Sprache zu bewältigen sind. In der Literatur finden sich Hinweise darauf, dass Dolmetschende sich der Bedeutung der korrekten Darstellung verbaler und nonverbaler Inhalte sowie der Verantwortung dieser ontologische und auch epistemologischen Aspekte bewusst sind (Napier, Skinner, Young, & Oram, 2017), da eine unangemessene Verdolmetschung den Status der DP senken und ihre Autorität untergraben kann (Hurwitz, 1986; Kale & Larson, 1998). Einige DPs halten eine vollständige, authentische Repräsentation bei einer Verdolmetschung aus der Gebärden- in die Lautsprache sogar für unmöglich und berichten von dem bewussten Absenken des fachlichen Niveaus, um die Verdolmetschung für die DIs zu erleichtern (Graßer, 2011). Bei den Befragten wurden jedoch auch ein geringes Bewusstsein und eine geringe Bereitschaft für die Etablierung von Feedbackstrategien festgestellt, so dass hier nicht von einer reflektierten allgemeingül-

tigen Einschätzung ausgegangen werden kann. Da einige DPs es vorziehen, selbst zu sprechen, gehört diese Dolmetschrichtung also nicht immer zu den Aufgaben einer DI (Earhart & Hauser, 2008; Gold Brunson et al., 2008; Goswell et al., 2008; Graßer, 2011).

4.5.3 Individuelle und situationsspezifische Translationsstrategien

In bestimmten Kontexten, wie in Diskussionsrunden ohne klare Redereihenfolge oder in medizinischen Settings, müssen situationsspezifische Translationsstrategien entwickelt werden. Dies erfordert enge Absprachen zwischen DP und DI, um sicherzustellen, dass relevante Informationen in geeigneter Weise übermittelt werden (Campbell et al., 2008). Auch in medizinischen Kontexten, wie bei der Arbeit mit psychisch kranken Menschen, deren sprachliche Äußerungen mitunter unverständlich sein können, braucht es exakte Absprachen, was genau für die DP gedolmetscht werden soll und welches Verhalten der DI adäquat ist (Gold Brunson et al., 2008). Gleiches gilt bei Examenprüfungen in universitären oder schulischen Kontexten (Campbell et al., 2008).

Auch das Telefondolmetschen erfordert ein situationsspezifisches Translationsverhalten, denn hier kommt als erschwerender Faktoren der fehlende visuelle Informationskanal hinzu (Kelly, Pöchhacker, 2015; Lee, 2007). Das kann dazu führen, dass sich die als angenehm wahrgenommene Gesprächspause verkürzt und der Timelag, der sich durch das Dolmetschen ergeben, als unangenehm empfunden wird. Darüber hinaus sind sämtliche Informationen wie Stimmung, Hintergrundgeräusche oder Geräusche, die Rückschlüsse auf die körperliche Verfassung der hörenden Person zulassen für die DP von Bedeutung, wodurch sich die parallel auftretenden Anforderungen an die DI um ein Vielfaches erhöhen. Nicht zuletzt ist anzunehmen, dass es zu Verwirrung führen kann, wenn DP und DI ein unterschiedliches Geschlecht haben und daher eine unerwartete Stimmfarbe zu hören ist. Eine solche Konstellation muss möglicherweise anders thematisiert werden, als es in Settings der Fall wäre, in denen alle Gesprächspartnerinnen den selben physischen Raum teilen und eventuelle Genderdivergenzen sichtbar sind (Earhart & Hauser, 2008).

Der Umgang mit Situationen, in denen die DI den gesprochenen Ausgangstext nicht oder nicht vollständig verstanden hat, erfordert interne Absprachen. Für Kale und Larson (1998) ist Transparenz diesbezüglich unerlässlich. Eine ihrer Interviewpersonen

pointiert es mit „Be brave and interrupt“ (Kale & Larson, 1998, S. 2). Transparenz ist in solchen Situationen essenziell, um das Vertrauen zwischen DP und DI zu stärken. Dennoch müssen Unterbrechungen sensibel eingesetzt werden, um die Autorität der DP nicht zu untergraben. Zeitpunkt und Häufigkeit der Unterbrechung sowie die Art der Veranstaltung sind dabei wichtige Kriterien. Campbell et al. (2008) empfehlen daher die Strategie, dass die DI das Missverständnis der DP anzeigt und die Entscheidung über die Notwendigkeit und Art einer Unterbrechung von der DP getroffen wird. Um eine Wiederholung des Textes zu erreichen, schlagen Earhart und Hauser (2008) bei sehr schnellen Sprecherinnen vor, dass die DP eher klärende oder differenzierende Fragen stellt, anstatt um Reduzierung des Sprechtempos zu bitten.

Fachsprachlichkeit und die hohe Dichte von Fachterminologie sind kennzeichnend für die berufliche Position, die eine DP bekleidet und müssen unbedingt von der DI transportiert werden (Earhart & Hauser, 2008; Campbell et al., 2008). Trotz intensiver Vorbereitung können Situationen auftreten, in denen die DI mit Fachterminologie konfrontiert wird, die ihr nicht geläufig ist. In solchen Fällen müssen effiziente Translationsstrategien entwickelt werden, um den Informationsfluss aufrechtzuerhalten (Kale & Larson, 1998). Earhart und Hauser (2008) raten davon ab, Ausdrücke, deren Bedeutung sich der DI nicht voll erschlossen haben, zu generalisieren oder Lehngebärden zu verwenden, sondern empfehlen, diese Begriffe zu daktylieren. Bei unbekannter Schreibweise kann das notfalls auch anhand des phonetischen Klangbildes erfolgen. Eine weitere Strategie ist der Wechsel von einer gebärdensprachlichen Grammatik in eine Form, die eher jener der Lautsprache folgt. Obwohl es möglicherweise nicht die präferierte Sprachform ist, kann es der DI helfen, den Timelag gering zu halten und Auslassungen zu vermeiden.

Diese Strategien und die ständige Anpassung an fachliche und kommunikative Anforderungen sind grundlegend für die erfolgreiche Tätigkeit der DI in der Zusammenarbeit mit einer DP.

4.5.4 Relevanz der Persönlichkeitsabbildung

Neben der Fachsprachlichkeit ist es von entscheidender Bedeutung, dass auch die emotionale Färbung einer gebärdeten oder gesprochenen Äußerung von der Dolmetscherin (DI) präzise wiedergegeben wird. Dies dient nicht nur der Vermittlung der fachlichen Kompetenz, sondern auch der authentischen Darstellung der Art der per-

sönlichen Beziehung zwischen den Kommunikationspartnerinnen. Für eine möglichst exakte Abbildung der Sprecherinnen-Persönlichkeit sollte die DI alle Register der Sprachstile beherrschen (Clark & Finch, 2008). Auf diese Weise ist die DI in der Lage, das jeweilige Register dem Kontext und den Erwartungen der hörenden Personen, mit denen die DP interagiert, anzupassen (Hauser & Hauser, 2008). Die Entwicklung einer ausgeprägten Sozialkompetenz ist dabei unerlässlich

Many Deaf academics have experienced moments in which the interpreter did not select the appropriate high-status voicing, demeanor, or body language when facilitating communication, and the resulting choices have led to loss of respect from others.
(Campbell et al., 2008, S. 98)

Die Kreation von erfolgreichen Dolmetschsituationen erfordert daher nicht nur die Übertragung sprachlicher Inhalte, sondern auch die Darstellung der Persönlichkeit der DP. Dies setzt eine differenzierte Abwägung sowohl verbaler als auch non-verbaler Signale voraus, denn der Ausdruck einer Person beschränkt sich nicht nur auf die Verwendung von Wörtern oder grammatikalischen Strukturen. Emotionale Nuancen, Intonation und gestische Elemente sind integraler Bestandteil der authentischen Darstellung:

In the art world, it is all about who you are and what you have to give. It is solely about the individual and what she or he has to say or show. Unless the individual has really made it, the individual has to fend for him- or herself. In essence, this reality calls for an interpreter who would be a full player in projecting personality through age- and profession-related jargon.
(Pouliot & Stern, 2008, S. 140)

Gelingt diese Anforderung, ergeben sich Gesprächssituationen, die natürlich wirken und deren Effekte sich auf alle Gesprächsteilnehmenden erstrecken können. Es kann allerdings ein Balanceakt darstellen, die Autorität der DP zu transportieren ohne dass sie auf den DI übergeht oder gar mit ihr assoziiert wird (Campbell et al., 2008). Dafür eignen sich unter Umständen sozial- oder situationsspezifische Variationen.

In diesem Zusammenhang sei auf die Relevanz von Machtaspekten im Hinblick auf geschlechtsstereotypes Gesprächsverhalten verwiesen (Braun, 2004; Erickson, Lind, Johnson, & O'Barr, 1978; Gottburgsen, 2000). Dem Doing Gender Ansatz zufolge wird Geschlecht durch gesellschaftlich konnotierte Handlungen wie Wortwahl, Intonation,

Körperhaltung oder Kleiderwahl performiert (Ayas, 2008; Mühlen Achs, 1998). Der überwiegende Anteil der Gebärdensprachdolmetschenden sind weiblich gelesenen Personen (Napier & Leeson, 2016). Vor dem Hintergrund der im Vergleich zu männlich gelesenen Personen eher geringeren Position innerhalb einer gesellschaftlichen Hierarchie, ist eine Reflexion der eigenen Geschlechtsinszenierung unerlässlich (MacDougall, 2007; 2012; Morgan, 2008). Dieser Umstand wird dadurch verstärkt, dass Gebärdensprachdolmetschende für eine gesellschaftlich marginalisierte Gruppe tätig werden und einen großen Einfluss auf deren Repräsentation gegenüber hörenden Personen haben. Um genderdivergente Spannungen zu reduzieren, kann es mitunter von Vorteil sein, wenn die Dolmetschende und die Taube das selbe Gender haben (Earhart & Hauser, 2008; Hauser & Hauser, 2008).

4.6 Soziale Aspekte und Präsenzbewusstsein

Mit den vielfältigen Berufsfeldern tauber Fachkräfte geht eine erhöhte Erwartung an das fachliche und terminologische Wissen als auch an die translatorischen Kompetenzen der Dolmetschenden einher. Dennoch wird in der Fachliteratur konsensual betont, dass diese Fähigkeiten erlernbar sind und von sekundärer Bedeutung bleiben (Hauser & Hauser, 2008). Im Gegensatz dazu wird sozialer Kompetenz eine essenzielle Bedeutung zugesprochen, da sie das Fundament für erfolgreiche Interaktionen bildet. Dafür ist eine Reflexion sowohl persönlicher als auch beruflicher Aspekte notwendig, da traditionelle Hierarchiestrukturen und Rollenzuschreibungen in der Arbeit als DI oftmals neu verhandelt werden müssen (Cook, 2004). In sozialen Interaktionen mit hörenden Menschen ist es entscheidend, dass die DI ein Bewusstsein für kontextsensitives professionelles Verhalten besitzt, da sie auch als Repräsentantin der DP wahrgenommen wird und ihre Handlungen oft auf die DP zurückgeführt werden. Diese Fähigkeit kann innerhalb formeller Ausbildungsprogramme jedoch nur bedingt vermittelt werden, sondern basiert auf Erfahrung und intensiver Beobachtung und der Fähigkeit, soziale Normen daraus abzuleiten und anzuwenden. Im Laufe der Zeit erwirbt die DI durch die aktive Teilnahme in verschiedenen Communities of Practice einen Wissenskorpus an Verhaltensweisen, welcher durch kontinuierliche Erfahrung und Feedback verfeinert wird (Beaton & Hauser, 2008).

Ein spezifischer Aspekt der sozialen Interaktion betrifft die Ansprache der DI durch hörende Personen. Hier muss die DI einen Balanceakt vollziehen, um höflich, aber bestimmt darauf hinzuweisen, dass sie als Gesprächspartnerin nicht zur Verfügung steht, ohne das Gegenüber zu verärgern. Beaton und Hauser (2008) machen darauf aufmerksam, dass negative Reaktionen auf die DI die Wahrnehmung der DP beeinträchtigen können:

The designated interpreter needs to avoid making faculty members feel as if they have acted inappropriately by interacting with the designated interpreter, without offending, because the defensive feelings of faculty members toward the designated interpreter can transfer to the deaf professional.

(Beaton & Hauser, 2008, S. 213)

Sämtliche Interaktionen, in denen die DI ein Gespür für adäquates Verhalten benötigt, sind von einer bestimmten Fachspezifik geprägt. So sollte beispielsweise der persönliche Kontakt zwischen einer DI und den Mandantinnen einer tauben Anwältin eher spärlich ausfallen (Kurlander, 2008), während es im medizinischen Kontext angemessen sein kann, dass die DI emotionalen Beistand leistet (Swabey et al., 2016). In der Arbeit für eine taube Psychologin wiederum muss das Verhalten auf die jeweilige Person und die Erkrankung abgestimmt werden (Gold Brunson et al., 2008).

Ein soziales Geschick, adäquates Verhalten sowie die Fähigkeit, sich innerhalb dieser Dynamiken sicher zu bewegen, gehört zu den zentralen Anforderungen an eine DI (Oatman, 2008). Die Dolmetschenden müssen ein Gespür dafür haben, nicht zu viel Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen und damit von der DP abzulenken (Campbell et al., 2008; Oatman, 2008). Campell, Rohan und Woodcock (2008) heben in diesem Zusammenhang hervor, dass DPs bestrebt sind, als gleichberechtigte Kolleginnen wahrgenommen zu werden, ohne den Eindruck zu erwecken, auf Hilfe angewiesen zu sein. Daher ist es unerlässlich, Machtverhältnisse nicht zugunsten der DI zu verschieben und die Position der DP durch ungeschicktes Verhalten nicht zu kompromittieren (Agan, 2018).

Zu einem angemessenen Auftreten gehört neben einem adäquaten Verhalten innerhalb der Fachkultur auch eine angemessene Kleiderwahl. Kurlander (2008) hebt hervor, dass der Kleidungsstil der DI die DP indirekt repräsentiert, weshalb eine Anpassung

ein einheitliches professionelles Auftreten gewährleistet. Als Gründe dafür führt die Autorin Folgendes an:

[M]ost lay people do not understand the difference between an interpreter and a deaf professional. They see them as almost the same person. Because of this interplay, an interpreter should try to match the level of professional attire the deaf person is wearing and, whenever possible, give deference to the desires and comfort level expressed by the deaf professional.

(Kurlander, 2008, S. 117)

Solche Schilderungen finden sich auch im medizinischen Kontext (Swabey et al., 2016). Von den Autorinnen Earhart & Hauser (2008) wird ein einheitlicher Kleidungsstil der DP und der DI vorgeschlagen, auch wenn es um spezielle Textilien wie OP-Kleidung geht. Tragen beide beispielsweise einen Labor-Kittel, dann ist die DI für die anderen Mitarbeitenden leichter der DP, und damit auch der medizinischen Einrichtung zuzuordnen. Um die gesonderte Rolle der DI kenntlich zu machen, sollte ein Namensschild getragen werden. Die Einweisung in dezidierte Kleiderordnungen sollte die DP übernehmen, insbesondere wenn es um Arbeitsschutzkleidung oder soziale Codes innerhalb der spezifischen Community of Practice geht (Campbell et al., 2008), um eine kohärente berufliche Identität zu kommunizieren und die Rolle der DP zu stärken.

Für eine ausgeprägte Soziale Kompetenz ist entscheidend, dass sich sowohl die DP als auch die DI über die Wirkung ihrer Körpersprache und der Positionierung im Raum bewusst sind. Grundlegende Kenntnisse über physische Distanz, Berührungen, Blickkontakt und weitere Aspekte der räumlichen Interaktion spielen eine zentrale Rolle, um Missverständnisse zu vermeiden und ein adäquates soziales Umfeld zu schaffen. Dies wird auch als *Interpreter Proximity* bezeichnet (Oatman, 2008, S. 175). Die Fachliteratur hebt hervor, dass besonders in Gruppenkonstellationen eine große Sensibilität der DI erforderlich ist, um eine adäquate Positionierung zwischen allen Anwesenden auszuloten. Hierbei ergibt sich folgendes Spannungsfeld: Einerseits ist eine ausreichend große Distanz zur DP einzuhalten, um nicht fälschlicherweise als Gesprächspartnerin wahrgenommen zu werden; andererseits darf die Distanz nicht zu groß sein, um eine zeitnahe Verdolmetschung nicht zu behindern. Insbesondere in informellen Kontexten, wie gesellschaftlichen Anlässen, wird die Relevanz eines ausgeprägten Bewusstseins über Proximität deutlich. Goswell, Carmichael und Gollan (2008) illustrieren dies anhand einer Fallbeschreibung:

Given that many of the guests had not encountered interpreted conversations before, it was important for the interpreter to be as unassuming as possible and to quickly take up position just behind whomever Sofya [DP] was talking to, without invading their personal space. In this setting, it was important to minimize interpreting lag time so Sofya could pick up and respond to name-dropping, jokes, and gossip. (Goswell et al., 2008, S. 207)

Miner (2015) bezeichnet diese spezifische Positionierung als „hovering“ (Miner, 2015, S. 208).

Als besonders herausfordernd gestaltet sich die räumliche Dynamik bei Einsätzen in Doppelbesetzung. Diese Konstellationen können beispielsweise in medizinischen Settings, in denen Besprechungen oft in kleinen Untersuchungsräumen stattfinden eine besondere Aufmerksamkeit erfordern (Brück, Rode, Hessmann, Unruh, & Bergmann, 2014). In solchen Fällen gilt es, einerseits die Untersuchungssituation zu respektieren und andererseits eine klare Blickachse zur DP zu gewährleisten, ohne dabei die Privatsphäre der Patientinnen zu beeinträchtigen (Earhart & Hauser, 2008).

Oatman (2008) macht darauf aufmerksam, dass keine allgemeingültige Regel für die optimale Positionierung der DI existiert. Vielmehr erfordert jede Begegnung eine situationsspezifische Anpassung:

There are situations where a deaf professional would like to make the communication accessibility a noticeable characteristic of the event and will place the signing-voicing designated interpreter at the front of the audience for this purpose. At other times, for a variety of reasons, the pair will keep a low profile and will situate themselves in the back of the room. (Oatman, 2008, S. 170).

Die Angemessenheit der Positionierung kann sich im Verlaufe einer Situation ändern, daher sollten sich DP - DI über dieses Thema auch während eines Gespräches austauschen und gegebenenfalls Änderungen vornehmen (Oatman, 2008, S. 170).

4.6.1 Position innerhalb des Arbeitsumfeldes

In der Zusammenarbeit nach dem DP - DI Modell lassen sich zwei parallele Integrationsprozesse ausmachen: Einerseits die Integration der DP in das hörende berufliche Umfeld und andererseits die Integration der DI als Laie in ein Team von Fachleuten

(Graßer, 2011). Die aktive Teilnahme der DI am beruflichen Umfeld der DP stellt ein Charakteristikum dieser Konstellation dar (Hauser & Hauser, 2008). Die Einbindung der DI als Teil des beruflichen Umfelds der DP bedient nicht nur ein menschliches Bedürfnis nach sozialer Nähe, sondern hat auch erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsatmosphäre und Effizienz. Durch die regelmäßige Anwesenheit der DI stellt sich eine persönliche Verbindung zu den Kolleginnen her wodurch die anfänglich als fremd empfundene Person zunehmend als Teil des Teams akzeptiert wird (Kurlander, 2008). Derselbe Effekt lässt sich für den regelmäßigen Kontakt mit Kundinnen der DP beschreiben (Brück & Schaumberger, 2018).

Einige DP sehen in der Verbindung der DI mit dem hörenden Umfeld einen Vorteil, den sie bewusst einsetzen:

April [DP] chose to work with specific interpreters who she knew had good relationships with others in the office. In her experience, others saw the interpreter as a reflection of her, so a good relationship between the interpreter and other faculty members was critical. It gave her "that personal touch (with a hearing colleague that) is most important".
(Miner, 2017; S. 82)

Diese Herangehensweise trägt erheblich zum Integrationsprozess bei, da das Wohlfühl der hörenden Gesprächsteilnehmenden im Umgang mit der DI die Integration der DP in das Team erleichtert. Der Einfluss des Verhältnisses zwischen der DI und dem beruflichen Umfeld auf die Integration und Akzeptanz der DP ist daher immens (Kurlander, 2008). Zu Beginn der Zusammenarbeit ist es ratsam, dass die DI sich dem Team vorstellt, ihre Rolle erklärt und Beziehungen aufbaut (Meinicke, 2011). Außerdem können so etwaigen Bedenken bezüglich der Kommunikation mit der DP ausgeräumt werden. Mitunter kann es auch zu einer Erweiterung traditioneller Rollenmodelle kommen, wenn die Bedürfnisse der tauben und hörenden Mitglieder berücksichtigt werden sollen, wie das folgende Beispiel einer tauben Filmemacherin zeigt:

This level of personal interaction meant that, from the start, the interpreters were seen as individual team members who were pushing the boundaries of ethical impartiality and invisibility. Both Andy and Della [DIs], with Sofya's [DP] knowledge and consent, felt that this flexible approach to the interpreting role was appropriate and justifiable in the context, given Sofya's broader communication and professional goals as director.
(Goswell et al., 2008, S. 200)

Dass diese Entscheidung die Kommunikation und Zusammenarbeit positiv beeinflusst hat, verdeutlicht folgendes Zitat:

I've never worked with sign language interpreters before. It was a great experience. You need to establish a relationship with each interpreter, as well as the director, to ensure a good three-way dynamic.
(Goswell et al., 2008, S. 201)

Wichtig ist das Bewusstsein, dass die Präsenz und das Auftreten der DI im Arbeitskontext in unmittelbarem Zusammenhang mit der Repräsentation der DP stehen. Die DI muss daher ein Gefühl dafür entwickeln, in welchem Maße eine Einbindung in das Team adäquat ist. Eine zu lockere Beziehung zu den hörenden Mitarbeitenden könnte negative Auswirkungen auf den professionellen Status sowohl der DI als auch der DP haben (Earhart, & Hauser, 2008). Angemessenes Verhalten entsprechend der Position und des Umfeldes der DP gehören daher zu den unbedingt erforderlichen Kompetenzen der DI.

Da die DI durch den engen Kontakt über eine Vielzahl sprachlicher und pragmatischer Informationen verfügt, versteht sie die intertextuellen Bezüge und ist eher in der Lage, die Bedeutung der sprachlichen Äußerungen effektiv zu ko-konstruieren (Serdan, 2016). In diesem Zusammenhang ist es von entscheidender Bedeutung, dass die DI verantwortungsvoll mit dem umfassenden fachlichen und persönlichen Wissen umgeht und die Schweigepflicht strikt einhält (Kale & Larson, 1998; Kurlander, 2008). Wie die DI die persönlichen Interaktionen gestaltet, hat somit Auswirkungen auf den beruflichen Erfolg und das Ansehen der DP (Clark & Finch, 2008).

4.6.2 Informelle Kommunikation und die Bedeutung sozialer Zusammenkünfte

Der berufliche Alltag ist neben den formellen Abläufen und Strukturen auch von informellen Phasen durchsetzt. Diesen Phasen widmet sich die DI mit der selben Aufmerksamkeit wie aktiven Gesprächssituationen, denn „[d]owntime for the deaf therapist | DP] is still working time for the Interpreter“ (Gold Brunson et al., 2008, S. 190). Diese informelle Kommunikationssituationen können in Arbeitspausen, im Vorfeld von bzw. im Anschluss an Arbeitstreffen oder auch losgelöst von einer festen Struktur auftreten. Dabei erfüllen sie eine wichtige soziale Funktion im Berufsleben, insbesondere in der

Etablierung und Pflege von Kooperationen und Netzwerken. Keim (2001) beschreibt diesen Austausch als „lustvolles Gruppenerlebnis“, das die soziale Integration im Arbeitsumfeld unterstützt.

Taube, die in überwiegend hörenden Arbeitsumfeldern tätig sind, haben häufig einen eingeschränkten Zugang zu informellem Austausch wie dem sogenannten „Flurfunk“ oder Gossip. Der Ausschluss von diesen Gesprächen kann den Zugang zu wesentlichen zwischenmenschlichen Informationen erheblich erschweren. Für taube Führungskräfte ist es jedoch essenziell, subtile Stimmungen, latente Konflikte und relevante Themen wahrzunehmen, um ihre leitende Rolle adäquat ausfüllen zu können (Miner, 2017). In solchen Situationen kann die DI als vermittelnde Instanz fungieren. Einige DPs äußern explizit den Wunsch, dass auch diese Art von Informationen weitergegeben wird: „Natürlich meine ich damit nicht, dass er [DI] Leute belauschen soll. Aber ich möchte, dass er mir besonders bei informellen Anlässen zuträgt, was er so mitbekommt“ (Graßer, 2011, S. 57). Diese Aussage verdeutlicht die Funktion der DI nicht nur als Übersetzerin, sondern auch als Informationsfilter, der die Relevanz von Inhalten im Hinblick auf die Ziele und Position der DP bewerten muss.

Auch im Bildungskontext erweist sich die Wahrnehmung von Nebengesprächen und atmosphärischen Stimmungen als entscheidend. Beaton und Hauser (2008) verdeutlichen die Bedeutung dieser Rolle für eine DP, die als Dozentin arbeitet:

If side conversations are allowed to transpire without being interpreted by the designated interpreter, students may perceive the deaf professional as being weak. If left unchecked, the deaf professional will lose control of the classroom. Once lost, it is challenging to regain.
(Beaton & Hauser, 2008, S. 221)

Die aktive Rolle der DI trägt somit direkt zur Wahrung des beruflichen Status und der Autorität der DP bei.

In informellen Situationen erfahren Dolmetschende mitunter negative, diskriminierende und abwertende Inhalte. Bei der Weitergabe dieser Informationen ist mit Sorgfalt vorzugehen. Campbell et al. (2008) betonen, dass die transparente und sensible Vermittlung solcher Themen ein entscheidender Faktor für das Vertrauen und die Zusammenarbeit zwischen DI und DP ist, denn „resolving these uncomfortable moments in

tandem with the Deaf academic is the essence of being an ally“ (Campbell et al., S. 102). So schildert eine DP die Effekte folgendermaßen:

It's not interpreting, but it's valuable. [...]. [The DI] knows that she cannot let me find out the hard way about something she knows that I should know about. It would effect our relationship. We wouldn't be able to work together.

(Miner, 2017; S. 85)

Gleichzeitig bedarf es einer sorgfältigen Abwägung, welche Informationen tatsächlich relevant sind. Nicht jede Äußerung stellt für die DP auch eine relevante Offenbarung dar, denn „not everything had to be about access, or made into a “deafness issue““ (Agan, 2018, S. 40). Die Entwicklung eines solchen Differenzierungsvermögens setzt ein tiefgehendes Verständnis der Ziele und Intentionen der DP sowie der internen Dynamiken des Umfeldes voraus und kann von einer Dolmetscherin, die nicht in der Position einer DI arbeitet, nicht erwartet werden.

Informelle Kommunikation umfasst auch soziale Zusammenkünfte wie Firmenfeiern oder gemeinsamen Mahlzeiten. Diese sozialen Interaktionen variieren nicht nur in der Teilnehmerzahl, sondern auch in ihrer inhaltlichen Ausgestaltung. Künstlerische Darbietungen oder Reden sind ebenso möglich wie ungezwungene Gespräche in kleinerer Runde. Diese breite Variabilität der Settings und das Vorhandensein einer – oft impliziten – Agenda stellen die beiden zentralen Merkmale von sozialen Zusammenkünften im Arbeitskontext dar (Clark & Finch, 2008). Die DI sollte im Vorfeld mit der DP die Intentionen und strategischen Ziele der Teilnahme klären, um diese gezielt zu unterstützen.

Trotz des vermeintlich lockeren Charakters solcher Interaktionen kann die Komplexität erheblich sein. Die Herausforderung dieser Settings liegt unter anderem in der Verwendung unterschiedlicher sprachlicher Register *frozen, formal, consultative, informal/casual, intimate* (Joos, 1967), sowie an der Heterogenität der Teilnehmenden hinsichtlich des Bildungshintergrundes und der Kulturzugehörigkeit (Clark & Finch, 2008).

Darüber hinaus ist die DI angehalten, eine Balance zwischen der Berücksichtigung der sozialen Bedürfnisse der hörenden Anwesenden und der Anpassung der eigenen Sichtbarkeit zu wahren. Während informeller Settings kann es erforderlich sein, die eigene Präsenz gezielt zu erhöhen (Lee & Llewellyn-Jones, 2014). Gleichzeitig darf die

DI jedoch nicht derart in den Vordergrund treten, dass die DP in den Hintergrund rückt und ihre Position in der sozialen Interaktion beeinträchtigt wird (Campbell, Rohan & Woodcock 2008; Oatman 2008). Einerseits kann die Teilnahme an gemeinsamen Mahlzeiten notwendig sein, um Teil der Gruppe zu bleiben, andererseits könnte damit die Funktion der DI behindert werden (Kurlander, 2008). Daher ist es sinnvoll, im Vorfeld zu besprechen, wie mit Treffen von Bekannten oder potentiellen Geschäftspartnerinnen seitens der DI umzugehen ist (Oatman, 2008). Darüber hinaus ist es sinnvoll, eine Strategie zu gängigen Fragen bzgl. der Gehörlosigkeit oder der Gebärdensprache vorab zu erarbeiten, um zeitsparend und angemessen darauf reagieren zu können (Hauser & Hauser, 2008). Solche Situationen verdeutlichen das Spannungsfeld, indem die DI ihrer eigenen Integration in die Gruppe und der professionellen Distanz aushandeln muss.

4.6.3 Nähe, Distanz und Integrität

Die Debatte über Neutralität von Gebärdensprachdolmetschenden, wie sie bereits von Metzger (2000) ausführliche thematisiert wurde, gewinnt im Kontext des DP - DI Modells an Bedeutung. Professionelle Distanz und eine geringe persönliche Beteiligung nimmt im *Code of Professional Conduct* des Registry of Interpreters for the Deaf - RID (2005) sowie auch in der *Berufs- und Ehrenordnung* des deutschen Dolmetscherverbandes - BGSD (2018) eine zentrale Rolle ein, ist aber in der Praxis oft mit den Anforderungen der Arbeit im DP - DI Modell nur bedingt zu vereinbaren. Diese Kodizes betonen ein translatorisches Handeln, dass allparteilich, kompetent, kollegial und verschwiegen ist. Eine Interviewperson (DP) bei Graßer (2011) sieht diese Vorgaben als veraltet an, da sie sich primär an die beruflichen Anforderungen selbstständiger Dolmetschenden richten und die spezifischen Bedürfnisse von DP - DI-Teams nicht ausreichend berücksichtigen. Insbesondere die Prinzipien der Neutralität und Unabhängigkeit sowie die Freiheit in der Auftragsannahme werden von DP - DI-Teams als nicht erfüllbar angesehen.

Das zentrale Dilemma für Designated Interpreters ergibt sich aus der Notwendigkeit, einerseits eine enge berufliche Beziehung zur DP aufzubauen und andererseits die ethischen Prinzipien der Neutralität und Unparteilichkeit zu wahren. Dieser Konflikt führt zu einem Spannungsverhältnis zwischen der Loyalität gegenüber der DP und den berufsethischen Vorgaben. Einige DIs in der anglophonen Literatur äußern ihre Befürchtungen, ein zu enges Verhältnis zu der DP aufgebaut zu haben und dadurch

professionelle Grundsätze des Dolmetschens zu verletzen. Aus Angst vor Kritik verschweigen sie Kolleginnen mitunter ihre translatorischen Entscheidungen (Cook, 2004). Für Gebärdensprachdolmetschende, die nicht in der Position einer DI arbeiten, bleibt der umfangreiche Entwicklungsprozess unsichtbar, der notwendig ist, um die Übersetzung so effizient wie möglich zu gestalten (Earhart & Hauser, 2008). Die persönlichen Vereinbarungen zwischen einer DP und ihrer DI haben jedoch Vorrang vor den berufsethischen Richtlinien, denn „situations arise where the deaf professional needs support or feedback that far surpasses typical interpreting assignments, and the code of ethical behavior becomes a professional-personal close agreement between the deaf professional and the designated interpreter“ (Earhart & Hauser, 2008, S. 221). Die Arbeit als DI verunmöglicht es laut Cook (2004) sogar, den Prinzipien der Neutralität und Unparteilichkeit Folge zu leisten, da sie zwangsläufig mit einer der Gesprächsparteien identifiziert sind – mit der der Deaf Professional: „Their role is biased. But it is not necessarily unethical“ (Cook, 2004, S. 62, Herv. i. Orig.). Auch der DP im folgenden Zitat beschreibt die Position der Dolmetschenden nicht mittig zwischen ihm und den restlichen Gesprächspartnerinnen, sondern deutlich auf seine Seite verlagert:

In den unterschiedlichen Kommunikationssituationen sollte er [der DI] also immer schauen, was meine Bedürfnisse im Moment sind und sich diesen dann dementsprechend anpassen. Natürlich muss er dabei auch die hörenden Gesprächspartner berücksichtigen, aber in erster Linie sollte er sich nach mir richten. Das ist spürbar ein anderes Berufsbild als das vom neutralen Dolmetscher. Denn dieser sieht sich ja als Mittler, der ausschließlich die Kommunikation zwischen zwei Seiten sicher stellen will. Dabei steht er weder der hörenden noch der gehörlosen Seite näher. Bei uns ist das anders. Mein Stammdolmetscher ist eindeutig etwas weiter weg vom hörenden Gesprächspartner und näher hin zu mir gerückt. Er steht also nicht genau in der Mitte.
(Graßer, 2011, S. 75)

Vor einem kulturlinguistischen Hintergrund lässt sich das vermeintlich unethische Verhalten rechtfertigen, denn der Austausch privater Informationen und ein freundschaftliches Verhalten ist der Teil der Taubenkultur, deren Werten sich die DI anpasst:

Professionalism doesn't mean being cold. Sharing feelings is an essential part of Deaf culture. Deaf people tend to talk about anything with no boundaries at all. To go from that culture to an environment of very limited boundaries is disorienting.
(Cook 2004, S. 69).

Für Hauser und Hauser (2008) gilt es, eine ausgewogene Balance zu finden: zu viel Neutralität der DI kann zu Spannungen zwischen der DP und den anderen hörenden Gesprächsteilnehmenden führen. Zuwenig Neutralität wiederum könnte die DI über die Maßen in den Vordergrund drängen und die Möglichkeiten der DP reduzieren, sich selbst zu repräsentieren. Für Pouliot und Stern (2008) ist dieser Vorgang ein Brennglas der Beziehung, welches tieferliegende liegende Motivationen der DI zu Tage treten lässt. Die Autorinnen fahren fort, dass die Zurückstellung der eigenen Person in den Interaktionen jedoch nicht mit Signalen sozialer Ablehnung zu verwechseln ist. Da die DI einen größeren Spielraum für adäquates Verhalten zu Verfügung hat, kann sie sich einbringen ohne aufdringlich zu sein, was ein angenehmes, unterstützendes Arbeitsumfeld schafft.

Letztendlich referieren diese Darstellungen auf die Machtpositionen innerhalb von Dolmetschsettings. Die Autorinnen Baker und Pérez-González (2011) machen in diesem Zusammenhang auf die inhärente Spannung solcher Situationen aufmerksam. Dolmetscherinnen agieren nicht nur als Vermittlerinnen zwischen den Parteien, sondern spielen eine aktive Rolle bei der Gestaltung der Machtstrukturen innerhalb dieser Interaktionen. Translatorisches Handeln schafft demnach einen Raum der Auseinandersetzung und der Machtverhandlungen. Für Russell und Shaw (2016) lässt sich die Grundlage für wirksame Entscheidungen in einem ausgeprägten Verständnis von Macht und Privilegien auf der gesellschaftlichen und der persönlichen Ebenen verankern. Dieses Bewusstsein kann auf das Selbstverständnis übertragen werden, mit dem eine Dolmetscherin ihre Aufgabe und Rolle begreift. Für Booth (2016) tritt an die Stelle eines starren Regelbewusstseins ein anderes Verständnis in den Vordergrund: „As DIs, our neutrality is still intact but our humanity is exposed“ (Booth, 2016 S. 3). Die Ergebnisse von Graßer (2011) lassen darauf schließen, dass der Konflikt in der Praxis durch eine Unterscheidung von der Tätigkeit als Dolmetschende und der erweiterten Unterstützung außerhalb dieser Situationen unterschieden wird. Während des Dolmetschens agieren die DI in der Rolle der neutralen Dolmetscherin, was auch vom beruflichen Umfeld der DP akzeptiert und gewünscht wird. Nach dem Ende der Dolmetsch-situation erweitert sich jedoch häufig das Aufgabenprofil der DI, indem sie dolmetsch-ferne Tätigkeiten übernimmt oder sogar als Vertreterin der DP auftritt.

Wie Lambert (2018) zusammenfassend feststellt, bieten Kodizes zwar vordergründig eine Orientierung durch Regeln, können jedoch den komplexen Übersetzungsprozess vereinfachen und ein verzerrtes Bild der tatsächlichen Arbeitsrealität vermitteln. So

kann bestätigt werden, dass Dolmetscherinnen einen Konflikt zwischen den artikulierten Verhaltensnormen und dem Berufsalltag erleben. Dieser kann jedoch durch eine Differenzierung der Parameter und deren Ausrichtung an den beruflichen Ziele der DP abgeschwächt oder sogar aufgelöst werden. Eine adäquate Lösung in dem Spannungsfeld der theoretischen Rollenverständnisse stellt das Modell der Autoren Lee und Llewellyn-Jones dar, da der Begriff der *Integrität* eine zentrale Position einnimmt. Sie stellt die Richtschnur für aufrichtiges und authentisches Verhalten dar und ist laut den Autoren das aktuelle Pendant zu tradierten Rollenverständnissen, welche der Dolmetscherin die Menschlichkeit absprechen (Lee & Llewellyn-Jones, 2011a; 2011b; 2014; 2016).

4.7 Zusammenfassung

Translatorische Handlungen gehören seit jeher zu den intuitiven Verhaltensweisen in sprachdivergenten Kommunikationssituationen und haben sich im 20. Jahrhundert professionalisiert und institutionalisiert. Das differenzierte Spektralmodell von Pöchhacker bietet eine theoretische Grundlage, um das Gebärdensprachdolmetschen innerhalb der translationswissenschaftlichen Disziplin zu verorten. Anhand des Modells konnte die Kontextgebundenheit des Gebärdensprachdolmetschens verdeutlicht werden. So zeichnen sich intrasoziale Handlungszusammenhänge, welche den Schwerpunkt der Arbeit von Gebärdensprachdolmetschenden bilden, durch kognitive und kulturelle Differenzen aus, welche ethische Fragestellungen für die Rolle der Dolmetschenden aufwerfen. Im Gegensatz dazu treten diese Aspekte in intersozialen Kontaktkonstellationen weniger stark in den Vordergrund. Hier dominieren egalisierende Praktiken, die darauf abzielen, Macht- und Hierarchieunterschiede zu minimieren. Mit dem wachsenden Bedarf an Bedarfen im Designated Interpreting gewinnen diese Charakteristika an Bedeutung, da diese Dolmetschform Elemente beider Kontaktkonstellationen vereint.

Aus einer weiteren Besonderheit des Gebärdensprachdolmetschens, dem Modalitätenwechsel zwischen gebärdeten und gesprochenen Sprachen, ergeben sich zahlreiche linguistische Herausforderungen im Translationsprozess in Bezug auf Direktionalität und Simultaneität. Die Arbeit als Gebärdensprachdolmetscherin ist zudem stark geprägt durch die historischen Beziehungen zwischen tauben und hörenden Menschen. Dies erfordert eine bewusste Positionierung der Dolmetschenden im Hinblick auf die

Community der Tauben. Durch die Verquickung der Sprach- und Kulturgemeinschaft der Tauben mit den ableistischen Zuschreibungen aus der hörenden Majoritätsgesellschaft, ist Gebärdensprachdolmetschen stets mehr als sprachliche Vermittlung. Das Arbeiten mit tauben Menschen erfordert Aufmerksamkeit der Dolmetschenden in Bezug auf das eigene Verhalten, da unreflektiertes Agieren audistische Tendenzen verstärken kann. Was als adäquates Handeln von Dolmetschenden angesehen wird, hat in den letzten Jahrzehnten einen starken Wandel erfahren, was auf den beidseitigen Qualifizierungsprozess der Tauben und Dolmetschenden zurückzuführen ist. Rollenmodelle, die der Dolmetschenden Integrität zugestehen und der Tauben eine aktive Rolle im Dolmetschprozess zuweisen, gewinnen zunehmend an Bedeutung.

Das individuelle Aufgabenprofil einer Designated Interpreter ist in der Literatur mittlerweile ausführlich beschrieben und ist in hohem Maße von dem beruflichen Aufstieg der Deaf Professional beeinflusst. Neben fachlichen Kompetenzen und exzellenten translatorischen Fähigkeiten – insbesondere von gebärdeten Ausgangstexten – erfordert diese Tätigkeit eine Vielzahl weiterer Eigenschaften. Diese umfassen Loyalität, Teamfähigkeit und Flexibilität, Sympathie und Zurückhaltung, aber auch Ausdauer, Anpassungsfähigkeit, Offenheit sowie die Bereitschaft zu regelmäßigen Kontakten mit dem beruflichen Umfeld. Darüber hinaus bedarf es der Durchsetzungsfähigkeit bei der Gesprächssteuerung, eine ausgeprägte Sozial- und Kulturkompetenz sowie die Bereitschaft, sich mit der Einrichtung und dem Beruf der Deaf Professional zu identifizieren. Darüber hinaus gilt es, das eigene Auftreten im Sinne der adäquaten Inszenierung innerhalb des beruflichen Umfeldes der DP anzupassen. Dabei kommt dem eigenen Rollenverständnis eine zentrale Rolle zu, denn als *Ally* der Deaf Professional steht neben der kommunikativen Verständigung zwischen tauben und hörenden Menschen auch deren gleichwertige berufliche Teilhabe im Mittelpunkt. Die konkrete Ausgestaltung der Zusammenarbeit zwischen DI und DP hängt wesentlich von der Kommunikation und dem Austausch über Erwartungen, Wünsche und Intentionen ab. Insbesondere in Bezug auf ethische Fragestellungen und potenzielle Konflikte, die sich aus den situativen Anforderungen des Arbeitsalltags ergeben, ist ein gemeinsames Erarbeiten von Strategien notwendig. Hierbei übernimmt die DP eine wichtige Rolle, indem sie die DI sowohl in das fachliche als auch in das soziale Umfeld einführt. Aus den aufgeführten Inhalten lässt sich folgendes Schaubild erstellen:

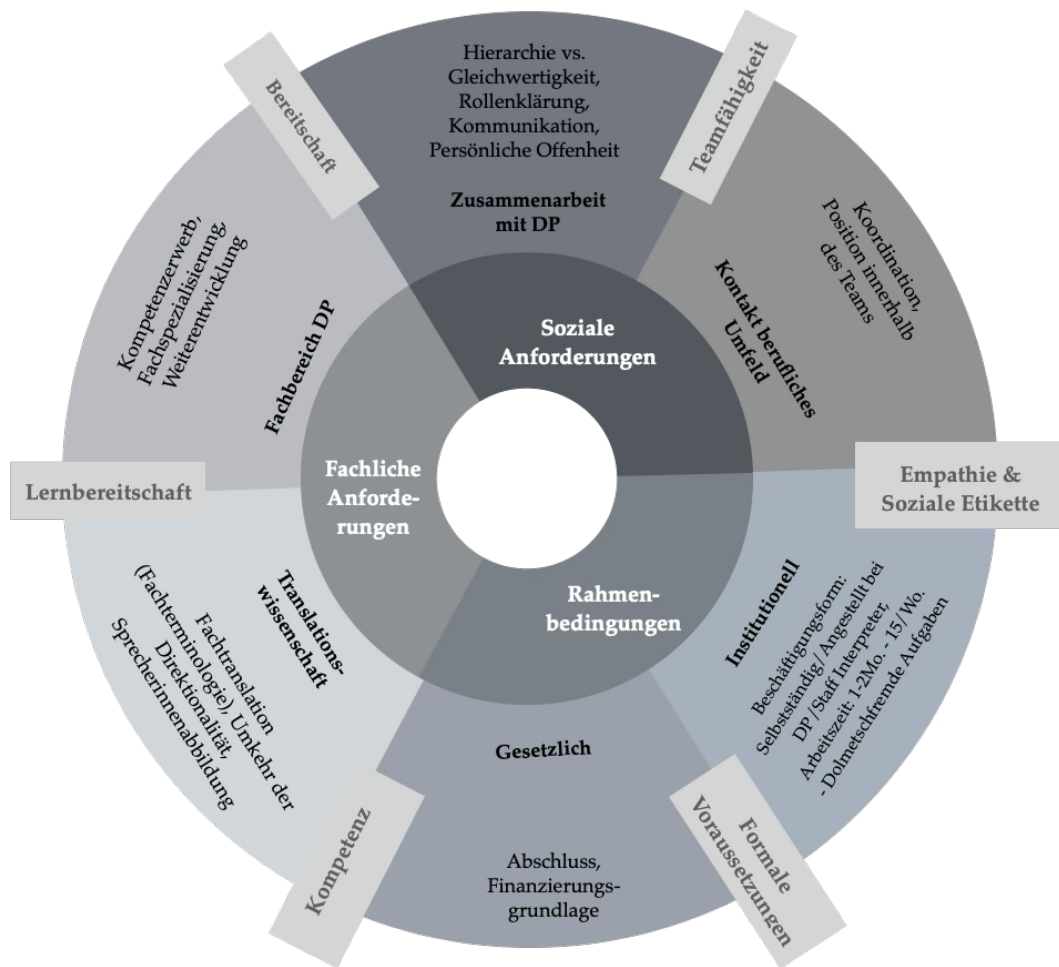


Abbildung 5: Anforderungen an eine Designated Interpreter

Das mehrdimensionale Modell illustriert die Anforderungen, deren dreigliedrige Struktur sich jeweils weiter differenzieren lässt. So lassen sich die Sozialen Anforderungen in den Kontakt der DI mit der DP und deren beruflichen Umfeld unterteilen. Als zentrale Kompetenzen gelten hier die Teamfähigkeit sowie Empathie und Soziale Etikette. Die generellen Rahmenbedingungen fokussieren auf die formalen Voraussetzungen und differenzieren sich in gesetzliche und institutionelle Aspekte. Die Fachlichen Anforderungen speisen sich aus der translationswissenschaftlichen und den fachspezifischen Disziplin der DP und werden bestimmt von der generellen Kompetenz und Bereitschaft, ganz konkret die Lernbereitschaft. Die dynamische Wechselbeziehung zwischen den sozialen und fachlichen Anforderungen an eine Designated Interpreter und den Rahmenbedingungen, innerhalb dessen diese Anforderungen erfüllt werden müssen, tritt deutlich hervor. Die Grafik unterstreicht die Multidimensionalität

tät des Designated Interpreting und zeigt auf, dass eine erfolgreiche Tätigkeit in diesem Bereich nur durch das Zusammenspiel verschiedener Kompetenzen und Rahmenbedingungen möglich ist.

Zusammenfassend konnte mit diesem Kapitel gezeigt werden, dass das Designated Interpreting eine einzigartige Position innerhalb der Dolmetschlandschaft einnimmt. Bereits vorhandene Charakteristika aus anderen Einsatzfeldern der Translation verschmelzen hierbei zu einem spezifischen Profil. Nachdem in den letzten beiden Kapiteln die einzelnen Akteure im Mittelpunkt standen, vertieft das folgende Kapitel das Zusammenspiel von Dolmetschenden und Tauben innerhalb des DP – DI Modells..

5 Deaf Professional – Designated Interpreter Modell

Im Deaf Professional - Designated Interpreter Modell begegnen sich zwei Personen, die in ihrem jeweiligen Fachgebiet hochqualifiziert sind, mit dem Ziel, den beruflichen Erfolg der tauben Person voran zu treiben. In diesem Vorhaben sind beide Mitglieder mit Anforderungen konfrontiert, die eine Entwicklung neuer Fähigkeiten erforderlich macht. Dabei sind zwei parallele Phänomene auszumachen; denn die Zusammenarbeit zwischen einer DP und einer DI ist nicht nur das Ergebnis individueller Qualifizierungsprozesse, sondern generiert auch berufsständische Entitäten professionellen Handelns in den jeweiligen Fachgebieten. Auf dieser Basis erwächst aus den individuellen Qualifizierungsprozessen eine Dynamik der gemeinsamen Professionalisierung.

Die Leitkategorien Professionalität, Professionalisierung und Professionelles Handeln stellen tragfähigere Konzepte für die Erforschung der Spezialisierungs-Dynamiken dar, die innerhalb eines DP - DI Teams wirken und sollen im vorliegenden Kapitel beleuchtet werden. Dafür bildet die Einführung in Abschnitt 5.1, in der relevante Terminologien und Prozesse im Kontext der Professionalisierung und des Kompetenzerwerbs definiert werden, die Basis für ein Verständnis der Materie. Auf dieser Grundlage werden in 5.2 unterschiedliche Aspekte beleuchtet, die im Zusammenhang mit Professionalisierung im Kontext Gebärdensprache relevant sind. Dabei bildet sowohl die Verschränkung des gesellschaftlichen Status von Tauben und Dolmetschenden einen Schwerpunkt, wie auch die Professionalisierung, welche die Disziplin des Gebärdensprachdolmetschens durchlaufen hat. Das Kapitel schließt mit Betrachtungen der Zusammenarbeit und der gemeinsamen Teamgestaltung. Dafür werden in 5.3 sowohl Aspekte der teaminternen Hierarchie als auch Evaluationsmethoden behandelt, die beiden Teammitgliedern zur Verfügung stehen. Abschließende Betrachtungen widmen sich der Auswirkung der Zusammenarbeit von DP und DI auf ein Translat.

5.1 Konzepte und Dynamiken der Professionalisierung

Das alltägliche Verständnis davon, was als *professionell* bezeichnet werden kann, ist relativ unscharf. Professionalität wird generell als etwas ‚gekonntes‘ begriffen, als etwas, was mit einer nicht näher bestimmten Qualität einhergeht und ist damit der Gegenentwurf zum dilettantischen, amateurhaften (Helsper, 2021). Dabei fällt auf, dass Professionalität und alles, was damit verbunden ist, im Alltagsgebrauch durchweg positiv konnotiert ist. Kontrastierend dazu herrscht in der wissenschaftlichen Disziplin der Professionssoziologie, „[r]eziprok proportional zum Alltagssprachgebrauch“ (Pfadenhauer, 2003, S. 11) eine ungeheure Definitionspluralität. Um das Designated Interpreting und die internen Professionalisierungsdynamiken in einen größeren Kontext einordnen zu können, werden folgend grundlegende Konzepte und Begrifflichkeiten aus der Professionssoziologie dargestellt.

5.1.1 Professionalisierung: Das Verhältnis von Arbeit, Beruf und Profession

Die Bezeichnung *Arbeit* umschreibt als Oberbegriff zunächst lediglich eine Tätigkeit und gibt keinerlei Zusatzinformationen über den Grad der inhaltlichen oder formalen Qualifikation. Als *Beruf* wird in Deutschland traditionell eine Tätigkeit im mittleren Qualifikationsniveau bezeichnet (Meyer, 2015), die sich auf einen bestimmten Aufgabenbereich konzentriert und mit der der Lebensunterhalt bestritten wird. Um ein berufsspezifisches Kompetenzprofil zu erwerben, wird eine spezielle Ausbildung benötigt (Greving, 2011). Der Beruf markiert die Position von Individuen innerhalb der Erwerbsgesellschaft und ist keinesfalls als statisch zu verstehen. Auf der Grundlage einer Initialqualifikation kann das Kompetenzprofil differenziert und erweitert werden, welches die Individuen in die Lage versetzt, eine andere Position oder ein anderes Niveau innerhalb des Erwerbssystems einzunehmen (Corsten, 1998). *Professionen* sind aus soziologischer Sicht eine Weiterentwicklung von Berufen und nehmen eine „Elite-stellung in der hierarchischen Struktur gesellschaftlicher Arbeitsteilung“ (Wetterer 2002, S. 239) ein. Die Konzepte *Arbeit*, *Beruf* und *Profession* können als unterschiedliche Markierungspunkte innerhalb desselben Kontinuums verstanden werden, wie aus Abbildung 6 hervorgeht.



Abbildung 6: Der Prozess der steigenden Beruflichkeit
(Meyer, 2015, S. 26)

Mit zunehmender Komplexität, wenn *Verberuflichung* in *Professionalisierung* übergeht, erhöht sich sowohl der Grad der Selbstbestimmung als auch der Spezifizierung des Wissens. Gleichzeitig entsteht eine steigende Verpflichtung der Gemeinschaft gegenüber.

Für den Beruf des Gebärdensprachdolmetschens lässt sich der Prozess der steigenden Beruflichkeit folgendermaßen darstellen:

Aus der originären *Arbeit* des intersprachlichen Vermittelns zwischen gebärdensprachigen und lautsprachigen Menschen, welche in der Regel ohne institutionalisierte Qualifizierung ausgeübt wurde, entwickelte sich durch gesellschaftliche und politische Errungenschaften der *Beruf* der Gebärdensprachdolmetscherin (GSD). Hat eine GSD eine der verfügbaren Ausbildungen erfolgreich durchlaufen, kann sie ihre Tätigkeit durch etablierte Tauschmuster in Rechnung stellen und dadurch ihr Einkommen bestreiten. Mit steigender Selbstgestaltung nähert sich der Beruf der Profession, welche dort entstehen, wo folgender Prozess zu beobachten ist: „individuelle und gesellschaftliche Probleme (Krankheit, Unrecht, Unwissen) [führen] zu entsprechenden gesellschaftlichen Relevanzstrukturen (Gesundheit, Gerechtigkeit, Bildung), die ihrerseits in eine professionalisierte Aufgabenstruktur überführt werden können (Heilen,

Richten, Lehren), welcher eine akademische Wissensstruktur (Medizin, Jura, Pädagogik) entspricht (Pätzold, 2013). Der Professionalisierungsprozess kann für das Gebärdensprachdolmetschen nachgewiesen werden und wird dezidiert im Kap. 5.2.4 „Phasen der kollektiven Professionalisierung“ dargestellt.

Vor dem Hintergrund der *Profession* als spezialisierte Fachkompetenz, welche sich durch ethische Standards und gesellschaftliche Verantwortung auszeichnet (Meyer, 2015), wird das Dolmetschen im DP – DI Modell als hochprofessionelle Tätigkeit verstanden, die über bloßes Sprachübertragen hinausgeht. Für die Arbeit für Deaf Professionals bedeutet das, dass die Designated Interpreter nicht nur Sprachkompetenz (gesprochenes und gebärdetes Deutsch, evtl. Fremdsprachen) mitbringen müssen, sondern sich auch ein tieferes Verständnis der Fachkultur, der institutionellen Abläufe und Kommunikationsdynamiken innerhalb des Arbeitsumfeldes erarbeiten.

Der Ausdruck *Professionalisierung* nimmt dabei zwischen den Begriffen *Profession* und *Professionalität* eine Brückenfunktion ein (Mieg, 2018). Im Gegensatz zum eher statischen Begriff der Profession, „zielt die Kategorie ‚Professionalisierung‘ auf Prozesse in der Zeit“ (Nittel, 2004, S. 347). Es wird eine individuelle Kompetenzentwicklung beschrieben, dessen Prozess eine „eigenständige Logik [fordert], die sich auf Wissen, Erklärungen, Fertigkeiten und Handlungen stützt, die in anderen Berufen und Professionen nicht bzw. nicht in dieser Weise und Kombination vorzufinden sind“ (Greving, 2011, S. 18) (siehe auch Kap. 5.1.4 „Die Bedeutung von Kompetenz“).

Professionalisierung als Prozess besitzt im Zusammenhang mit dem DP – DI Modell eine hohe Relevanz. Für die Designated Interpreter stellt sie die Garantie dar, durch den Gebärdensprachdolmetschen als Beruf standardisiert, anerkannt und qualitätsgesichert wird. Zentrale Aspekte stellen dabei die Ausbildung und Zertifizierung, die Fort- und Weiterbildungen im Fachgebiet der tauben Person sowie die Reflexion eigener Machtpositionen und Kommunikationsverantwortung dar. Eine DI entwickelt sich zu einer hochspezialisierten Fachperson, oft mit langfristiger Bindung an eine Deaf Professional. Die Professionalisierung der DI innerhalb des DP – DI Modells stärkt damit die Sichtbarkeit und den Status von Gebärdensprachdolmetschen als eigenständige, akademisch fundierte Profession. Die Deaf Professional durchläuft innerhalb ihrer individuellen Kompetenzentwicklung als gleichwertige Partnerin innerhalb des DP – DI Modells einen ähnlichen Prozess. Die mit der Professionalisierung einhergehende biographischen Identifikation jeweils niederschlagende Berufsidee erlangt im DP – DI Modell eine besondere Bedeutung, da die exklusive Position sowohl der Deaf Professi-

onal als auch der Designated Interpreter das Ergebnis herausragender Leistungen sind und damit von einer hohen beruflichen Identifikation ausgegangen werden kann. Die Professionalisierungsvorgänge folgen also auch einer individuellen Gesetzmäßigkeit, die mitunter auch losgelöst von den kollektiven Abläufen existieren. Hier ist eine Verschränkung von individueller Berufsbiografie, Motivation und autonomen Entscheidungen innerhalb von gesellschaftlichen (Angebots-)Strukturen der Qualifizierung zu beobachten (Nittel & Seltrecht, 2008).

Der Professionsbegriff, wie auch das Konzept dahinter wird schon länger kritisch betrachtet (Haug, 1975) und als Übergangsphänomen von der ständisch organisierten zur funktional differenzierten Gesellschaft eingeschätzt (Stichweh, 2000), welchen „seinen Zenit bereits überschritten hat“ (Pfadenhauer, 2003, S. 12). Die unter dem Begriff der *Deprofessionalisierung* zusammengefassten Vorgänge münden letztendlich in einem Verlust von Status sowie Handlungs- und Regulationsautonomie (Hartmann & Hartmann, 1982). Die von Pfadenhauer (2003) in diesem Zusammenhang geäußerte Feststellung, dass professionelle Kompetenz sich durch eine Deckungsgleichheit von Bereitschaft, Befähigung und Befugnis auszeichnet ist insofern von Bedeutung, als dass sie vor dem Hintergrund der *Deprofessionalisierung* zeigt, wie vulnerabel die Verbindung dieser drei Elemente ist. Es wird der Ruf nach einem differenzierten Ansatz laut, der über die Deklaration von professioneller Kompetenz anhand der statischen Definition strenger Kriterien hinaus geht (Klegon, 1978). Das Konzept des Professionellen Handelns bietet einen Ausweg aus der definitorischen Versteifung an.

5.1.2 Das Resultat von Professionalisierung: Professionalität

Den Begriff *Professionalität* umschreibt laut Nittel (2000) eine qualitativ hochwertige berufliche Praxis, also eine gekonnte Beruflichkeit. Die unterschiedliche Entwicklungslinien innerhalb der Professionssoziologie haben ein differenziertes Verständnis von diesem Konzept hervorgebracht. Verfolgten frühe Überlegungen innerhalb der Disziplin noch index- und merkmalsorientierte Ansätze, so ist Mitte der 1980-er Jahre ein Paradigmenwechsel auszumachen, der sich in einer Pluralität von Theorieansätzen widerspiegelt.

So sind die Autoren Luhmann (1996, 1997, 2002) und Stichweh (1994, 2000) prominente Vertreter des *systemtheoretischen* Ansatzes, in dem sich Professionalität durch die Zuordnung zu festgehaltenen Kriterien herstellt z.B. personalen, prozessualen, organisationalen Elemente. Ist es der handelnden Person gelungen, Angehörige einer bestimm-

ten Berufsgruppe zu werden, wird ihr Professionalität aufgrund ihrer Professionsangehörigkeit *per se* attestiert. In diesem Ansatz ist die Frage nach den expliziten Fähigkeiten und Fertigkeiten der Agierenden in Bezug auf einen charakteristischen Aufgabenkomplex entscheidend (Nittel, 2011). Eine solche Auffassung ist für die Untersuchung des relativ jungen Phänomens DP - DI und den bislang nur in Teilen formulierten Kompetenzkatalog daher wenig hilfreich. Wird Professionalität ausschließlich auf der Grundlage von Kompetenzkriterien beurteilt, fehlt darüber hinaus die Berücksichtigung der Performance; des aktiven Herstellens durch konkretes, situatives Handeln.

Diese findet im *differenztheoretischen* Ansatz Beachtung. In dieser Theorie wird das Augenmerk auf weniger offensichtliche Aspekte gelegt, nämlich auf das „nur schwer aufzulösende Spannungsverhältnis zwischen den Elementen des Kompetenzprofils“ (Nittel, 2011, S. 48). Denn durch den starken Situationsbezug und die Wissensabhängigkeit der Tätigkeit generiert sich Professionalität für Vertretende dieses Ansatzes weder durch eine fundierte Ausbildung, noch durch eine Zugehörigkeit zu einem Berufsstand in einem ausreichendem Maße, welches als hinreichend für die Dauer eines Berufslebens angesehen wird. Daher resümiert Nittel (2000): „Professionalität ist, so kann man zusammenfassend sagen, kein ‚Zustand‘, der errungen oder erreicht werden kann, sondern eine flüchtige, jedes Mal aufs Neue situativ herzustellende berufliche Leistung“ (Nittel, 2000, S. 85). Diese Auffassung ist für die Betrachtung der individuellen und interaktionalen Qualifizierungsprozesse in einem DP - DI Team gewinnbringend und wird für die weiteren Betrachtungen zugrunde gelegt.

5.1.3 Professionelles Handeln

Vor dem Hintergrund der verblassenden Einflüsse der klassischen Professionen und der flüchtigen Herstellung von Professionalität, tritt der Begriff des *professionellen Handelns* in den Vordergrund (Kurtz, 2003; Schütze, 1984b). Dessen Alltagsgebrauch ist, ähnlich wie bei dem der Professionalität, in der Regel unscharf. Zwar wird damit eine Handlung als *gekonnt* und damit als qualitativ hochwertig deklariert, jedoch werden weder die konkreten noch die abstrakten Strategien näher bestimmt, die das Handeln valide und reproduzierbar machen würden (Helsper, 2021). Der alltagssprachlichen Vagheit steht die entschlossene definitorische Herangehensweise in theoretischen Diskurs gegenüber.

Um sich dem Konzept zu nähern, liefert Helsper (2021) eine detailreiche Eingrenzung für professionelles Handeln. Die sechs identifizierten Aspekte, die eine berufliche Tätigkeit als professionelle Handlung auszeichnen, sind allesamt in Handlungsschemata des DP – DI Modells nachweisbar. So ist für ihn zunächst das Handeln auf einer *wissenschaftlichen Basis*, in der Regel durch eine akademische Ausbildung, kennzeichnend. Sowohl die Designated Interpreter als auch für die Deaf Professional agieren in ihrem beruflichen Alltag auf einer solchen Grundlage einer wissenschaftlichen Basis. Das ist deshalb relevant, da sich Professionalität im Helsperschen Verständnis innerhalb des Spannungsverhältnis' der berufsspezifischen Faktoren *Wissen* und *Können* selbst hervorbringt. Innerhalb der Pluralität von abstraktem und generalisierten Wissen und der jeweiligen Fallanwendung wird Professionalität so als „struktureller Ort der Vermittlung von Theorie und Praxis“ verstanden (Oevermann, 1996, S. 79f). Ein zweites Merkmal bildet die auf dieser Grundlage basierende *Flexibilität*, die für die DP und die DI ein situations- und personenspezifisches Problemlöseverfahren ermöglicht. Der Fluchtpunkt eines jeden professionellen Handelns stellt keinen materiellen Gegenstand, sondern das *Anliegen einer anderen Person*, und damit das dritte Merkmal, dar. Innerhalb des DP – DI Modells bildet sich dies aus dem beruflichen Erfolg der tauben Fachkraft, dessen Erreichung sowohl die DP als auch die DI ihre Aufmerksamkeit widmen. Im Zentrum des professionellen Handelns steht als viertes Kriterium die *Krisenintervention und -prophylaxe* und bezieht sich damit „auf die existenzielle Integrität von Menschen in physischer, psychischer, moralisch-ethischer, rechtlicher Hinsicht und der Teilhabesicherung [...] und [greift] dabei tief und weitreichend in die Person, deren Befindlichkeit, Entwicklung und Zukunft [ein]“ (Helsper, 2021, S. 19). Dieses Merkmal stellt im DP – DI Modell die „kommunikative Krise“ dar, welcher durch das Handeln der beteiligten Personen entgegen gewirkt werden soll. Als fünftes Charakteristikum benennt Helsper die *Interaktionsform*, die sich zwischen der professionellen Person und den anderen Gesprächsteilnehmenden ausmachen lässt. Ausschlaggebend sind hier face-to-face Situationen, die zwar durch eine gewisse Asymmetrie gekennzeichnet sind, jedoch auch auf gegenseitigem Vertrauen gründen. Helsper geht in seinem Kriterienkatalog von einer klassischen Konstellation aus, wie sie bei Ärztinnen – Patientinnen oder Anwältinnen – Mandantinnen Situationen vorkommen. Die Besonderheit im DP – DI Modell ergibt sich aus der Teamverbindung von zwei Expertinnen, die sich der Verfolgung eines Ziels, der beruflichen Performance der Deaf Professional, verschrieben auf der haben. Mit dem universalistischen Anspruch der *unbedingten Gleichbehandlung* der einzelnen Klientinnen wird der hohe ethische Anspruch des professionellen Handelns und damit das sechste Merkmal herausgearbeitet. Alleinig dieses

Merkmal kann aufgrund der hohen individuellen Dynamiken und exklusiven Arbeitskonstellation als bedingt erfüllt angesehen werden. *Reflexionskompetenz* und *Fachsprachlichkeit* werden von Ohlig (2012) als weitere Kriterien hinzugezogen, um professionelles Handeln als solches zu deklarieren. Beide sind im DP – DI Modell uneingeschränkt nachweisbar.

Professionelles Handeln ist geboten, wenn ein schematisches Vorgehen zur Bewältigung eines gesellschaftlichen Problems nicht möglich oder nicht angemessen ist, wie es bei Dolmetschsituationen generell und im Designated Interpreting im Besonderen der Fall ist. Komplexe Problemlagen wie diese, „für die es keine einfachen und eindeutigen Lösungen gibt sowie wenn für das Verständnis der Problemlagen mehr als Alltagswissen und für mögliche Formen des Umgangs mit diesen spezialisiertes Fachwissen und Methodenkenntnisse erforderlich sind“ (Scherr, 2018, S. 9), erfordern ein dezidiertes und professionelles Vorgehen. Eine fortwährende kritische Betrachtung und Beurteilung professioneller Praxis ist unbedingt notwendig, da sie durch Situationsspezifität und nicht zuletzt auch von individueller Kompetenz gekennzeichnet ist. Mitunter kann dies im Designated Interpreting eine persönliche Interpretationsfolie darstellen, durch welche die Anliegen der tauben Gesprächsteilnehmenden wahrgenommen werden. So beobachtet Pfadenhauer (2003) bei Praktikerinnen neben der Ausbildung von Problemidentifizierungskompetenz auch eine Problemmanipulationskompetenz: „Professionelle lassen sich als Akteure bestimmen, die Probleme, mit denen sie sich auseinandersetzen, so zu definieren vermögen, dass sie eben möglichst weitgehend den Lösungen entsprechen, über die sie je verfügen“ (Pfadenhauer, 2003, S. 148). Zugespitzt ausgedrückt: „es ist weit eher davon auszugehen, dass der konkrete Einzelfall typischerweise nicht nur subsumiert wird unter eine professionelle Regellösung, sondern dass der Einzelfall derart zugeschnitten, zugespitzt, umgedeutet, definiert wird, dass er lösungsadäquat ist“ (Pfadenhauer, 2003, S. 148). Vor diesem Hintergrund ist die Entwicklung von Feedbackkultur sowie Kritikfähigkeit in der Zusammenarbeit von DP und DI besonders hervorzuheben. Professionelles Handeln zeigt sich in der konkreten Dolmetschpraxis beispielsweise im reflexiven Umgang mit Machtasymmetrien, der Positionierung innerhalb von Interaktionssituationen sowohl als Dolmetscherin als auch als Person, in der Anpassung an die Kommunikationsbedürfnisse der tauben Fachkraft und des hörenden Arbeitsumfeldes sowie in der Teamarbeit und Co-Construction von Bedeutungen. Im DP-DI-Modell ist das professionelle Handeln besonders relational – die Designated Interpreter und die Deaf Professional bilden ein eingespieltes Team, in dem Vertrauen, Kommunikation und Rollenklarheit

essenziell sind. So zeigt sich professionelles Handeln beispielsweise darin, dass die DI antizipiert, in welchen Kommunikationssituationen Dolmetschbedarf besteht, wie nonverbale Dynamiken zu deuten sind und wann es sinnvoll ist, metakommunikativ einzugreifen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass im Fokus professionellen Handelns „eine subjektbezogene individuelle Handlungskategorie [steht], die sich einer objektiven Bestimmung und Überprüfung weitgehend entzieht“ (Meyer, 2018, S. 3). Daher ist die Deklaration als professionelles Handeln auch ohne die soziale Form der Professionszugehörigkeit möglich. Viel eher rückt hier der Begriff der beruflichen Kompetenz in den Mittelpunkt: „Professionalität stellt in dieser Perspektive die sichtbare bzw. artikulierte Seite von Kompetenz dar“ (Nittel, 2000, S. 74). Welche weiteren Kompetenzen im Zusammenhang mit dem DP - DI Modell relevant sind, wird im folgenden Abschnitt thematisiert.

5.1.4 Die Bedeutung von Kompetenz

Der Kompetenzerwerb, im Sinne der individuelle Professionalisierung, hat laut Marquardt mit Zuständigkeit, Fähigkeit, Bereitschaft und der Schnittmenge aus diesen Parametern zu tun (Marquardt, 1981). Er kann individuell unterschiedlich verlaufen und hängt unter anderem von der beruflichen Identität ab, welche „den gelungenen Rollenübergang vom Lernenden zum vollwertigen Mitglied der Community of Practice [beschreibt]“ (Rauner & Ahrens, 2022, S. 179). Für Jung (2010) stellen die subjektive und objektive Ausgestaltung der Umgebungssituation, genauer die *Möglichkeit* sowie die *Bereitschaft* zur Kompetenzentwicklung, die einflussreichsten Faktoren dar. Dabei stehen die jeweiligen situativen Anforderungen auf der objektiven Ebene den Befähigungen des Individuums und dessen Bewältigungs-, und Aneignungsprozess auf der subjektiven Ebene gegenüber. Es ergibt sich folgendes Schaubild:

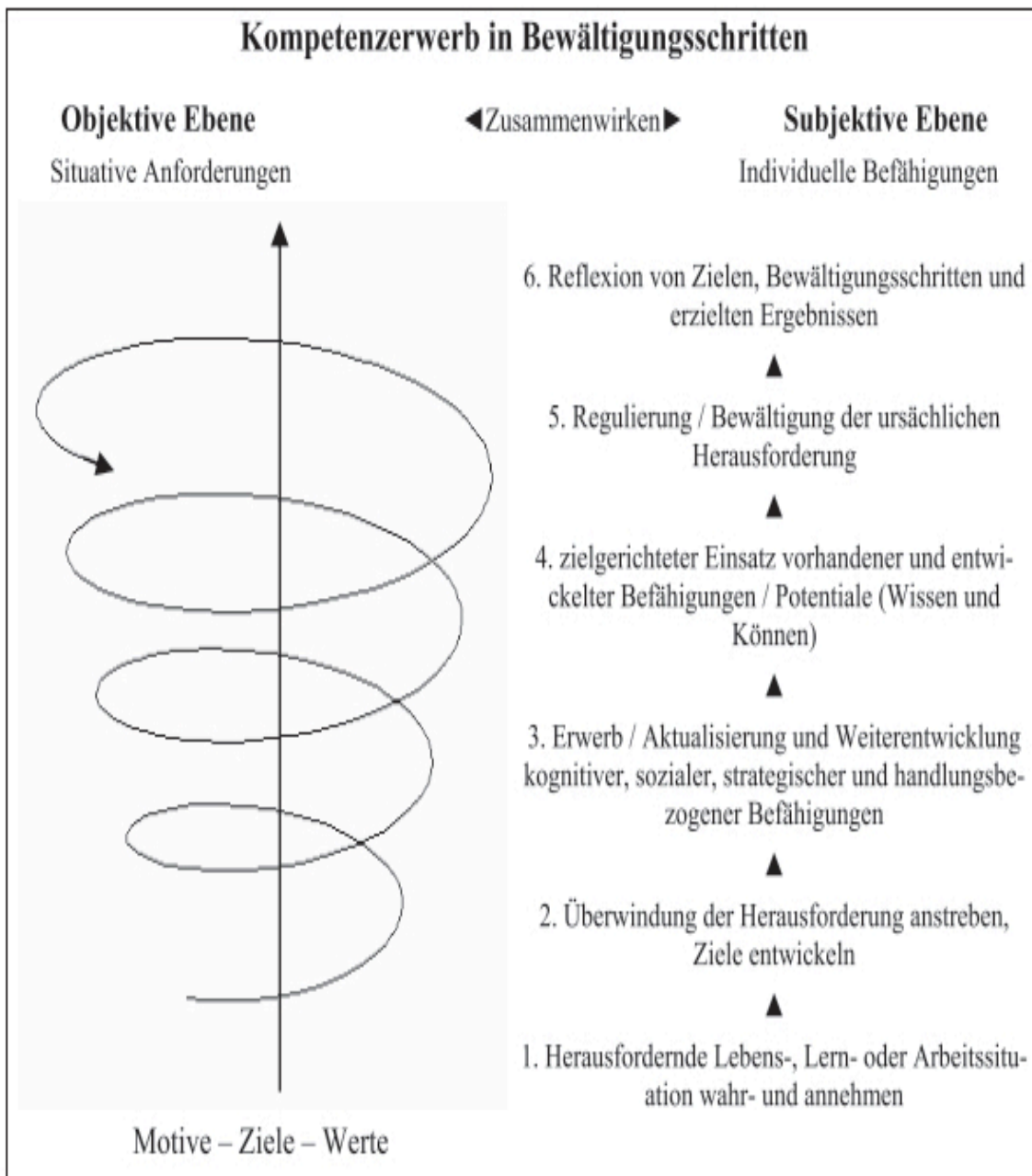


Abbildung 7: Der Prozess des Kompetenzerwerbs

Der individuelle Prozess des Kompetenzerwerbs lässt sich in sechs Phasen einteilen (Abbildung 6). Dem initialen Moment einer individuellen Krise folgt die Wahrnehmung derselben, verbunden mit der Motivation, diese zu überwinden, welche zu einer Anpassung der individuellen Fähigkeiten an die neuen Herausforderungen führt. Nach der absichtsvollen und zielgerichteten Einsatz kommt es zu der Lösung der ursprünglichen Krise und damit zu einem Spannungsabbau. Der Prozess des Kompetenzerwerbs wird mit einer Reflexions- und Evaluationsphase abgeschlossen. Während des gesamten Bewältigungsprozesses kann ein Zusammenspiel von objektiven Herausforderungen und subjektiven Befähigungen beobachtet werden.

In der Synthese aus Wachstum, Differenzierung und Integration gestalten sich *Qualitative Lernprozesse*, welche zwar „im Austausch mit der sozialen oder physikalischen Welt stattfinden, aber auf der subjektiven Ebene vollzogen werden“ (Jung, 2009, S. 30 nach Frei, Hugentobler, Alioth, Duell, & Ruch, 1993, S. 22f). *Wachstum* meint dabei die Erfahrungs- und Aneignungsprozesse, die in der Konfrontation mit bisher Unbekanntem entstehen, *Differenzierung* beschreibt die differenzierte Beurteilung von bereits Bekanntem und *Integration* die holistische Betrachtung von Zusammenhängen und Situationen. Die Prozesse des qualitativen Lernens geschehen nicht immer bewusst, bedingen sich aber wechselseitig und laufen in der Regel nacheinander ab (Jung, 1999).

Die Zusammenarbeit von DP und DI ist durch den umfassenden Kompetenzerwerb beider Mitglieder gekennzeichnet. Unter *Kompetenz* wird gemeinhin die menschliche Befähigung zur Bewältigung von Herausforderungen verstanden (Wollersheim, 1993). Hitzler macht mit der Erwähnung von „Kompetenz als soziale Zuschreibung“ auf den Fakt aufmerksam, dass es (synonym zur Professionalität) immer auch einer Rezipientin bedarf, um Kompetenz auszustellen und anzuerkennen. Dabei werden wahrnehmbare oder unterstellte Verhaltensmerkmale und Eigenschaften präsentiert, die bei einem Publikum als kompetent konnotiert sind. Darüber hinaus verweist er auf die Verbindung von Kompetenz und Legitimation und deren Zuschreibung als „hochrelevant für die Positionierung des Akteurs im sozialen Raum“ (Hitzler, 1994, S. 27).

Es existieren zahlreiche Kompetenztypologien. Eine grobe Distinktion von Kompetenzen ist die in *Hard Skills*, welche eher technische Fähigkeiten umfassen, und in *Soft Skills*, welche intra- und interpersonale Fähigkeiten zusammenfassen (Laker & Powell, 2011). Stern und Liu (2019) beklagen, dass der Fokus, der Dolmetschwissenschaft in der Vergangenheit zu sehr auf den Hard Skills, wie die Sprach- oder Gedächtnisleis-

tung gelegt wurde, Soft Skills dabei aber eher ausgespart wurden. Für die vorliegende Arbeit wird das Verständnis von Kompetenz im Allgemeinen und der beruflichen Handlungskompetenz im Speziellen nach Pätzold (1999) und Tippelt, Mandl und Straka (2003) zu Grunde gelegt. Für diese Autorinnen lässt sich Kompetenz in vier Teilbereiche untergliedern: die Personale Kompetenz, die Fachkompetenz, die Methodische sowie die Soziale und Kommunikative Kompetenz.

Die *Personale Kompetenz* wird in diesem Konzept als Fähigkeit verstanden, Sachverhalte zu reflektieren und adäquat einzuordnen, sowie der Veränderung persönlichen Erfahrungswissens, der Entwicklung von Selbstbewusstsein und Identität, zu effektivem Selbstmanagement und zu Strukturierungsfähigkeit, zum Umgang mit sozialer, religiöser sowie ethischer Zugehörigkeit. Darüber hinaus sind damit individuelle Fertigkeiten für den Umgang mit Wissen (Neugier, Offenheit, Reflexionsfähigkeit, Urteilsvermögen) angesprochen. Im Kontext DP - DI ist hiermit vor allem die Fähigkeit zur Reflexion und Präsenzbewusstsein gemeint.

Die *Fachkompetenz*, verstanden als domänenspezifisches Wissen, umfasst besondere Fähigkeiten, wie sensomotorische Abläufe oder das Fällen fachlicher Urteile, welche bei der Bewältigung arbeitsbezogener Herausforderungen dienlich sind. Neben der beruflichen Kompetenz der DP zeigt sich dieser Aspekt auch in der Translationskompetenz der DI.

Die *Methodische Kompetenz* umfasst situations- und fächerübergreifende, flexibel einsetzbare kognitive Fähigkeiten, die auch der Aneignung neuer Kenntnisse und Fähigkeiten dienen. Sie beinhaltet die Beherrschung von diversen Kulturtechniken (Fremdsprachenkenntnisse, klassische Kulturtechniken), darüber hinaus kann ein adäquater Umgang mit Informationstechnologien nachgewiesen werden sowie auch ein kreatives Potenzial für die Lösung von neuartigen und daher ungewohnten Aufgaben. Diese Kompetenzen treten bei einer DP und ihrer DI bei der gemeinsamen Terminologierarbeitung und -sicherung sowie in der Recherchekompetenz der DI auf.

Die *Soziale und kommunikative Kompetenz* wird definiert als Fähigkeit, in Teams unterschiedlicher sozialer Struktur kommunikativ und kooperativ zusammenzuarbeiten und schließt sprachliche Ausdrucksfähigkeit, aber auch unterschiedliche Aspekte der Teamfähigkeit, wie Empathie, Respekt, Solidarität und prosozialem Verhalten ein. Diese Kompetenzen spiegeln sich im DP - DI Kontext u. a. in der Beziehungskompetenz

beider Mitglieder. Die Fähigkeit zur situationsgerechten Selbstdarstellung nimmt dabei eine besonders prominente Rolle ein.

Kompetenzen sind also zusammengefasst soziale Zuschreibungspraktiken, die sich in der spezifischen Einbettung von verkörperter Expertise und individuellem Wissenserwerb in sozialen Handlungskontexten und in der Wechselwirkung mit äußeren Situationen und Subjekten konstruieren, wodurch sie sich grundlegend von anderen Lernformen unterscheiden (Hitzler, 1994).

5.2 Professionalisierungsaspekte im Kontext Gebärdensprachdolmetschen

Im Vergleich zum Dolmetschen zwischen Lautsprachen, dessen Ursprünge auf Handels- und Kriegsintentionen zwischen unterschiedlichen Gruppen zurück zu führen ist, ist das Gebärdensprachdolmetschen zum Zweck der Verständigung von Mitgliedern der selben nationalen Sprachgemeinschaft entstanden (Frishberg, 1990). Diese Tatsache begründet die enge Verschränkung zwischen dem gesellschaftlichen Status der Gebärdensprache, ihrer Sprachgemeinschaft und dem Professionalisierungsniveau der Dolmetschenden (Napier, 2015). Aufgrund der reziproken Beziehung zwischen Tauben und Dolmetschenden kommt daher laut Grbić (1998) sowohl der individuellen als auch der kollektiven Professionalisierung eine große Bedeutung zu. Die Einzelheiten dieser Wechselwirkung werden im Folgenden dargestellt.

5.2.1 Gesellschaftlicher Status von Gebärdensprache und Gebärdensprachdolmetschenden

Die Professionalisierung der Dolmetschhandlungen zwischen Tauben und Hörenden ist, ähnlich wie die Wahrnehmung der Gebärdensprache als ein im Vergleich zur Lautsprache äquivalentes linguistisches System, noch jung und begann in Deutschland zaghaft in den 1980er Jahren. Über einen langen Zeitraum wurden „taubstumme“ Personen, wie sie lange bezeichnet wurden, als behindert und unfähig angesehen (vgl. u.a. Mindess, 2006; Padden & Humphries, 1991; Uhlig, 2012). Der Kommunikationsform, die von diesen Menschen verwendet wurde, maß man keinerlei linguistisch wertvolle Bedeutung zu, denn „kaum jemand ging davon aus, dass es sich dabei um eine echte Sprache handelte“ (Hillert, 2007, S. 324). Die Diffamierung der Gebärden-

sprache wirkte sich nicht nur negativ auf das Selbstbild von Gebärdensprachnutzenden aus, sondern hatte darüber hinaus auch Auswirkungen auf die für sie sprachmittlenden Personen. Der anhaltenden Pejoration der Gebärdensprache und ihrer Gemeinschaft setzt die Sprachwissenschaft in der Mitte des letzten Jahrhunderts wissenschaftliche Erkenntnisse entgegen. Indem in den 1960er Jahren erstmals der sprachsystemische Charakter der Gebärdensprache belegt und damit die linguistisch berechtigte Existenz im Sinne eines natürlichen Sprachsystems bewiesen wurde, ebnet sich der Weg für ein soziokulturelles Verständnis der Gebärdensprachgemeinschaft, welches die Grundlage des modernen, professionellen Verständnis' von Gebärdensprachdolmetschenden bildet.

5.2.2 Natürliche Dolmetschende

Dolmetschende Personen können innerhalb eines Spektrums verortet werden, das von ausgebildeten, hochqualifizierten Dolmetschenden bis hin zu nicht- oder niedrig-qualifizierten Dolmetschenden reicht, bei denen das Dolmetschen oftmals gleichzusetzen ist mit ihrer Zweisprachigkeit und die ihre Fähigkeiten durch Praxiserfahrung erlangt haben (Harris & Sherwood 1978; Pöchhacker, 2000). Diese sogenannten *natürlichen* Dolmetschenden spielen im Gebärdensprachdolmetschen eine besondere Rolle, denn über einen langen Zeitraum hinweg übernahmen translatorische Laien wie Angehörige, Lehrende, Sozialarbeiterinnen oder Geistliche dolmetschende Tätigkeiten, oftmals aus caritativen Gründen (Déjean Le Féal, 2015). In vielen Fällen war dieser Personenkreis emotional stark mit tauben Personen verbunden (Grbić et al., 2004). Die überwiegend paternalistische Einstellung verhinderte eigenmächtige Entscheidungen der tauben Personen und führte zu problematischen Dolmetschsituationen (Ladd, 2003).

Besonders prekär sind die Dolmetschhandlungen von hörenden Kindern tauber Eltern, was auf etwa 90 % zutrifft (Buchino, 1990, 1993; Ebbinghaus & Heßmann, 1989). Bis in die 1980er Jahre wurden hörende Kinder, die in taube Familien hineingeboren wurden, im amerikanischen Raum als „HCDPs“ (hearing children of deaf parents) bezeichnet. Seit den 80er Jahren des 20. Jahrhunderts wird der Ausdruck CODA (*Children of Deaf Families*) vermehrt gebraucht. Dieses Akronym, welches auch im deutschen Sprachraum verwendet wird, stammt von Millie Brother, der Begründerin der weltweiten „CODA Organisation“. Im wissenschaftlichen Diskurs ist eine Abkehr des CODA-Begriffes zu beobachten. Mit der Bezeichnung PDF's (People from Deaf Families)

wird ein umfassenderes und weniger stereotypes Verständnis zum Ausdruck gebracht (Napier, 2021).

Hörende Kinder sind in alltäglichen Situationen häufig mit den Kommunikationsbarrieren zwischen ihren tauben Eltern und der hörenden Mehrheitsgesellschaft konfrontiert sind (Napier, 2021). Nach Gotthardt-Pfeiff (1991) übernehmen etwa 80 % der hörenden Kinder sprachmittelnde Tätigkeiten oft schon im Alter von zwei bis fünf Jahren (Funk, 1997). Viele taube Eltern haben den hohen gesellschaftlichen Wert der Lautsprache verinnerlicht, neigen jedoch dazu, die sprachlichen Fähigkeiten ihrer Kinder mit einem tiefgehenden Verständnis der Situation gleich zu setzen (Peter, Raith-Kaudelka, & Scheithauer, 2010; Tratzki, 2002). Die Bikulturalität und Bilingualität der Kinder stellt sich ambivalent dar. Beim Dolmetschen ist neben dem reinen Transport der Worte von einer Sprache in die andere, auch eine Erklärung und Anpassung der Inhalte notwendig, wozu PDFs selten in der Lage sind. Diese Dolmetschhandlungen können zu Überforderung und Parentifizierung führen und sich schädigend auf die psychosoziale Entwicklung und die Ausbildung von Stressbewältigungsstrategien sowie der Entwicklung von Identität und einem stabilem Selbstkonzept beeinflussen (Buchino, 1990, 1993; Funk, 2000 2004, 2017; Preston, 1995).

5.2.3 Taube Dolmetschende

Auf der anderen Seite des Qualifizierungsspektrums werden jene Berufspraktikerinnen verortet, deren individuelle Professionalisierung im Sinne von Nittel und Seltrecht (2008) ein hohes Niveau erreicht hat. Dies umfasst sowohl hörende, als auch taube GSD, die unimodal innerhalb der gebärdensprachigen Modalität arbeiten. Diese tauben GSD sind nicht nur bei der interlingualen Übertragung zwischen zwei Gebärdensprachen tätig, sondern agieren auch intralinguistisch, indem sie innerhalb einer Gebärdensprache dolmetschen. Solche Einsätze sind beispielsweise bei tauben Personen erforderlich, die über einen limitierten Wortschatz verfügen oder vorwiegend idiosynkratische Gebärden nutzen. Auch blinde oder seheingeschränkte Gebärdensprachnutzende nutzen taube GSD, sowie Personen, die spezifische Sprachvariationen verwenden, die an eine bestimmte Region oder einer ethnischen bzw. religiösen Gruppe gebunden sind (Napier, 2015; Stone, 2012).

Die Arbeit tauber GSD trägt wesentlich zur Förderung der Inklusion und Teilhabe tauber Menschen bei, indem sie einen bestmöglichen kommunikativen Zugang gewährleistet (Boudreault, 2005; Brück & Schaumberger, 2014). Bontempo (2015) schreibt dem Einsatz von tauben GSD eine wachsende Bedeutung zu. Ihre Anwesenheit kann insbesondere in angespannten Gesprächssituationen, in denen hörende Personen – einschließlich hörender Dolmetschenden – als Repräsentantinnen der Majoritätsgesellschaft angesehen werden, eine ausgleichende Wirkung entfalten. Taube GSD verfügen aufgrund ihrer kulturellen und sprachlichen Zugehörigkeit über Kompetenzen, die hörenden GSD nur schwer zugänglich sind (Napier, 2015).

5.2.4 Phasen der kollektiven Professionalisierung

Kollektive Professionalisierungsprozesse, also der Entwicklungsprozess einer Berufsgruppe hin zu einer anerkannten Profession, beruhen auf dem aktiven Bestreben von Angehörigen einer Berufsgruppe, mit dem Ziel der Sicherung des fortwährenden Bestandes und der Weiterentwicklung dessen (Wildgruber & Becker-Stoll, 2011). Dieser Professionalisierungsprozess findet immer auch innerhalb eines bereits bestehenden äußeren Konstruktes statt. Laut Oevermann (2005) kann eine Professionalisierung von ‚äußeren‘ Systemen jedoch nur vonstatten gehen, wenn der ‚innere‘ Prozess in den Individuen bereits begonnen hat. Nittel und Schütz (2013) bestätigen die Perspektive, dass sich die beiden Pole ‚innen‘ und ‚außen‘ zwar weitestgehend reziprok zueinander verhalten, der äußeren Qualifizierung jedoch die inneren individuellen Professionalisierungsprozesse voraus gehen müssen, damit sie sich wiederum auf kollektiver Ebene niederschlagen können, denn „[wer] als Kollektiv agieren und Gestaltungspotential behaupten will, muss über ein klares Profil und eine diesbezügliche Identität verfügen“ (Nittel & Schütz, 2013, S. 125).

In Anlehnung an das soziologische Modell der Professionalisierung des Conference Interpreting von Tseng (1992) sowie auf der Grundlage der Konzepte von Mikkelsen (1997) und Pöllabauer (1998) stellt Grbić (1998, S. 61) ein Modell vor, was die sechs Phasen der kollektiven Professionalisierung des Gebärdensprachdolmetschens skizziert, wobei die einzelnen Entwicklungsphasen nicht scharf voneinander abzugrenzen sind. Vielmehr kommt es zu fließenden Übergängen oder auch Überlappungen der einzelnen Etappen.

Die **erste Phase des unregelmäßigten Marktzuganges** ist durch das undifferenzierte Verständnis der Handlungen gekennzeichnet (Stone, 2010). Ein eindeutiger Beginn dieser Etappe ist nicht auszumachen. Die ersten Aufzeichnungen über translatorische Handlungen zwischen hörenden und tauben Personen stammen aus dem Osmanischen Reich im Jahr 1612 (Stone, 2012). Die ersten konkreten Dolmetschvorgänge zwischen gesprochener und gebärdeter Sprache wurden 1815 von Thomas Gallaudet im Rahmen der Gründung des *American Asylum for the Deaf* dokumentiert (Lane, 1984). Charakteristisch für Dolmetschhandlungen in dieser Phase ist die fehlende Ausbildung, das unklare Berufsbild und der mangelnde Austausch der Dolmetschenden untereinander sowie das Fehlen von objektiven Kriterien zur Einschätzung der Dolmetschkompetenz (Cokely, 2005; Grbić, 1998; Grbić et al., 2004). Das Selbstverständnis der größtenteils *natürlichen* Dolmetschenden basiert auf der Überzeugung „Dolmetschen als Hilfeleistung“ und kann sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland als unspezifisch beschrieben werden (Hillert, 2007; Pflugfelder, 1998). So ergab eine Erhebung der *Aktionsgemeinschaft: Dolmetscher für Gehörlose!* in den 1980er Jahren, dass 61 % der Dolmetschenden in der Bundesrepublik Deutschlands und 22 % Gehörlosenlehrerinnen waren (Deutscher Gehörlosenbund e. V. & Bundesarbeitsgemeinschaft der Elternvertreter und Förderer Deutscher Gehörlosenschulen e.V., 1986; Donath, 1987).

In der anschließenden Phase findet eine **Klärung der Terminologie und der Rollen** statt. Dies ist auf wissenschaftliche Forschungen in den USA zurück zu führen, die den systemischen Charakter der Gebärdensprache bewiesen (Stokoe, Croneberg & Casterline 1965) und in den 1980er Jahren Deutschland erreichten. Aufgrund der gesellschaftlichen Stigmatisierung bringen Taube bis zu diesem Zeitpunkt kaum eine Wertschätzung ihrer eigenen Sprache gegenüber zum Ausdruck (Kollien, 2023). Die wissenschaftlichen Erkenntnisse aus den USA entfachten auch in Deutschland und Österreich erste Emanzipationsbewegungen, die mit dem wachsenden Verständnis der Identität tauber Menschen und dem Bewusstsein, einer Kulturgemeinschaft anzugehören, einhergingen.

Es entsteht ein politisches Bewusstsein über das Recht gehörloser Menschen auf Dolmetschende (Czempin, Donath & Feuchte, 1986). Mit dem Erstarken tauber Menschen wandelt sich auch die Wahrnehmung der Dolmetschenden sowohl in der Gesellschaft (LeMoine Wright, 2007) als auch in der Profession der Translationswissenschaften (Ingram, 2015). Im Gegensatz zu früheren Debatten, welche die Dolmetschenden oft unter sich führten, entsteht in Deutschland den 1990er Jahren ein Dialog zwischen den

Dolmetschenden und Gehörlosenvertreterinnen, für die neben der Fachzeitschrift *Das Zeichen* in Deutschland die so genannten KoFos als Austauschplattform genutzt werden (Kubus, von Randow, 2020). Im Zentrum der in den 1990er Jahren nach Münchener Vorbild an vielen Orten im deutschsprachigen Raum gegründeten „Kommunikationsforen“, kurz KoFos, standen die gebärdensprachlich geführten Diskussionen über aktuelle Themen aus der Gemeinschaft und leisteten einen wichtigen Beitrag für das individuelle und kollektive Selbstverständnis (Mally 1993, S. 226).

Von der Unzufriedenheit des unregulierten Marktzuganges getrieben, werden erste Berufsstandards formuliert (Grbić et al., 2004). So war das Ergebnis des Austauschs zwischen Tauben und Dolmetschenden die konstruktive Zusammenarbeit des Deutschen Gehörlosenbundes mit dem Bundesverband der GebärdensprachdolmetscherInnen Deutschlands e.V. bei der Entwicklung von Qualitätsstandards, die eine Beurteilung und Anerkennung der unterschiedlichen Ausbildungen und Prüfungen verfolgten (Kommission zur Qualitätssicherung für die Ausbildung und Prüfung von GebärdensprachdolmetscherInnen 2005). Auch das Rollenverständnis der Dolmetscherinnen beginnt sich von dem anfänglichen Bild der „Helferin“ immer weiter zu distanzieren und entwickelt sich hin zu einer professionellen Dienstleistung (Grbić, 2023).

Die dritte Phase des Professionsbildungsprozesses wird beim Gebärdensprachdolmetschen mit der **Einführung erster Ausbildungsgänge** eingeläutet. Diese wurden in Deutschland auf Hochschulebene, aber auch in berufsbegleitender Form angeboten. Eine erste Qualifizierungsmaßnahme fand 1977-1979 in der DDR statt, gefolgt von provisorischen Kursen in Hamburg 1982, die ab 1993/94 als Modellstudiengang an der Universität Hamburg weiter geführt wurden (Pflugfelder, 1998). Ähnliche Programme wurden in Zwickau (1993), Magdeburg/Stendal (1997/98) und Berlin (2003/04), sowie an den Lehrstandorten Köln (2017) und Landshut (2015) eingerichtet. Berufsbegleitende Studiengänge werden seit 1993 in Zwickau, sowie seit 1999 in Frankfurt am Main angeboten (Hillert, 2007; Leven, 2000). Die Platzierung des Studienganges innerhalb eines institutionellen Systems wird von den jeweiligen Hochschulen individuell gehandhabt und in die Fakultäten der Rehabilitations- oder Humanwissenschaften verortet. Benner und Herrmann konstatieren, dass „keiner der Studiengänge an Entitäten angeboten [wird], die auch Lautsprachdolmetscher(innen) ausbilden“ (Benner & Herrmann, 2020, S. 389).

In Österreich wurde 1990 am Institut für theoretische und Angewandte Translationswissenschaft (ITAT) der erste Gebärdensprachkurs angeboten. Neben berufsbegleitenden Weiterbildungslehrgängen (1997/1998 und 1999/2000) wurde ein Studiengang zur ÖGS-Dolmetschenden 2002/03 implementiert. Zudem gab es europäische Initiativen wie das *Forum Agenda: Ausbildung Gehörloser, Entwicklung Neuer Medien und DolmetscherInnenausbildung* (1996-2000), das sich unter anderem auf die Weiterbildung für GSD in Österreich konzentrierte (Grbić, 2023; Grbić et al., 2004).

Die jüngsten Bemühungen um Qualifizierung im Bereich Gebärdensprachdolmetschen in Deutschland sind der 2009 eingeführte Weiterbildungsstudiengang *Dolmetschen für taube Studierende* an der Universität Hamburg sowie die Möglichkeit, ein Zertifikat als *European Master of Sign Language Interpreting* (EUMASLI) zu erlangen. Die 2,5 jährige Ausbildung ist ein Kooperationsprojekt der drei kooperierenden Hochschulen: Humak University of Applied Sciences, Helsinki/Kuopio (Finnland), Heriot-Watt University, Edinburgh (Großbritannien), und, als koordinierende Einrichtung, die Hochschule Magdeburg/Stendal (FH) (Heßmann, 2007)

Parallel zu diesen Entwicklungen wuchs innerhalb der Disziplin das Bewusstsein über dolmetsch-relevante Einflussfaktoren sowie über die Notwendigkeit, kulturlinguistische Aspekte in das Translat mit einfließen zu lassen (Hillert, 2007). Dennoch wurden Unterschiede in den Curricula und Prüfungsstandards kritisiert (Leven, 2000).

Die vierte Phase wird mit der **Gründung von Berufsverbänden und Öffentlichkeitsarbeit** eingeleitet. In den USA wurde 1965 mit dem *Registry of Interpreters for the Deaf* (RID) eine Organisation gegründet, um die kommunikative Teilhabe für Taube, Schwerhörige und Taubblinde durch die Bereitstellung qualifizierter Dolmetschender zu ermöglichen (Fant, 1990; Grbić, 2023; Grbić et al., 2004). Zu den Zielen des RID zählte neben der Einführung eines Registers qualifizierter Personen auch die Entwicklung von Zertifikaten, die Verfassung eines Berufskodex und Öffentlichkeitsarbeit über den Beruf der Gebärdensprachdolmetscherin sowie die Vergütung seiner Mitglieder (Boéri, 2015; Cokely, 2000, 2005). Diese Veränderungen wirkten sich auch auf den Zugang zum Beruf aus, denn ein wachsender Teil der Absolventinnen schlossen ihre Ausbildung ohne vorigen Kontakt mit Tauben ab (Cokely, 2000; Hillert, 2007). In den 1970er bis 1990er Jahren entstanden ähnliche Berufsverbände, z. B. in Kanada, Frankreich, Großbritannien, Italien und Spanien. Der Europäische Verband der Gebärdensprachdolmetschenden – *European Forum of Sign Language Interpreters* (EFSLI) – grün-

det sich 1987 im Anschluss an die erste europäische Konferenz der Gebärdensprachdolmetschenden (Hillert & Leven, 2012; Leven, 1987).

Auch in Deutschland und Österreich formieren sich Berufsverbände, die durch Kodizes, Honorarempfehlungen und Fortbildungen die Professionalisierung vorantrieben (Grbić 2015). In der DDR wurde 1957 der Gehörlosen- und Schwerhörigenverband (GSV) gegründet, innerhalb dessen auch die Gebärdensprachdolmetschenden organisiert waren, der nach der Wiedervereinigung jedoch wieder zerfiel (Pflugfelder, 1998). In der BRD entstand 1997 der *Bundesverband für Gebärdensprachdolmetscher* (BGSD), der die Arbeitsbedingungen, Entlohnung und soziale Absicherung der Dolmetscher verbesserte. Ähnliche Entwicklungen gab es in Österreich, wo sich aus losen Gruppierungen von PDFs und anderen natürlichen Dolmetschenden 1990 die *Arbeitsgemeinschaft der SozialarbeiterInnen und DolmetscherInnen für Gehörlose* (Arge). Aus ihr ging 1998 der *Österreichische Gebärdensprach-DolmetscherInnen-Verband* (ÖGSDV) hervor (Grbić, 2023). Die Verbände hatten großen Einfluss auf die gesetzliche Verankerung der Gebärdensprache und schufen damit die Grundlage für ihre Tätigkeit (Wissenschaftlicher Dienst, 2020).

Die **Formulierung eines Ehrenkodex** vereint die Praktizierenden durch einen einheitlichen Wertekompass und markiert den Übergang in die fünfte Phase der Professionalisierung. Die ersten Überlegungen zum Ethos, den der Beruf der Gebärdensprachdolmetscherin mit sich bringt, wurden in Deutschland bereits 1988 von Regina Leven festgehalten. Obwohl sie eine Veränderung der Haltung der Dolmetschenden und auch eine Reflexion über das eigne translatorische Handeln beobachtet, stellt sie fest: „Der Dolmetscherinnenberuf ringt noch um seine Anerkennung, wir können dazu beitragen, ein klareres Berufsbild an die Öffentlichkeit zu bringen“ (Leven, 1988, S. 94). 1995 wird die Berufs- und Ehrenordnung (BEO) erstmals ins Leben gerufen (B.A.G. der GebärdensprachdolmetscherInnen, 1997). Die zahlreichen kommunalen Berufsverbände berufen sich zu großen Teilen auf die BEO des BGSD, die am 11.11.2018 verabschiedet wurde, und die bis dahin geltende Berufs- und Ehrenordnung für Gebärdensprachdolmetscher/innen und Übersetzer/innen vom 08.12.1995 abgelöst wurde (BGSD, 2018) .

In der sechsten und letzten Phase, der **Akkreditierung und gesetzlichen Lizenzierung** streben die Berufsgruppen nach staatlicher Anerkennung, mit der auch die Kontrolle über den Marktzugang und der Nachwuchsförderung einhergeht. Für Leeson & Napier (2016) ist die staatliche Anerkennung der Ausbildungsmöglichkeiten eines der

Kernelemente der Professionalisierung. Die Qualifikationen und Zertifikate stellen für Dolmetschende die Grundlage der Tätigkeit dar und ermöglichen damit eine angemessene Vergütung. Grbić (1998) empfiehlt dazu die Gründung einer unparteilichen Akkreditierungsorganisation, die von Berufsverbänden, staatlichen Organisationen, Ausbildungsstätten und Klientinnen geleitet wird.

Erste Zertifizierungsbestrebungen mündeten Anfang der 1990er Jahre in Deutschland in Prüfungen, die von Gehörlosenverbänden abgenommen wurden (Bayrisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus, 1993; Hillert, 2007). Auf Grundlage von Beschlüssen der *Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland*, welche die Prüfung von Dolmetscherinnen, Übersetzerinnen und Gebärdensprachdolmetscherinnen regelt (KMK, 2004), wurden zwei staatliche Prüfungsstellen in Deutschland eingerichtet, die in Hessen und Bayern angesiedelt sind und eigenständige Verordnungen zur Prüfungsdurchführung haben (Bayrisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus, 1993; Schröder, Haus & Uhl, 2015). In Österreich werden seit 1998 zweimal jährlich die sogenannte *Berufseignungsprüfung für GebärdensprachdolmetscherInnen* gemeinsam mit dem Verband und Vertreterinnen von Gehörlosenorganisationen abgenommen (ÖGSDV, 2024).

Die Professionalisierungsbestrebungen des Gebärdensprachdolmetschens erzeugen auch ein Echo in der Gesellschaft, denn laut Garcia-Beyaert (2015) ist die Gesellschaft zunehmend bereit, öffentliche Gelder für Dolmetschdienste bereitzustellen, auch wenn die Komplexität der Tätigkeit nicht vollständig nachvollzogen wird. Bontempo (2015) weist jedoch darauf hin, dass trotz der bisherigen Errungenschaften ein Stillstand nicht angemessen wäre, denn „[e]ven in more well-established countries there is work to be done to ensure that signed language interpreting is not seen as a semi-profession and to continue to professionalize our practice, our scholarly pursuits, and our pedagogy“ (Bontempo, 2015., S. 124). Grbić (1998) macht in diesem Zusammenhang darauf aufmerksam, dass der Professionalisierungsprozess stets ein dynamischer Prozess ist der mit dem Eintritt in die sechste Phase nicht abgeschlossen ist. Viel eher ist davon auszugehen, dass "es mit hoher Wahrscheinlichkeit wieder zu einer Phase der Unzufriedenheit [kommt], die Umdenken erfordert und idealerweise in der Überarbeitung bestehender Muster von Praxis und Lehre mündet“ (Grbić, 1998, S. 614).

Die dargestellten Konzepte und Dynamiken der Professionalisierung im Allgemeinen und im Gebärdensprachdolmetschen im Speziellen kumulieren im Deaf Professionals - Designated Interpreter Modell zu einer hoch spezialisierten Zusammenarbeit, welche den Gegenstand des folgenden Abschnitts bildet.

5.3 Dimensionen der Zusammenarbeit von DP und DI

Die Zusammenarbeit zwischen einer Deaf Professional und einer Designated Interpreter zeichnet sich durch eine neuartige Rollenverteilung aus, die traditionelle Machtsymmetrien und gesellschaftliche Zuschreibungen zwischen tauben Personen und Dolmetschenden neu kontextualisiert. Während beide weiterhin in einem Umfeld agieren, das durch historisch gewachsene Machtverhältnisse geprägt ist, hat sich die Dynamik ihrer Beziehung grundlegend verändert. Im Mittelpunkt steht nicht mehr ausschließlich die Sicherstellung von Kommunikation, vielmehr begegnen sich die DP und die DI Expertinnen in ihren jeweiligen Disziplinen, verbunden durch das gemeinsame Anliegen der erfolgreichen beruflichen Etablierung der Deaf Professional innerhalb eines überwiegend hörenden Arbeitsumfeldes. Vor dem Hintergrund der herkömmlichen Beziehung von tauben Personen und Gebärdensprachdolmetschenden und den daraus resultierenden Rollenkonzepten stellt sich die Frage, wie sich die Zusammenarbeit von Deaf Professionals und Designated Interpreters angemessen beschreiben und theoretisch unterfüttern lässt.

Die Metastudie von Salas, Sims und Burke (2005) bietet eine wertvolle Grundlage zur Beschreibung erfolgreicher Teamarbeit. Die Forschenden identifizierten fünf zentrale Merkmale, die für ein effektives Team essenziell sind: „team leadership, mutual performance monitoring, backup behavior, adaptability, and team orientation“ (Salas et al. 2005, S. 591). Diese Aspekte setzen gleichzeitig eine Reihe von Koordinationsprozessen voraus, darunter eine enge Kommunikation, gegenseitiges Vertrauen sowie übereinstimmende Vorstellungen über Inhalt und Ablauf der Teamarbeit. Die aufgeführten Elemente und Prozesse lassen sich auf die DP - DI Zusammenarbeit übertragen und finden Bestätigung in der spezifischen Fachliteratur. Sympathie und Vertrauen sowie die Bereitschaft zu persönlicher Offenheit nehmen dabei eine zentrale Stellung ein. Eine wertebasierte Kommunikation, die von Respekt, Transparenz und gemeinsamen Zielvorstellungen geprägt ist, wird besonders hervorgehoben.

Das folgende Kapitel zielt auf die Darstellung der relevanten Dimensionen ab, die eine solch enge, fast schon symbiotische Beziehung, charakterisieren.

5.3.1 Allyship und die Relevanz der persönliche Beziehung

Allyship beschreibt die Zusammenarbeit von mehreren Personen als eine Kollaboration auf Augenhöhe. Mohos (2023) hebt hervor, dass der Erfolg dieses Ansatzes durch interaktive und individuelle Handlungen beider Seiten unterstützt wird, denn der Nukleus der Zusammenarbeit ist die symmetrische Bemühung beider Personen um eine effektive Teamperformance. In einem DP - DI Team artikuliert sich diese Konstellation folgendermaßen:

[We] are now at a point where the interpreter is recognized as a participant in the interaction, and deaf professionals, in particular, are very clear about how they want to work with interpreters, what they need, and what they expect.

(Napier, 2015, S. 135)

Die Schnittmenge in einem DP – DI Team ergibt sich also aus der Artikulation der kommunikativen Bedürfnisse der Deaf Professional und der Bereitstellung der Ressourcen, welche der Designated Interpreter zur Erfüllung dieser Ziele zur Verfügung stehen.

Für die Dolmetschenden bedeutet die Arbeit als Designated Interpreter eine Konfrontation mit Besonderheiten, die in anderen Settings nicht oder nur ansatzweise vorkommen. Der Grund dafür liegt in den Anforderungen an die Dolmetschenden, aus denen ein unterschiedliches Selbstverständnis resultiert. Denn GSD sind in der Regel gezwungen, sich den vielfältigen Situationsumständen anzupassen, die ihr Berufsalltag mit sich bringt. Diese enorme Flexibilität birgt allerdings auch eine gewisse Unschärfe, denn „the identity of sign language interpreters is complex and somewhat opaque“ (Napier & Leeson, 2016, S. 219). DIs hingegen zeichnen sich durch Fokussierung auf eine Person und Spezialisierung auf deren Fachgebiet aus.

Bezug nehmend auf May (1975) identifiziert Cook (2004) in der Beziehung zwischen DP und DI zwischen *contractual* und *covenantal ties*. Demnach gibt es einerseits berufliche Verbindungen, die sich rein auf die vertragliche Verpflichtung der beiden Mitglieder stützt, den *contractual ties*. Diese Form entspricht dem vorherrschenden Verständ-

nis des Gebärdensprachdolmetschens, in denen die GSD für einzelne Einsätze gebucht werden. Die Dolmetschhandlungen werden als Dienstleistung angesehen, es gibt klar umrissene Aufgabengebiete und Zuständigkeiten. Die Dolmetschenden sind zu nichts anderem verpflichtet, als der Gewährleistung des translatorischen Prozesses. Mit dem Ende des Einsatzes enden gleichermaßen auch die Verbindlichkeiten. Der Auftrag ist erfüllt und die Verbindung von Dolmetscherin und Kundin löst sich.

Dieser limitierten Auffassung steht das Konzept der *covenantal ties* gegenüber, in dem die Dolmetscherin als Verbündete angesehen wird, als eine Partnerin, als Ally, die dieselben Ziele verfolgt, wie die Kundin auch. Anstatt des regelbasierten Verhaltens bildet ein individueller Werte- und Zielkatalog den Kompass für ihre Handlungen. Beide Mitglieder erfahren eine einzigartige Gestaltung der Beziehung und die Flexibilität ihrer Parameter. Durch die Verbindung ergeben sich Synergien und Handlungen, die über die rein formalen Vorgaben des Vertrages hinausgehen (May, 1975; Sedran, 2012). Mit der Erweiterung der Beziehung über die formalen Vertragskriterien hinaus, ergibt sich partiell auch der Verlust von Sicherheit. An die Stelle von klar definierten Aufgaben und regelbasierter Pflichten treten Vertrauen, Wohlwollen und Teamgeist und bilden das Fundament für eine stabile Beziehung zwischen DP und DI. Dies impliziert auch eine verstärkte Beachtung des gesamten Prozesses gegenüber den einzelnen Situationen. Das einzelne Setting stellt nunmehr ein Fragment eines größeren Beziehungskomplexes dar. Die Forschenden Salas, Sims und Burke (2005) sprechen in diesem Zusammenhang von der Unterscheidung von Teamperformance und Teameffektivität. Bei der Teamperformance steht das Ergebnis der Teamleistung im Vordergrund. Die Teameffektivität hingegen berücksichtigt, wie das Team die Ergebnisse erzielt hat und wie die Zusammenarbeit bewertet wird. Das Engagement für die alterierenden Bedürfnisse der jeweils anderen Teampartnerinnen stellt das Zentrum der Bemühungen im DP - DI Team dar. Die spezifischen Aufgaben und Herausforderungen stehen dahinter zurück.

Das Verhalten von DP und DI ist daher auf beziehungsstärkende Aspekte ausgerichtet. Auf dieser Grundlage können die hohen und komplexen Anforderungen, die der berufliche Alltag der DP mit sich bringt, erfolgreicher bewältigt werden als das mit wechselnden GSD der Fall wäre, die hin und wieder die Verdolmetschung von z. B. Teamsitzungen übernehmen (Napier et al. , 2008; Pouliot & Stern, 2008). Dieses Verständnis erfordert von beiden Seiten die Offenheit zur Zusammenarbeit. Diese Bereitschaft und das Vorhandensein von Teamgeist wird vielen DP als wichtiger einge-

schätzt als Sprach- und Dolmetschkompetenz (Hauser & Hauser, 2008; Campbell, 2008; Graßer, 2011). Das folgende Zitat verdeutlicht die Relevanz der persönlichen Beziehung als Arbeitsgrundlage dieser intimen und hoch-effektiven Zusammenarbeit. Jenseits aller Rollen und Anforderungen bildet die Kompatibilität der beiden Persönlichkeiten die Grundlage:

You must be honest with each other, especially in giving and receiving feedback. And it doesn't hurt to have fun along the way. And it doesn't hurt to be friends either. That's why you need to find someone who's compatible. And not just in terms of linguistic abilities, but also in terms of personality, and an interest in my work that went beyond the superficial.
(Cook 2004, S. 72)

Die hohe Qualität der Beziehung zwischen DP und der DI wird immer wieder als Kernmerkmal hervorgehoben. Sie ergibt sich nahezu automatisch aus der intensiven Zusammenarbeit:

I believe it is most natural for a deaf professional-designated interpreter pair working closely for any length of time to develop a shared silent communication, a sense of loyalty to each other, and a mutual caring. In essence, they become friends.
(Oatman, 2008, S. 167).

Gold Brunson, Molner & Lerner (2008) weisen darauf hin, dass damit immer auch persönliche Nähe verbunden ist, denn „[t]eamwork cannot tolerate the inconvenience of distance“ (Molner & Lerner, 2008, S. 193). Die Bidirektionalität der ausgetauschten Informationen ist besonders wichtig. Die DI hat aufgrund ihrer Arbeit einen Einblick in die berufsbezogenen, aber auch privaten Verhältnissen der DP. Aus einer soziokulturellen Perspektive heraus lässt sich argumentieren, dass die Grenzen von Berufs- und Privatleben in der Taubengemeinschaft flexibel betrachtet werden und ein privater Kontakt sowie der Austausch persönlicher Informationen daher durchaus als zulässig betrachtet werden. Booth (2016) schreibt dazu:

Neither the DP nor DI wants to be stuck together if they are not able to effectively work together. Of course, the only way to create this level of trust is getting to know the DP on both a professional and personal level.
(Booth, 2016, S. 4)

Um ein Ungleichgewicht in der Beziehung zu vermeiden, ist es sogar dringend notwendig, dass die DI sich gleichermaßen bereit erklärt, sich als Person auch mit privaten Themen und Charakterzügen zu zeigen (Cook 2004). Damit sich beide Beteiligte derart öffnen können, ist Vertrauen unerlässlich. Vertrauen stellt zwar in der Professionsforschung ein wachsendes Genre dar, interprofessionelle Dynamiken sind jedoch noch unerforscht (Dick, Marotzki, & Mieg, 2016). Aus den Schilderungen der einschlägigen DP - DI Literatur wird deutlich, dass Vertrauen der Dreh- und Angelpunkt der erfolgreichen Zusammenarbeit darstellt (Brück & Schaumberger, 2018). Vertrauen ist kein statischer Zustand, sondern muss permanent initiiert und gepflegt werden. Oatman (2008) beschreibt die aus ihrer Sicht notwendigen Handlungen seitens der DI folgendermaßen:

I believe each designated interpreter must maintain this trust by constant creation of the best interpreting product possible and by treating his or her affiliation with the deaf professional and that person's office with gentle, thoughtful respect.
(Oatman, 2008, S. 167)

Persönliches Vertrauen kann durch rationales Verhalten und taktisches Vorgehen gefestigt und erweitert werden (Luhmann, 2014). Im DP - DI Modell liegt der Schwerpunkt dabei auf der Beurteilung der eigenen Dolmetschleistung (Napier et al., 2017). Der DI obliegt die Verantwortung dafür jedoch nicht allein. Sie ist gleichermaßen darauf angewiesen, dass die DP ein aufrichtiges Feedback zum Translat gibt und sich einschaltet, sollte das Verständnis nicht gesichert sein. Bis dies geschieht lautet die Devise: "Just go with it, keep feeding it to me" (Campbell et al., 2008, S. 86).

Vertrauen nimmt in der Arbeit als DI im medizinischen Kontext eine besondere Rolle ein. Neben den direkten verbalen Äußerungen ist es notwendig, dass die DP beispielsweise auf Hintergrundgespräche aufmerksam gemacht wird. Die DP muss darauf vertrauen, dass die DI sie auf relevante Gespräche hinweist, die zwischen dem medizinischen Fachpersonal stattfinden. Die Konsequenzen einer nicht verdolmetschten, vermeintlich beiläufigen, Information können mögliche Behandlungsfehler zur Folge haben. Außerdem würden der DP relevante Informationen fehlen, die dem übrigen Team bereits vorliegen, was den Eindruck erwecken könnte, dass sie nicht ausreichend vorbereitet ist oder sich nicht um die Details der Patientinnenversorgung kümmert (Earhart & Hauser, 2008).

Wie bereits beschrieben ist die eigene Einstellung bei der Entwicklung von funktionierender Teamarbeit von herausragender Bedeutung. Soziale Handlungen werden unter anderem durch zugrunde liegende Glaubenssätze motiviert. In der Zusammenarbeit zwischen DP und DI ist eine Introspektion hilfreich, um sich über eventuell vorhandene Stereotype bewusst zu werden. Kushalnagar und Rashid (2008) weisen darauf hin, dass auf beiden Seiten Vorannahmen existieren können, die eine Zusammenarbeit erschweren können. Unbewusste Überzeugungen und Vorannahmen seitens der DP über paternalistische oder unqualifizierte Dolmetschende können das Vertrauen in die Zusammenarbeit beeinträchtigen. Zugleich müssen sich die DI von bisherigen Erfahrungen im Community Interpreting lösen, wo Machtasymmetrien zugunsten der hörenden Gesprächsteilnehmenden bestehen. Für eine angemessene Verdolmetschung ist es essentiell, die Rollenumkehr zu berücksichtigen, bei der hörende Personen die Expertise der DP einholen und diese als fachliche Autorität anerkennen (Hauser & Hauser 2008). So kann die DP fälschlicherweise davon ausgehen, dass Dolmetschende auf das Arbeiten in vielfältigen Situationen und auf sämtlichen Registerebenen per se vorbereitet sind. Die Beziehung, die eine Taube zu einer Dolmetscherin hat und die eher einen Dienstleistungscharakter aufweist, zeichnet sich im DP - DI Modell durch persönliche Verbundenheit und Loyalität aus. Die DI wiederum können von der Tatsache herausgefordert werden, von der Überzeugung der *Dolmetscherin als Helferin* abzulassen. Bei Graßer (2011) beschreibt eine DI beispielsweise, dass es ungewohnt ist, eine mündige, empowerte taube Person zu erleben, die aus einer machtvollen Position heraus agiert und von hörenden Personen als Expertin um Rat gefragt wird. Neben der Introspektion und Reflexion ist die Artikulation der Erkenntnisse genau so wichtig, um Missverständnisse zu vermeiden.

Schlussendlich bedarf es des Bewusstseins aller Beteiligten, dass sie sich in einem Lernprozess befinden. Die Zusammenarbeit ist ein dynamischer Prozess, in dem die permanente gegenseitige Evaluation eine zentrale Rolle einnimmt. Folgende Erkenntnis kann als Nukleus des DP - DI Modells bezeichnet werden: „The issue is not about deaf people using interpreters, but working with interpreters (Napier et al., 2008, S. 37)“.

Um die Effektivität der Zusammenarbeit zu steigern, ist ein früher Einsatz von DIs anzustreben, wenn möglich sogar vom Beginn der Beschäftigung an (Brück & Schaumberger, 2018).

5.3.2 Teamdynamik: zwischen Hierarchie und Gleichwertigkeit

Der Arbeitsalltag der DP und der DI sind stark ineinander verwoben. Dennoch lässt sich innerhalb des Teams eine Zielhierarchie ausmachen, denn es ist vor allem das Karrierevorhaben und die berufliche Position der DP, welches das Aufgabenprofil jedes DP - DI-Tandems prägt. Die gleichberechtigte berufliche Teilhabe der DP und ihre Positionierung innerhalb des hörenden Arbeitsumfeld bildet daher den Fluchtpunkt aller Bemühungen (Beaton & Hauser, 2008). Die Entscheidungsgewalt liegt damit weitestgehend bei der Tauben (Cook, 2004). Die berufliche Position, ihre Ziele und Wünsche bestimmen die inhaltliche und organisatorische Ausgestaltung der Zusammenarbeit. Um diese zu unterstützen, ist die DI herausgefordert, sich den ergebenden Anforderungen anzupassen. Gleichzeitig trägt die DP die Verantwortung zu, diese Anstrengung zu anzuerkennen, zu würdigen und zu unterstützen. Das Wechselspiel wird im folgenden Zitat deutlich:

The awareness that what Oliver [DI] and Louise [DP] are working toward are Louise's goals is always there and requires a continual unspoken commitment from Oliver and a continual unspoken recognition from Louise. Every time Louise has an interpreting request for Oliver, he does his best to reprioritize his other commitments without turning himself into a martyr. For Louise's part, appreciation is shown, albeit through standard polite gestures, but is genuinely noted. Neither take the professional presence of the other for granted.

(Pouliot & Stern, 2008, S. 137)

Die enge Verflechtung der Aufgabenbereiche macht es erforderlich, dass sich die Dolmetschenden in einem Maß zur Verfügung stellt, wie es in anderen Kontexten des Gebärdensprachdolmetschens eher selten gefordert wird. So ist es erforderlich, dass die DI zu einer großen zeitlichen Flexibilität bereit ist. Beispielsweise arbeitet die DI in der folgenden Schilderung für eine DP in der Filmbranche. Ihr Arbeitsmodell illustriert die hohe Erwartungen an eine DI anschaulich:

When working with the executive director, she was on call 24 hours a day, 7 days a week, went on trips with the director and had a difficult time finding a replacement when she needed breaks or wanted a vacation.

(Miner, 2017; S. 84)

Besonders in dynamischen Arbeitsumfeldern, wie dem medizinischen Bereich, ist es notwendig, Pausen- und Erholungszeiten an die äußeren Gegebenheiten und Abläufe anzupassen: „There are times during the day when the pace of life in the hospital is slower than at other times. It is important for the Interpreter to use these slower times to eat or go to the restroom“ (Earhart & Hauser, 2008, S. 148). Diese Anforderungen verlangen ein hohes Maß an Antizipation und gegenseitigem Verständnis.

Bezüglich der teaminternen Hierarchie kann es sein, dass ein DP – DI Tandem mit strukturellen Grenzen in ihrer der Entscheidungsgewalt konfrontiert ist. Wenn beispielsweise die DI formal bei der Einrichtung oder dem Institut der DP beschäftigt ist, kommt es vor, dass die DP ihr gegenüber nur bedingt weisungsbefugt ist. Denn obwohl die DP de facto die Vorgesetzte der DI ist, kann die Autorität in organisatorischen Belangen eingeschränkt sein. Das folgende Beispiel bezieht sich auf eine angestellte DI, die jedoch auf rein organisatorischer Ebene der DP gegenüber nicht weisungsgebunden ist:

For instance, if a deaf professional is uncomfortable with the interpreter's dress, without explicit approval from the human resource department, it is difficult for the deaf professional to send the interpreter home to change because dress code enforcement is solely human resource's responsibility. (Kurlander, 2008, S. 122)

Situationen, in denen die DP von ihrer Entscheidungsgewalt auf Personalebene Gebrauch macht, stellen jedoch eher die Ausnahme dar, da das Verhältnis idealerweise von einem gegenseitigem Bestreben gekennzeichnet ist, eine optimale Zusammenarbeit zu erreichen. Pouliot und Stern weisen darauf hin, dass es essenziell ist, die Bedürfnisse der DP mit den Anforderungen der DI in Einklang zu bringen, ohne die DP in eine Position der Abhängigkeit zu drängen. In Situationen, in der eine gehörlose Person als fremdbestimmt angesehen wird, wird die Rolle der Dolmetschenden als Unterstützerin und Helferin ungewollt hervorgehoben (Pouliot & Stern, S. 208).

Beaton und Hauser (2008) weisen auf einen weiteren Umstand hin, der sich mit der engen Beziehung ergibt. So kann für die DP neben allen Vorzügen der engen Zusammenarbeit auch ein Gefühl der Abhängigkeit entstehen, wenn beispielsweise ein kurzfristiges Meeting angesetzt wird und sich die DIs aber bereits in der Pause befinden. Auch kann es manchen hörenden Kolleginnen Unbehagen bereiten, wenn durch die

Anwesenheit der DI aus einem „Vier-Augen“ Gespräch ein „Sechs-Augen“ Gespräch wird.

Die oben beschriebenen Aspekte machen deutlich, dass die Zusammenarbeit als DP - DI Team sowohl von der jeweiligen Persönlichkeit der Beteiligten sowie von spezifischen Rahmenbedingungen geprägt wird (Kale & Larson, 1998). Daher ist es erforderlich, auf der Grundlage des gegenseitigen Vertrauens situative Handlungsstrategien zu erarbeiten, um sowohl den Zielen der DP als auch den Anforderungen der DI gerecht zu werden.

5.3.3 Selbst- und Fremdrelexion als Basis der Zusammenarbeit

Die Reflexion der eigenen Rolle und der Bedürfnisse der jeweils anderen Seite ist essenziell für die Zusammenarbeit zwischen DP und DI. Sowohl die Autorinnen Beaton und Hauser (2008) als auch Hauser und Hauser (2008) sprechen das Gefühl der Verantwortung an, dass die DP gegen über der DI haben sollte. In Bezug auf die Rolle von Supervisionen drückt ein DP beispielsweise seine Fürsorge folgendermaßen aus:

Für meine beiden Stammdolmetscherinnen fühle ich mich verantwortlich. Ich habe die beiden zu mir geholt, sie unterstützen mich bei der Ausübung meines Berufes und dann kann mir doch nicht einfach egal sein, wie es ihnen geht. Wir sind doch ein Team.
(Graßer, 2011, S. 91)

Relevant ist auch die Bereitschaft zur Selbstreflexion, denn insbesondere vergangene Erfahrungen können in Stereotypen münden. Taube Personen waren seit jeher der Dif-famierung und Pejorisierung der Mehrheitsgesellschaft ausgesetzt (Eckert & Rowley, 2013; Lane, 1994). Eigene und kollektive Diskriminierungserfahrungen können zu negativen Vorannahmen bezüglich hörender Personen im Allgemeinen und Dolmet-schenden im Speziellen führen. Bewusste oder unbewusste kontraproduktive Einstel-lungen treten bei tauben und hörenden Menschen gleichermaßen auf (Kushalnagar & Rashid, 2008). Beispielsweise können DP in ihrem beruflichen Alltag mit ableistischen Stereotypen konfrontiert werden. Um die alltägliche Zusammenarbeit mit ihrer DI zu unterstützen, können Taube in so einem Fall idealerweise proaktiv regieren, ihre Beob-achtungen ansprechen und Bedürfnisse äußern. Dies führt neben einer gestärkten Teamarbeit zu einer Sensibilisierung der hörenden Gesprächspartnerinnen und trägt

so zur Aufklärung über die Bedürfnisse und Belange tauber Menschen bei. Gleichermaßen bringt es Vorteile mit sich, wenn die DP die Erläuterung der Rolle der Dolmetschenden und den Dolmetschprozess gegenüber hörenden Gesprächsteilnehmenden übernimmt. Im Zuge dieser Aufklärungsarbeit erfüllt sie gleichzeitig eine Vorbildfunktion für andere Taube und manifestiert die Wahrnehmung von selbstbestimmten und professionell agierenden tauben Fachkräften.

Für eine langfristig erfolgreiche Zusammenarbeit ist die Entwicklung von umfassenden Evaluationsprozessen vor, während und auch nach Dolmetschsituationen hilfreich. Für Maeder (1997) besteht diese Form des Qualitätsmanagements „aus prinzipiell kontinuierlich und immer wieder durchzuführenden Verfahren zur rationalen Problemlösung gemäss dem vereinfachten Muster: Standards definieren, Abweichungen erfassen und messen, Abweichungen erklären und allenfalls vermeiden“ (Maeder, 1997, S. 19). Eine engmaschige und offene Kommunikation stellen relevante Erfolgsfaktoren für die translatorische Arbeit der DI dar. Das folgende Zitat betont diesen Umstand. Es wird die Situation von zwei DI beschrieben, die nachdem sie die Entstehungsphasen eines Filmprojektes engmaschig begleitet haben, in der Phase der Postproduktion aber nun seltener zum Einsatz kommen:

Despite a working knowledge of editing terminology and processes, they had not been privy to either the specific editing decisions that had been made or the process leading up to them. Consequently, they were often struggling to make sense of the discussions and were frequently unable to fill in the linguistic or interpersonal gaps, or both.
(Goswell et al., 2008, S. 205)

Es wird deutlich, dass sich die enge Beziehung zwischen DP und DI positiv auf das Translat auswirkt. Die Fähigkeit der Antizipation nimmt dabei eine zentrale Stellung ein. Um voreilige Fehlannahme auszuräumen, sind intensive Feedback-Gespräche notwendig (Beaton & Hauser, 2008). Viele Tandems, die in der anglophonen Literatur zu Wort kommen, betonen die Bedeutung der Etablierung einer Evaluationskultur:

Sam [DP] also spoke about the importance of scheduling time for formal sit-down feedback discussions as a team. Jesse [DP] echoed this perspective, also emphasizing that such meetings needed to be regular and on-going. Jesse also stated that feedback, as well as negotiation and compromise, were important components to interpersonal communication. The clarity of the feedback was important, as was timing.

(Agan, 2018, S. 48)

Dabei wird auf die dringende Notwendigkeit der Bidirektionalität dieser Gespräche verwiesen. Nur wenn beide Teammitglieder ihre Einschätzung teilen, kann eine möglichst große Deckungsgleichheit der Ziele erreicht werden:

Debriefing helps ascertain that the deaf professional and designated interpreter have a similar idea of the order of priorities in the career of the deaf professional. This debriefing is often an informal chat relating to specific points during the assignment where the designated interpreter or the deaf professional (or both) felt successful or unsuccessful about how the message was brought forward by one or the other.

(Pouliot & Stern, 2008, S. 140)

Napier et al. (2008) fassen wie folgt zusammen: „[b]y empowering the Interpreters, the deaf professional is then empowering him- or herself“ (Napier et al., 2008, S. 38). Die Etablierung einer effektiven Zusammenarbeit liegt im Interesse beider Teammitglieder. Ein engmaschiger, offener und ehrlicher Austausch ist bei der Vermeidung und Klärung von Konflikten essentiell. Graßer (2011) stieß bei ihrer Untersuchung auf das Paradox, dass obwohl sich die DP der erhöhten Abhängigkeit von den DIs bewusst sind, in Bezug auf die Auswertung von Dolmetschsettings nur wenige Strategien etabliert worden sind und auch der Wunsch danach nicht geäußert wird. Es konnte kein fester Rahmen für Feedback und Reflexion der gemeinsamen Zusammenarbeit festgestellt werden.

In der Gestaltung der teaminternen Evaluation gibt es neben den oben beschriebenen Feedbackgesprächen, die sich *reaktiv* auf eine zurückliegende Situation beziehen, auch Feedforwardgespräche, die *präventiv* im Vorfeld eines Ereignisses angewendet werden (Winkler, 1999, S. 101). Sie dienen der Vorbereitung der DI, denn je mehr Hintergrundinformationen eine Dolmetschende erhält, desto eher kann sie Zusammenhänge erkennen und antizipieren, was sich positiv auf das Translat auswirkt (Thóroddsdóttir, 2024). Die Bereitstellung der Informationen kann in besonderen Settings jedoch begrenzt sein, wenn sensible Daten verwendet werden und daher besonders schützenswert sind (Gold Brunson et al., 2008).

Eine weitere Möglichkeit des Austausches kann *während* einer Gesprächssituation stattfinden, die sogenannte *In-situ*-Kommunikation (Napier et al., 2008). Im Laufe der Zusammenarbeit entwickeln beide Teammitglieder ein intimes Register, welches eine

Übereinkunft an individuellen Verständigungssignalen beinhaltet (Cook, 2004). Durch den Austausch von Mikrosignalen, wie Augenkontakt, kurzen Pausen oder Kopfbewegungen, tauschen sich die DI und die DP über den aktuellen Translationsprozess aus. Für eine Interviewperson bei Cook wirkte der konstante Informationsaustausch zwischen der DP und der DI, die subtilen Korrekturen und Anpassungen, wie die eng abgestimmte Choreografie eines Tanzpaares: „While observing a Deaf professional and diplomatic interpreter working, one team interpreter described it as watching a ballet“ (Cook 2004, S. 68). Die Diskretion dieses teaminternen Feedbacks ist bemerkenswert; durch die Vertrautheit bedarf es oftmals nur eines minimalen Signals:

On the occasions when [the interpreter] wouldn't catch what I said, I would be able to tell just by glancing at her. And then I could quickly fill in the necessary information so she understood what to voice³.
(Cook, 2004, S.68).

In der Literatur wird diese kommunikative Symbiose als besonders erstrebenswert beschrieben (Beaton & Hauser, 2008; Graßer, 2011).

Akronyme, Homonyme und Abkürzungen stellen eine besondere Herausforderung für die fachfremde DI dar. Unabhängig von der Strategie ist es wichtig, die Unsicherheit gegenüber der DP transparent zu machen, damit diese eingreifen und korrigieren kann. Beaton und Hauser (2008) empfehlen das Führen eines Fehlerprotokolls, um die internen Strategien zu verbessern und gedolmetschte Situationen noch effizienter zu gestalten. Auch das Feedback von Kolleginnen oder Anleiterinnen kann eine wertvolle Quelle für die Evaluation darstellen. Das oberste Ziel der Feedbackgespräche stellt dabei die Etablierung von effizienten Translationsstrategien dar, die es der DP ermöglichen, sich vollständig auf die Ausübung ihres Berufes zu konzentrieren (Graßer, 2011).

5.3.4 Die Konsequenzen für Deaf Professionals: eine aktive Rolle im Dolmetschprozess

Der Einfluss von Tauben auf den Dolmetschprozess ist enorm. Dennoch widmen sich nur wenige Autorinnen dieser Lücke in der Forschungslandschaft und gehen der Frage nach, durch welche Verhaltensweisen und durch welches Selbstverständnis und

³ Der Ausdruck „voicen“ wird von einigen Autorinnen als zu unscharf und nicht mehr aktuell eingestuft (Haualand & Nilsson, 2019). Da der Ausdruck dennoch in den Interviews so gebärdet wurde, wurde er in den Zitaten übernommen (siehe Kapitel 4.4.3.3. Umkehr der Direktionalität).

Kommunikationsverhalten die tauben Fachkräfte zu einem erfolgreichen Dolmetschprozess beitragen. Während Dolmetschende innerhalb ihrer Ausbildung umfassend über die medizinischen, kulturellen, psychologischen und sozialen Auswirkungen von Taubheit geschult werden, fehlen vergleichbare Bildungsangebote für taube Fachkräfte, die auf die Zusammenarbeit mit Dolmetschenden vorbereiten würden. Kushalnagar und Rashid (2008) weisen darauf hin, dass entsprechende Schulungen sich häufig auf die Rechte tauber Menschen in Bezug auf Dolmetschdienste und deren Organisation beschränken. Bereits Hurwitz (1984) beklagt die Lücken, die in Bezug auf das systematische Wissen über den Einfluss tauber Personen auf den Dolmetschprozess existieren. Dieses Versäumnis hat gravierende Folgen. Denn für die Entwicklung und Realisierung von Karrierechancen ist es essenziell, eine aktive Rolle im Sinne von *Allyship* einzunehmen. In diesem Verständnis gestalten sowohl die Taube als auch die Dolmetschende den Translationsprozess gemeinsam (Mohos, 2023).

Die Entscheidung für die Zusammenarbeit in einem DP – DI Team bedeutet für die Deaf Professional eine viel aktiviere Rolle. So ist das zur Verfügung stellen von Fachmaterial, Einführung in das Arbeitsumfeld mit den charakteristischen Strukturen, aktuellen Diskursen und relevanten Akteuren sowie das Herstellen des Kontaktes zu dem beruflichen Umfeld ist von großer Wichtigkeit:

The assumption in the past has been that interpreter competence will improve, almost by osmosis, by providing opportunities for practitioners to observe successful and competent interpreters at work, and via multisource feedback. In reality, however, an interpreter's ability to learn from others can be limited primarily because they do not know what to look for, or how to incorporate observed good practice into their own interpretations.

(Bontempo & Napier, 2007, S. 279f)

Spezifische Vorbereitung beispielsweise bei Präsentationen der DP sowie kontinuierliche Vermittlung der inhaltlichen und persönlichen Absichten helfen der DI auch nach der Phase der Einarbeitung, ein bestmögliches Translat zu produzieren. Sowohl ein exzellentes lautsprachliches Translat als auch eine gebärdensprachliche Verdolmetschung erfordert intensive Vorbereitung, enge Abstimmung mit der DP und regelmäßiges Evaluieren vergangener Settings. Vorbereitungsmaterialien können schriftliche oder gebärdete Skripte, Artikel, Präsentationsfolien oder Terminologielisten darstellen (Campbell et al., 2008). Graßer (2011) hat festgestellt dass die Höhe der lautsprachlichen Dolmetsch-Anteile mit der Intensität der Vor- und Nachbereitung korreliert. Ins-

besondere bei Zitaten oder längeren Passagen, bei denen die akkurate Wortwahl und -reihenfolge wichtig ist, nimmt ein gründliches Briefing eine essenzielle Rolle ein (Napier et al., 2008). Bei der Beschaffung von Vorbereitungsmaterial ist es wichtig, eventuell existierende Hierarchien zu beachten, um den eigenen Status oder den der DP nicht nachteilig zu beeinflussen (Earhart & Hauser, 2008).

Damit eine Designated Interpreter und eine Deaf Professional optimal zusammenarbeiten können, ist es zielführend, wenn letztere die eigenen beruflichen Ziele und Intentionen reflektiert (Hauser & Hauser, 2008). Ebenso obliegt ihr ein Teil der Verantwortung für den Erfolg der Translation. Dafür muss sie ihre Sprach- und Interaktionspräferenzen reflektieren und mit der DI Fachterminologie und Translationsstrategien erarbeiten und sichern. Haug et al. (2017) identifizieren in ihrer Studie zahlreiche Verhaltensweisen, die taube Fachkräfte in der Zusammenarbeit mit Dolmetschenden anwenden. So werden die Bereitschaft und Fähigkeit, Feedback zu geben und den eigenen Gebärdenstil situationsspezifisch anzupassen sowie eine aktive Gestaltung auf den Sprachgebrauch und die Gesprächsdisziplin innerhalb gedolmetschter Interaktionen als wichtige Faktoren identifiziert. So kann bei Missverständnissen aktiv eingegriffen, nachgefragt oder Sachverhalte wiederholt werden, um Fehler auszuräumen (Graßer, 2011). Inhaltliche Ungenauigkeiten können trotz einer gründlichen Einarbeitung und Vorbereitung aufgrund von unterschiedlichen Ursachen auftreten (Gile, 2009; Jones, 2014). Die Konsequenzen von Dolmetschfehlern können sich lang- oder kurzfristig negativ auf die Belange der DP auswirken. Dennoch sollte sich die DP um ein grundlegendes Vertrauen in die translatorischen Kompetenz der DI bemühen und die Fähigkeit entwickeln, die eigenen Worte der Dolmetscherin in gewisser Weise „zu überlassen“, denn „[e]ven though the words remain important, they cannot be overwhelmingly important“ (Pouliot & Stern, 2008, S. 138). Um dieses Vertrauen zu entwickeln, ist die Bereitschaft zu regelmäßiger Evaluation unerlässlich. Diese interprofessionelle Kommunikation garantiert einen konstanten Informationsaustausch zwischen DP und DI und ermöglicht es, die beruflichen Ziele der DP bestmöglich zu verfolgen (Beaton & Hauser, 2008; Graßer, 2011). Hauser und Hauser (2008) weisen darauf hin, dass die DP bei so einem Vorgehen mit semantischen oder orthografischen Fehlern nachsichtig umgehen sollte. Aufgrund ihrer Expertise und Vorkenntnisse ist sie in der Lage, Lücken oder Fehler der DI auszugleichen und den Sinn einer Aussage dennoch zu erschließen. Campbell et al. (2008) verweisen auf die Kompetenz der DP, die Inhalte dennoch korrekt zu kontextualisieren:

For a Deaf person to have secured an academic job, she or he will have developed a certain degree of robustness. The Deaf academic's career will not collapse if interpretation becomes manual transliteration at moments, and she or he will "back-fill" the concepts at the earliest opportunity. (Campbell et al., 2008, S. 86)

Dazu gehört ebenfalls, sich der eigenen Kommunikationsbedürfnisse bewusst zu sein und diese zu artikulieren und somit den Dolmetschprozess positiv zu beeinflussen (Harrelson & Nicodemus, 2022; Napier et al., 2008). Deaf Professionals berichten darüber hinaus von der aktiven Strategie des kontextspezifischen Einsatzes ihrer Dolmetschenden. Dieses Vorgehen wendet auch folgende DP in ihrer Arbeit als künstlerische Theaterdirektorin an:

I use different interpreters for different work because of the varied nature of my position at Graeae. For board finance meetings I will select an interpreter who is good communicating that type of information and operates well in a business-like setting; for a schools workshop I will book an interpreter who is comfortable around young people and understands the dynamics of that environment. From my 25 years' experience working in the arts, I can safely say that different interpreters have different skills, and it is virtually impossible to find an interpreter who is ideal in every situation. (Napier & Leeson, 2016a, S. 185)

Die unterschiedliche Besetzung gibt der Deaf Professional die Möglichkeit, eine bestmögliche translatorische Performance für ihre jeweiligen beruflichen Zwecke zu erhalten. Dafür ist eine gründliche Einarbeitung der Dolmetschenden in die unterschiedlichen Fachbereiche nötig.

Es ist vorstellbar, dass in einem Unternehmen mehrere DPs tätig sind. Die Zunahme der Anzahl an DPs in einer Situation führt zu komplexeren Anforderungen an Dolmetschsettings und bedarf besonderer Überlegungen. Insbesondere bei der Zusammenarbeit mehrerer tauber Fachpersonen mit unterschiedlichen sprachlichen Präferenzen ergibt sich ein Spektrum an unterschiedlichen Verdolmetschungen, das von reinen gebärdensprachlichen bis hin zu eher lautsprachnahen Translaten reichen kann. Bei der Zusammenarbeit von mehreren DPs kann es so zu einer erheblichen Anzahl an Dolmetschenden kommen, vor allem bei längeren Einsätzen, die in der Regel mit Doppelbesetzung bestritten werden (Cokely, Hawkins, 2003). In solchen Situationen die Anzahl der Dolmetschenden zu reduzieren wäre fatal. Nicht nur hat jede DP ein Recht

auf den bestmöglichen individuellen kommunikativen Zugang, sondern auch auf die adäquateste Verdolmetschung ihrer eigenen Äußerungen. Durch die hohe fachliche Spezifikation kann das nur durch die eigenen DIs erfolgen. Vielmehr sind die DPs daher angehalten, ihre Dolmetschenden im Vorfeld solcher Zusammentreffen anzumelden und zu koordinieren. Dies trifft auf Remote Meetings in besonderem Maße zu, da hier die räumlichen Ressourcen durch den begrenzten Platz innerhalb eines Bildschirms limitiert sind.

5.3.5 Die Konsequenzen für Designated Interpreter: kollaboratives Dolmetschen

Für das alltägliche beruflichen Kontext kann die Entscheidung der Dolmetscherin als Ally zu arbeiten, eine Reihe von praktischen Konsequenzen haben. So beschreiben die Autorinnen Earhart & Hauser (2008), dass die Wiedergabe von zusätzlichen Geräuschen wie schweres Atmen oder Wimmern bei einer medizinischen Untersuchung im Maschinen – Modell nicht mit transportiert werden würde, was dramatische Folgen haben könnte, denn „[a]s a result, important clinical information is missed and the deaf doctor could appear incompetent“ (Earhart & Hauser, 2008, S. 146). Das Arbeiten als Ally ermöglicht es der Dolmetschenden auch, zusätzliche Aufgaben neben dem reinen Dolmetschen zu übernehmen, was der berufliche Alltag als Designated Interpreter dringend erforderlich macht. Das können neben unterstützenden Verwaltungstätigkeiten im medizinischen Kontext auch assistive Handlungen beinhalten oder zwischenmenschliche Interaktionen, um die Patientinnen zu beruhigen oder abzulenken. Nicht zuletzt vollziehen sich durch das Handeln von GSD als *Ally* partizipative und anti-paternalistische Dynamiken auf gesamt-gesellschaftlicher Ebene (Mohos, 2023).

Ein weitere wichtige Besonderheit, mit der eine DP innerhalb eines DP - DI Modells konfrontiert ist, ist die Positionierung der DI innerhalb des hörenden Umfeldes. Das DP - DI Modell bietet für eine DP und die Einrichtung, in der sie arbeitet, enorme Vorteile. Durch die konstante Zusammenarbeit gelingt eine rasche Einarbeitung und die DI erhält in kurzer Zeit einen umfassenden Einblick in das berufliche Fachgebiet und Umfeld. Durch die durchgehende Anwesenheit und die Möglichkeit, andere Aufgaben in Absprache auf die DI zu übertragen, ergibt sich möglicherweise ein finanzieller Vorteil. Außerdem profitiert die hörende Belegschaft von dem mühelosen Kontakt zu den tauben Fachpersonen (Hall et al., 2019; Woodcock, Rohan & Campbell, 2007). Aller-

dings ist der positive Effekt dieses Modells auch begrenzt. So berichtet ein DP beispielsweise, dass er bestimmte Aufgabenfelder nicht übernehmen kann, da es mit einem zu hohen Aufwand der Einarbeitung für die Dolmetscherinnen verbunden wäre (Graßer, 2011). Oft wird die Designated Interpreter vom hörenden Arbeitsumfeld als Teammitglied wahrgenommen. Sie kann so eine vermittelnde Rolle einnehmen und negative Auswirkungen von mangelndem Wissen oder Stereotypen über Taubheit und diskriminierendem Verhalten mildern (Woodcock et al., 2007). Die DI ist gefordert, ihre Rolle innerhalb des hörenden Arbeitsumfeldes und ihre translatorischen Entscheidungen in einem iterativen Aushandlungsprozess mit der DP auszuwerten und anzupassen (Hauser & Hauser, 2008). So erfordert beispielsweise die Reihenfolge und Zuständigkeit bei der Begrüßung hörender Gesprächspartnerinnen und die Einführung der Dolmetschenden in die Gesprächssituation ein sensibles Vorgehen, um die berufliche Position der DP nicht zu untergraben oder zu schwächen. Im Sinne der Inszenierung als selbstbestimmt Handelnde, präferieren De Meulder et al. (2018) ein Vorgehen, in dem die DP die Vorstellung der DI übernimmt:

During assignments, Hauland [DP] managed role space by using humour and meta-communication about interpreters and how to work with interpreters (not trying to make them “invisible”).
(De Meulder et al., 2018, S. 9)

Um die Auswirkung des ungewohnten Kommunikationsprozess und die Anwesenheit der Dolmetschenden abzumildern, entscheidet sich die DP im obigen Zitat für das Instrument des Humors. Auch die DP in folgendem Zitat nutzt dieses wirkungsvolle pragmatische Stilmittel:

It's always tricky knowing how to introduce myself to people in the industry. These days, most of them know who I am, and while they most likely have preconceptions about my deafness, they usually already know that I'm deaf. So introductions usually involve a joke about how to talk with interpreters, how it will make them look and sound better and so on, to put them at ease.
(Goswell et al., 2008, S. 207f)

Durch das Anwenden von Scherzaktivitäten werden zusätzliche Bedeutungsebenen aufgerufen. Auf einer Metaebene kann so durch die lockere Rahmung eventuelle Gefühle des Befremdens entkräftet werden (Kotthoff, 2018).

Für die DI bedeutet die Entscheidung, eine Position als DI anzunehmen, dass sie ihre Persönlichkeit, ihr Auftreten und ihre Verdolmetschung einer permanenten Beobachtung und Evaluation aussetzt. Im Gegenzug zu dieser offenen und exponierten Position kann sich die DI der Unterstützung der DP gewiss sein, denn „[i]n a partnership approach, you both have stakes in successful outcomes. (Booth, 2016, S. 4). Diese Kritikbereitschaft wirkt sich nicht zuletzt positiv auf die Beziehung zu der DP aus, da es auf eine indirekte Weise den natürlichen Machtunterschied zwischen tauben und hörenden Gesprächsteilnehmenden ausgleicht, manchmal sogar umkehrt (Pouliot & Stern, 2008). Das Resultat ist ein hohes Maß an Effizienz und Intuition.

5.3.6 Das Ergebnis der Co-Kreation: eine hohe Teamperformance

Aus der Entscheidung, als DP - DI Tandem zu arbeiten, ergibt sich die Notwendigkeit, tradierte Rollenmodelle zu überdenken und gegebenenfalls zu verlassen und individuelle Lösungsstrategien zu entwickeln. Wenn DP und DI erfolgreiche interaktionale Strategien etablieren konnten, dann ist ihre Zusammenarbeit mühelos und intuitiv und das Translat passgenau. Verschmolzen als einzige Kommunikationseinheit scheint es so, als bestimme die Taube das inhaltliche Konzept und die Dolmetschende wählt die passenden Begriffe dafür (Pouliot & Stern, 2008). Dies ist ein völlig neues Verständnis des Dolmetschvorgangs, denn „[t]his perspective makes words seem a lot less the crux of the matter“ (Pouliot & Stern, 2008, S. 135).

Die hohe Teamperformance ist das Ergebnis der professionalisierten Arbeitsbeziehung und des engen persönlichen Kontaktes. Die Befürchtung, dass die persönliche Nähe die Professionalität der Zusammenarbeit einschränkt, kann auf Grundlage der Literatur nicht bestätigt werden. „Nothing in the Code of Ethics says not to fraternize“ heißt es bei Cook (2004, S. 66). Vielmehr finden sich in der Literatur Schilderungen, dass der Translationsprozess durch eine stärkere Verbundenheit und Kritikfähigkeit profitiert (Gaßner, 2011). Aufgrund der Vertrautheit ist eine exaktere Verdolmetschung möglich, denn „if it works, the advantages are comfort, the feeling of not having to explain oneself, and an ability to sense each other's thought patterns. (Pouliot & Stern, 2008, S. 134). Dadurch, dass die DI vermehrt Sachverhalte antizipieren kann, muss sie weniger kognitive Energie auf den Rezeptionsprozess aufwenden und kann den Fokus auf die non-linguistischen Aspekte und die soziale Adäquatheit des Translates legen (Oatman,

2008). Dieser Effekt steigert sich mit der Dauer der Erfahrung der Dolmetschenden (Hild, 2011; Tiselius & Jensen, 2011).

Die Vertrautheit und die Ungezwungenheit der DP - DI Beziehung kann letztendlich auch ausstrahlen und sich positiv auf die Gesprächssituation auswirken:

Because Louise and Oliver are so comfortable with each other and confident within their own working relationship when going into any interaction, this ease spreads by osmosis to others. In fact, whether or not this diffusion of ease occurs can be a litmus test.

(Pouliot & Stern, 2008, S. 135f)

Miner bezeichnet das Ergebnis dieser Teamarbeit als *seamlessness*. Die Wirkung erstreckt sich dabei sowohl auf die sozialen Kontakte im Umfeld der DP als auch auf die Zusammenarbeit mit der DI:

Seamlessness, defined here as facilitating interactions between the Deaf professional and others in the workplace that are smooth, as well as making the experience of working with an interpreter easy for the Deaf professional [...].

(Miner, 2017, S. 83)

Es wirkt weniger so, als würde die Nachricht der DP lediglich reproduziert werden, sondern vielmehr, als ob die Äußerung von DP und DI gleichzeitig formuliert und präsentiert werden (Cook, 2004). Es scheint so, als bildeten die DP und die DI eine symbiotische kommunikative Einheit „[and] become more plug and play, in a sense“ (Miner, 2017, S. 83).

5.4 Zusammenfassung

Im zurückliegenden Kapitel standen Aspekte der Professionalisierung von Gebärdensprachdolmetschenden im Zentrum. Vor dem Verständnis von Professionalität als der Verberuflichung von individuellen Berufsprozessen, wird die Zusammenarbeit im DP - DI Modell als ein Ausdruck eines gegenseitigen Professionalisierungsversprechens verstanden.

Durch eine differenzierte Darstellung der professionssoziologischen Terminologien und Ansätze konnten die Unterschiede zwischen *Profession*, *Professionalisierung* und *Professionalität* erarbeitet werden. Indem verschiedene Phasen durchlaufen wurden, etablierte sich die Profession Gebärdensprachdolmetschen dabei als spezialisiertes, verantwortungsvolles Berufsfeld mit ethischen Standards. Die Professionalisierung sichert als Spezifizierungsprozess innerhalb des DP – DI Modells Qualität und Anerkennung des Modells durch internen Wissenstransfer, Spezialisierung und Reflexion. Der Prozess der individuellen Professionalisierung „fordert immer eine eigenständige Handlungslogik [...], die sich auf Wissen, Erklärungen, Fertigkeiten und Handlungen stützt, die in anderen Berufen und Professionen nicht bzw. nicht in dieser Weise und Kombination vorzufinden sind“ (Greving, 2011, S. 18). Dabei ist deutlich geworden, dass die Herstellung von Professionalität im Sinne des *professionellen Handelns* allgemein an Bedeutung gewinnt und die erfolgreiche, vertrauensvolle und situativ angepasste Zusammenarbeit zwischen einer DP und einer DI ermöglicht. Es konnte herausgearbeitet werden, dass es im Kontext des DP - DI Modell lohnenswert ist, einen Ansatz zu verfolgen, bei dem die Situationsspezifität der stetig zu erneuernden Herstellung, Reflexion und Anpassung von Professionalität im Zentrum steht.

Die Kultivierung der individuellen beruflichen Handlungsstile bei DPs und DIs ist maßgeblich von der Teamdynamik geprägt. Der fachliche Kompetenzerwerb im Bereich der *Hard Skills* wird dabei durch den der *Soft Skills* wie soziale und kommunikative Kompetenzen ergänzt. Die Betrachtungen des kollektiven Professionalisierungsprozesses der sich innerhalb des Gebärdensprachdolmetschens vollzogen hat, konnten einen Anstieg der beruflichen Qualifizierung sowohl in Deutschland als auch in Österreich seit den 1990er Jahren verdeutlichen. Die Schrittfolge der kollektiven Professionalisierung vollzieht sich unter dem Gesichtspunkt der Institutionalisierung, zumindest aber der Habitualisierung. Vor diesem Hintergrund können die Professionalisierungsschritte im Gebärdensprachdolmetschen durchaus als Ausdruck der Professionsbildung und das Designated Interpreting als spezifisches Desiderat innerhalb dieses Feldes verstanden werden.

Bei der Betrachtung der charakteristischen Merkmale von DP - DI Tandems wurde herausgearbeitet, dass die berufliche Etablierung der DP und ihre Integration in das hörende Arbeitsumfeld den Fluchtpunkt aller gemeinsamen Bemühungen darstellt, womit ihr ein Großteil der Entscheidungsprozesse zukommt. Diese hierarchische Ordnung schließt jedoch keinesfalls die Mitarbeit und Co-Kreation der DI aus. Um den

umfassenden Herausforderungen in diesem besonderen Setting gerecht zu werden, braucht es gemeinsame Abstimmungs- und Feedbackprozesse, die auf der Grundlage von gegenseitigem Vertrauen und einem Gefühl der Zuneigung gekennzeichnet ist.

Die vorangegangenen Ausführungen haben die Hintergründe tauber Menschen und Gebärdensprachdolmetschender detailliert dargelegt und herausgearbeitet, warum Deaf Professionals und Designated Interpreters eine herausragende Stellung innerhalb ihrer jeweiligen Communities einnehmen. Im Zusammenspiel des DP – DI Tandems wird eine Verschränkung der individuellen Professionalisierung sowie des Kompetenzerwerbs evident, was die Notwendigkeit unterstreicht, professionelle und interpersonale Interaktionsprozesse zu etablieren. Die Erkenntnisse, mit welchen Herausforderungen taube Fachkräfte sowohl während des Prozesses der Etablierung als Deaf Professional, als auch während der kontinuierlichen Sicherung und Aufrechterhaltung dieser Position konfrontiert sind, und durch welches Verhalten die Designated Interpreter zur kompetenten Darstellung der DP beiträgt, bilden die Grundlage des ersten Teils der Arbeit. Auf dieser Basis erfolgt im zweiten Teil die Bearbeitung des Forschungsinteresses. Das nachfolgende Kapitel stellt daher die Methoden der Erhebung, der Auswertung, der Samplezusammenstellung sowie praktische Aspekte im Prozess der Interviewdurchführung dar.

6 Empirische Umsetzung

Im Zentrum der Datenerhebung stehen die subjektiven Wirklichkeiten der tauben Interviewpersonen, weshalb methodische Ansätze der qualitativen Sozialforschung angewendet wurden. Vor dem Hintergrund der bedeutenden Rolle wissenschaftlicher Forschung für den Prozess der Professionalisierung von Gebärdensprachdolmetschenden verfolgt die vorliegende Arbeit das Ziel, insbesondere die soziale Realität der Deaf Professionals aus dem deutschsprachigen Raum abzubilden, da diese Perspektive in der bisherigen Forschung weitgehend vernachlässigt wurde. Mangels Grundlagen und Material ist eine Exploration dieser Perspektive erforderlich. Im ersten Abschnitt wird die theoretische Fundierung der leitfadenorientierten Expertinneninterviews als Erhebungsinstrument dargelegt. Durch die fachlichen Vorbildung, welche die Forscherin bei dieser Methode in Bezug auf den Gegenstand des Interviews erlangt, begegnet sie den interviewten tauben Expertinnen auf einem vergleichbaren Wissenshorizont. Die Analyse der einschlägigen Publikationen ergab einen umfassenden Katalog von Merkmalen, durch die sich das Designated Interpreting von anderen Dolmetschsettings abgrenzt. Anhand dieser Merkmale wurde der Interviewleitfaden erstellt, um die Wahrnehmung der tauben Expertinnen hinsichtlich ihrer Zusammenarbeit mit spezialisierten Dolmetschenden im deutschsprachigen Raum zu erfassen.

Im Folgenden wird daher zuerst in Kapitel 6.1 der Interviewleitfaden vorgestellt. Diesen Betrachtungen schließt sich die Erläuterung des Prozesses der Hypothesengenerierung an. Das Ziel der im Abschnitt 6.2 vorgestellten Auswertung qualitativer Interviewdaten, besteht in der Identifizierung intersubjektiver Gemeinsamkeiten. Im Zentrum dieses Textes stehen die verwendete Software sowie die angewandte Auswertungsmethode. Im Abschnitt 6.3 wird das Untersuchungssample vorgestellt und die Kriterien, die der Auswahl zugrunde gelegt wurden. Individuelle Falldossiers thematisieren die einzelnen Interviewpersonen, deren Sprachstatus, die aktuelle berufliche Position, sowie die spezifische Zusammenarbeit mit ihren Designated Interpreters. Die charakteristischen Kernelemente eines jeden Interviews werden am Ende des jeweiligen Dossiers zusammengefasst. Abschließende Betrachtungen in Kapitel 6.4 widmen sich der konkreten Durchführung der Interviews, wobei ein besonderes Augenmerk auf forschungsethische Reflexion machtkritischer Aspekte wie Statusdifferenzen und Privilegien gelegt wird.

6.1 Methodisches Vorgehen

6.1.1 Qualitative Sozialforschung

Qualitative Sozialforschung wird in ihrer Methodologie stärker hypothesengenerierend denn als hypothesenprüfend verstanden (Flick, 2007; Strauss & Corbin, 1996). Dieses Vorgehen ist daher besonders geeignet, um initiale Untersuchungen im Bereich der Zusammenarbeit von DP und DI im deutschsprachigen Raum durchzuführen. Darüber hinaus bietet sich diese Methode an, da, wie Brüsemeister (2008) feststellt, der einzelne Fall den analytischen Bezugspunkt darstellt, wobei die individuellen Aspekte einer Person im Lichte einer übergreifenden Theorie analysiert werden, die das Geschehen im Einzelfall wiederum erklärbar macht (Mayring, 2002). Im Kontext der vorliegenden Arbeit wurden daher zunächst individuelle Realitäten erfasst, kategorisiert und dann mit dem Gesamtgeschehen in Bezug gesetzt. Durch das Ziehen von Parallelen zu anderen Wirklichkeiten erfuhrt der jeweilige Einzelfall eine Erweiterung und Differenzierung.

Die Qualitative Sozialforschung erhebt nicht den Anspruch der objektiven Gültigkeit; vielmehr wird im Sinne des *Konstruktivismus* die soziale Realität als ein Gebilde verschiedener subjektiver Wirklichkeiten verstanden (Berger & Luckmann, 2009; Knorr-Cetina, 1989; Maturana & Varela, 1980). Diese Realität formt sich zu wesentlichen Teilen in sozialen Interaktionen, wie beispielsweise in einer Interviewsituation (Mayer, 2013). Kommunikationsprozesse beeinflussen ihrerseits wiederum die Wirklichkeit (Glaserfeld, 1992). Interaktionale Handlungen wie diese stehen im Zentrum des *Symbolischen Interaktionismus*, bei dem Sprache in diesem Ansatz als besonders bedeutsames Symbol fungiert (Käsler, 1974). Qualitative Forschungsinstrumente betonen außerdem die zeitliche Kontinuität eines Forschungsgegenstandes. Nicht ein zeitlich isolierter Zustand wird betrachtet, vielmehr interessiert der Prozesscharakter von Handlungen (Blumer, 1973), wie es bei der Zusammenarbeit von DP - DI Tandems von besonderem Interesse ist. Für die Erhebung der vorliegenden Arbeit wurde dafür das Instrument des leitfadenorientierten Expertinneninterviews gewählt, welches im Folgenden erläutert wird.

6.1.2 Leitfadenorientierte Expertinneninterviews

In der qualitativen Sozialforschung kommen, je nach spezifischem Forschungsinteresse, zwei Formen des Interviews in Betracht. Bildet das Subjekt mit seinen individuellen Erfahrungen oder der Verlauf eines einzelnen Falls das Erkenntnisinteresse, werden erzählungsgenerierende Verfahren wie das narrative Interview angewendet (Mayer, 2013). Steht hingegen ein expliziter Gegenstand im Zentrum der Datenerhebung, eignen sich strukturiertere Verfahren wie das problemzentrierte Interview (Diekmann, 2001; Flick, 2007). Um die Zusammenarbeit von DP - DI Teams im deutschsprachigen Raum zu erfassen, wurde mit der Subform des *leitfadenorientierten Expertinneninterviews* gearbeitet.

Das Leitfadeninterview, als Subform des problemzentrierten Interviews, erfordert eine fundierte thematische Kompetenz der Interviewerin im jeweiligen Untersuchungsgegenstand (Friebertshäuser, 1997; Meuser & Nagel, 2002a, 2009). Im Gegensatz zu dem narrativen Interview (Schütze, 1977), bei dem die Forscherin streng induktiv vorgeht und das theoretische Konzept erst im Anschluss und auf der Grundlage der Erhebungsdaten erarbeitet wird, existiert im problemzentrierten Interview bereits vor der Untersuchung ein konzeptioneller Rahmen, der durch die Äußerungen der befragten Person weiter präzisiert oder modifiziert wird (Witzel, 1982; Witzel & Reiter, 2022). Die vorgeschaltete Analyse ermöglicht es der Forscherin zudem, eine „praktische Mitgliedschaft“ zu erlangen (Honer, 2000), um der interviewten Expertin als Quasi-Expertin zu begegnen (Pfadenhauer, 2002). Die Forscherin begegnet den Befragten durch ihre gewonnenen Kenntnisse auf Augenhöhe (Pfadenhauer, 2002), bewegt sich in der Interviewsituation dennoch zwischen „Vorwissen und Naivität“ (Walter, 1994, S. 274). Trotz einer gewissen Prädetermination erfolgt die eigentliche Konzeptgenerierung in einer Kombination von *induktivem* und *deduktivem* Vorgehen, beeinflusst durch die Interviewführung und die spezifische Interviewsituation (Kelle, 1994; Kelle & Kluge, 2010; Lamnek, 2010). Werden dabei Ergebnisse erzielt, die sich keiner bisher Kategorie zuordnen lassen und die Schaffung neuer Typen erfordert, spricht man von einem *abduktiven* Ansatz (Reichert, 2000). Diese methodischen Ansätze sind jedoch nicht strikt von einander zu trennen; eine Kombination ist sinnvoll und angemessen, sofern die Forschung die Gegenstandsangemessenheit wahrt (Flick, 2007).

6.1.3 Interviewleitfaden

Im Rahmen der Studie wurde mithilfe eines Leitfadens eine systematische und umfassende Erfassung des Expertinnenwissens angestrebt (Bogner & Menz, 2002). Der Fokus der Untersuchung lag auf dem Praxis- und Handlungswissen von Deaf Professionals, die aufgrund ihrer Zusammenarbeit mit Designated Interpreters spezifische Kenntnisse hinsichtlich der fachlichen und emotionalen Kompetenzen erwarben, welche für Gebärdensprachdolmetschende in dieser Rolle erforderlich sind. Gemäß der Empfehlung von Witzel (1982) wurde das Leitfadeninterview durch einen qualitativen Kurzfragebogen ergänzt, welcher den Teilnehmenden vorab zugesandt wurde. Dieser Fragebogen erhob sozialstatistische Daten wie Alter und Geschlecht, Hörstatus, Gebärdenspracherwerb und berufliche Qualifikation sowie Angaben zur Zusammenarbeit mit Gebärdensprachdolmetschenden im beruflichen Alltag. Ziel dieser Vorgehensweise war es einerseits, den natürlichen Erzählfluss während des Interviews zu schützen und andererseits, die Eignung der Teilnehmenden als potentielle Interviewpartnerin anhand dieser Informationen zu beurteilen.

Die Entwicklung des Leitfadens erfolgte aufgrund einer kritischen Literaturanalyse, die Wissensbestände und Deutungsmuster aus der anglophonen Literatur extrahierte (Hale & Napier, 2013). Bei der Auswahl der Literatur wurde angesichts der geringen Anzahl an Publikationen großzügig vorgegangen und zunächst jede Art von Veröffentlichung in Betracht gezogen, weshalb neben wissenschaftlichen Arbeiten auch Erfahrungsberichte und Internet-Blog-Artikel ausgewertet wurden.

Anschließend wurde das Material nach wiederkehrenden Begriffen, Konzepten, Dimensionen, Einflussfaktoren oder Prozessen durchsucht sowie unter der Fragestellung analysiert, welche Merkmale und Besonderheiten die Autorinnen für die Zusammenarbeit als DP - DI Tandem hervorheben. Parallel zur theoriegeleiteten Literaturanalyse wurde das empirische Alltagswissen der Forscherin kategorisiert und thematisch gegliedert (Bock, 1992). Der damit erhöhte Strukturierungsgrad der Befragung (Diekmann, 2001) bot eine Orientierung und ermöglichte zugleich eine situationsspezifische Anpassung der Fragen, die als Stimuli eingesetzt werden konnten. Mit dieser theoriegeleiteten, aber empirisch offenen Methode ließen sich sowohl die thematische Tiefe als auch die Bandbreite eines Untersuchungsfeldes abdecken, wodurch ein vielfältiges und vergleichbares Material entstand (Bock, 1992; Mayring, 2002).

Für die thematische Clusterung wurde zunächst das Demand Control-Schema von Dean und Pollard herangezogen (Dean & Pollard, 2001, 2013). Mithilfe dieser Merkmalsmatrix können Dolmetschsituationen in umfeldbedingten (environmental), zwischenmenschlichen (interpersonal), sprachbegleitenden (paralinguistic) und inneren (intrapersonal) Anforderungen, den sogenannten *demands*, analysiert und strukturiert werden. Auf dieser Grundlage können dann adäquate Reaktionen und Steuerungsmöglichkeiten, die *controls*, erarbeitet werden. Bei der Clusterung der Merkmale, die aus der Literatur gewonnen werden konnte, stellte sich jedoch heraus, dass die Bereiche *linguistic* und *intrapersonal demands* eher üppig ausgeprägt waren, während in die Kategorien *interpersonal demands* und insbesondere *environmental demands* hingegen eher wenige bis gar keine Merkmale kategorisiert werden konnten. Da das Demand Control-Schema keine probate Struktur für den Themenkomplex liefern konnte, wurde eine eigene Systematik entwickelt, die nach *Hard Skills* und *Soft Skills* differenziert.

Es ergibt sich folgende Strukturierung:

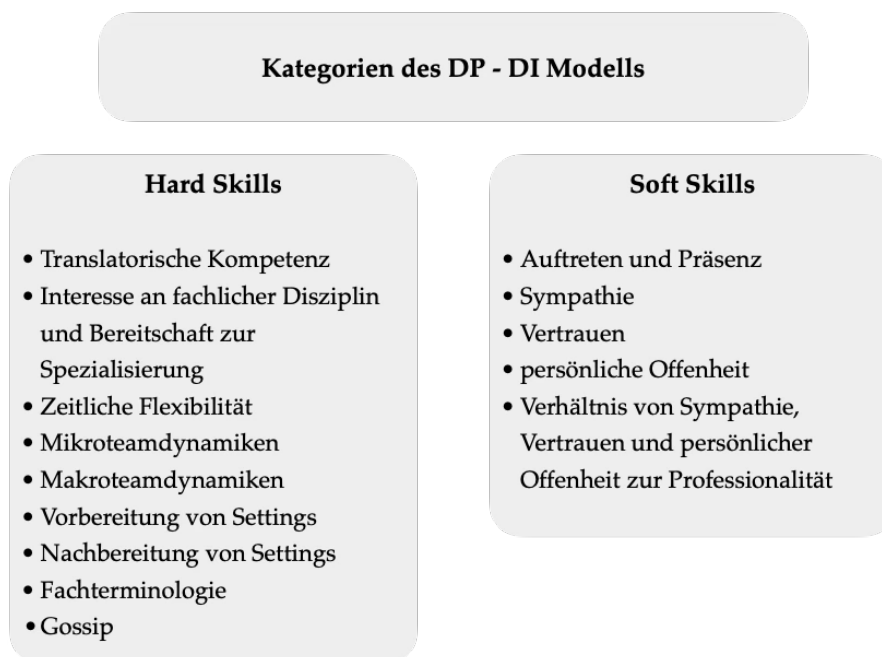


Abbildung 8: Kategorien des DP - DI Modells aus der Literatur

Diese Gliederung wurde dem Interviewleitfaden zugrunde gelegt und durch einen narrativen Abschnitt ergänzt, um die Struktur des Leitfadens aufzulockern (Friebertshäuser, 1997).

Insgesamt wurden 13 Merkmalsbereiche als relevante Charakteristika für ein DP - DI Team identifiziert. Die fachlichen Kompetenzen (Hard Skills) umfassten die Kategorien: *Translatorische Kompetenz, Interesse an fachlicher Disziplin und Bereitschaft zur Spezialisierung, Zeitliche Flexibilität, Mikroteamdynamiken, Makroteamdynamiken, Vorbereitung von Settings, Nachbereitung von Settings, Fachterminologie und Gossip*. Zu den Sozialkompetenzen (Soft Skills) zählten die Bereiche *Auftreten und Präsenz der DI, Sympathie, Vertrauen* sowie *persönliche Offenheit*. Abschließend enthielt der Leitfaden offene Fragen, in denen die Interviewteilnehmenden ihre persönliche Einschätzung zur DP - DI Zusammenarbeit sowie zu *Bedeutung von Sympathie, Vertrauen und persönlicher Offenheit im Verhältnis zur Professionalität* darlegen sollten. In Übereinstimmung mit den Gesprächsnormen der Taubenkultur, in der eine Ansprache mit der Höflichkeitsform „Sie“ unüblich ist, wurde in der Befragung geduzt. Abschließend wurde der Leitfaden auf Kompaktheit und Praktikabilität überprüft.

Die ersten beiden Interviews dienten als Pilotphase, nach deren Auswertung der Leitfaden gegebenenfalls angepasst werden sollte. Der Leitfaden erfuhr im Verlauf der Interviews eine iterative Anpassung, unter anderem durch den Prozess der Hypothesengenerierung. So wurden bereits nach dem ersten Interview die ausformulierten Fragestellungen zu Stichpunkten reduziert, dezidierte Aufzählungen wie Aspekte der Feedbackgespräche oder des persönlichen Auftretens wurden als zu restriktiv empfunden und entfernt. Diese Anpassung führte zu einer natürlicheren Formulierung und förderte eine flüssigere Gesprächsführung. Die Frage nach der zeitlichen Verfügbarkeit der Dolmetschenden wurde als irrelevant bewertet und entfernt.

Nach dem zweiten Interview wurde der narrative Teil des Leitfadens an den Anfang des Gespräches verschoben, um die Erzähldynamik zu fördern. Da die Anfangshypothese bereits bestätigt werden konnte, konzentrierten sich die nachfolgenden Interviews verstärkt auf die Ausgestaltung der DP - DI Beziehung sowie die Dynamik innerhalb des Teams. Außerdem wurden nach dem vierten Interview die Kategorien *Sprachwahl* und *Gender* in den Leitfaden aufgenommen und der narrative Teil durch ei-

ne Frage ergänzt, die nach den Anforderungen an eine Gebärdensprachdolmetschende fragte, die sich auf eine Position als DI bewirbt.

6.1.4 Hypothesengenerierung

Die Forschungshypothesen der vorliegenden Arbeit wurden abgeleitet aus allen fünf relevanten Wissensformen, die laut Kelle und Kluge (2010) für qualitative Forschungen eine Rolle spielen. Dabei konnte *empirisch nicht-gehaltvolles Theoriewissen* zu Rollenerwartungen der Dolmetschenden oder einsatzspezifische Anforderungen formuliert werden. Die Motivation für die Forschung entstand aus der Schnittmenge des *empirisch gehaltvollen Alltagswissens der Forscherin* und des *empirisch gehaltvollen Alltagswissens als Akteurin*, wobei letztere durch ihre praktischen Erfahrungen einen bedeutenden Beitrag zur Hypothesenbildung leisteten. Aus dem Arbeitsalltag der Forscherin hatte sich bereits *empirisch gehaltvolles (sozialwissenschaftliches) Theoriewissen* gebildet. Diese Alltagshypothesen sollten wissenschaftlich fundiert werden und das bereits vorhandenen *empirisch gehaltvollen Theoriewissen* ergänzen.

Die Forschungshypothesen wurden derart artikuliert, dass sie eine heuristische Interpretation der Daten ermöglichten. Dabei integrieren heuristische Konzepte die für die qualitative Forschung essenzielle Offenheit mit der richtungsgebenden Dynamik von Hypothesen. Die theoretischen Erkenntnisse dienen in diesem Kontext als analytische Folie, durch die empirische Phänomene erfasst und interpretiert werden können (Kelle & Kluge, 2010). Gemäß Brüsemeister (2008) sollen Anfangshypothesen „nicht dazu an[regen], Daten als Belege für das anzusehen, was man schon weiß. Vielmehr sollen neue theoretische Konzepte aus Daten entwickelt werden“ (Brüsemeister, 2008, S. 25). Basierend auf der theoretischen Auseinandersetzung und der ersten Datenanalyse wurden folgende Anfangshypothesen formuliert:

1. Es gibt grundlegende Parallelen zwischen den in der anglophonen Literatur beschriebenen Kooperationsformen von Deaf Professionals und Designated Interpreters und den entsprechenden Erscheinungsformen dieses Phänomens im deutschsprachigen Raum.

2. Das Dolmetschen als Designated Interpreter ist ein neuartiger Bereich innerhalb der Translationswissenschaften, da hier Merkmale auftreten, die in inter- bzw. intrasozialen Handlungszusammenhängen nicht oder nicht in dieser spezifischen Form vorzufinden sind.

Dem von Brüsemeister (2008) formulierten Anspruch des neutralen Verhältnisses zwischen Vorwissen und Anfangshypothese konnte entsprochen werden. Bereits in den ersten beiden Interviewdurchläufen zeichnete sich eine signifikante Übereinstimmung zwischen den in der Literatur beschriebenen Merkmalen und den von den Interviewpersonen geteilten Erfahrungen und Wahrnehmungen. Diese Übereinstimmung bestätigte die Relevanz der in der Literatur formulierten Konzepte für die Untersuchung. Infolgedessen wurde die Reihenfolge des Fragebogens angepasst: Der narrative Teil wurde zu Beginn des Interviews platziert, um die Erzähldynamik zu fördern, während die stärker strukturierten Leitfragen an das Ende des Interviews verschoben wurden. Diese Umstellung diente der Untersuchung der Zwischenhypothese, die den Schwerpunkt auf teaminterne Dynamiken legt und so die Erhebung möglichst differenzierter Erfahrungsberichte der Befragten begünstigte. Es wurde folgende Zwischenhypothese formuliert:

- 3.a) Die Zusammenarbeit in einem DP – DI Team stellt ein Ergebnis der individuellen Professionalisierung dar, bei der unterschiedliche Kompetenzen bei beiden Teammitgliedern ausgebildet werden.

Nach Brüsemeister (2008) ist die Funktion der Zwischenhypothesen die Verdeutlichung der weiteren Untersuchungsschritte, „obwohl das Ende der Reise weiter im Dunkeln liegt“ (Brüsemeister, 2008, S. 24)“. Bei der Auswertung des dritten Interviews stellte sich heraus, dass die Zwischenhypothese nur ein Fragment darstellt und die Spezialisierung in translatorischen, organisatorischen und teambildenden Bereichen eine individuelle und kollektive Dynamik aufweist. Die jeweils individuelle Professionalisierung führt zu einer gemeinsamen Professionalisierung, die wiederum die individuellen Prozesse anstößt. In der Gesamtbetrachtung des Prozesses ergibt sich eine positive Rückkopplungsschleife, in der die gegenseitige Beeinflussung und Weiterentwicklung der Teammitglieder zu einer kontinuierlichen Professionalisierung führt. Dabei wird vor allem eine Fähigkeit ausgebildet, die zur Inszenierung von Kompetenz befähigt. Daher lautet die dritte Hypothese:

3.b.) Die Zusammenarbeit in einem DP – DI Team ist ein Ausdruck der individuellen Professionalisierungsprozesse beider Akteure, welche sich in einer Professionalisierungsspirale entfaltet. In diesem komplexen, dynamischen Prozess des Kompetenzerwerbs nehmen die gegenseitige Beeinflussung und Inszenierung von Darstellungskompetenzen beider Teammitglieder eine zentrale Rolle ein.

Ein kontinuierlicher Austausch zwischen den erhobenen Daten und den anfänglichen Vorannahmen ist ein zentraler Aspekt qualitativer Forschung. Die dadurch provozierte Offenheit der theoretischen Konzepte führt „zu einer fortwährenden Präzisierung, Modifizierung und Revision von Theorien und Hypothesen“ (Lamnek, 2010, S. 80). Die Forscherin ist daher gefordert, so lange eine gewisse Offenheit sicher zu stellen, bis der Untersuchungsgegenstand „seine wahre Gestalt“ zeigt (Kleining, 1982, S. 233).

6.2 Auswertung

6.2.1 Die Übersetzung mittels der Transkriptionssoftware ELAN

Für die Anfertigung der Übersetzungen wurde das Computerprogramm ELAN (Eudico Linguistik Annotator) verwendet⁵. Durch den Einsatz dieser Software können spezifische Zeitabschnitte in audio- oder videobasiertem Ausgangsmaterial mit schriftlichen Anmerkungen, so genannte Annotationen, versehen werden. Der Begriff des "Annotierens" wird hierbei wie folgt verstanden:

the process of labeling elements in the language data that you want to describe, analyze, quantify, and so on. These elements can be at any level – phonological, morphological, syntactic, semantic, pragmatic, prosodic, social, interactive, temporal, articulatory – and the annotations identifying and labeling them can be descriptive or analytical in nature.
(Perniss, 2015, S. 63)

⁵ ELAN (Version 6.3) [Computer software]. (2020). Nijmegen: Max Planck Institute for Psycholinguistics, The Language Archive. entnommen von <https://archive.mpi.nl/tla/elan>

Durch die Funktion, Annotationen der Videodaten zu erstellen, zu bearbeiten und zu durchsuchen sowie Häufigkeitslisten und Zählungen mit Kollokationen zu generieren, hat sich die Annotationssoftware als gängiges Instrument etabliert (Hansen & Heßmann, 2013). So wurde dieses multimodale Tool beispielsweise für die Erstellung von Gebärdensprachkorpora in Verbindung mit einer lexikalischen Datenbank verwendet (Crasborn, Hulsbosch, & Sloetjes, 2012; Crasborn, Sloetjes, Auer, & Wittenburg, 2006; Johnston & Schembri, 2007).

Die Software ELAN ermöglicht aber auch die Erstellung und Auswertung von Material, bei dem die Forschung weniger ein linguistisches als ein inhaltliches Interesse verfolgt, so wie es bei Fries (2020) und dieser Untersuchung der Fall ist. In der vorliegenden Studie wurden präzise zeitliche Zuordnung von Übersetzungen zu den jeweiligen Videosegmenten vorgenommen, wobei mehrere benutzerdefinierte Ebenen eingerichtet wurden. Neben den strukturierenden Ebenen (*Gliederung*, *Konkretisierung* (*Frage*, *Nachfrage*, *Antwort*, *Erläuterung*)) wurden inhaltliche Ebenen eingerichtet (*Hardskill* und *Beschreibung*, *Softskill* und *Beschreibung*) sowie *Weitere Kategorien* und eine Zeile für *Anmerkungen* erstellt. Jede Annotationssequenz wurde dabei als Sinn- bzw. Antworteinheit definiert. Da linguistische Fragestellungen hier nicht im Vordergrund standen und eine detaillierte Transkription der Gebärden in Glossenschreibweise somit nicht erforderlich war, wurden die gebärdensprachlichen Äußerungen der Interviewpartnerinnen in deutscher Schriftsprache festgehalten. Die Entscheidung, auf "aufwendige Notationssysteme, wie sie bei narrativen Interviews oder konversationsanalytischen Auswertungen unvermeidlich sind" zu verzichten (Meuser & Nagel, 2002a, S. 83), implizierte, dass non- und paraverbale Äußerungen oder Pausen und Intonation ebenso wie grammatische Abweichungen und Dialekte unberücksichtigt bleiben. Mayring (2002) hält fest, dass ein solches Vorgehen vor allem dann angebracht ist, "wenn die inhaltlich-thematische Ebene im Vordergrund steht, wenn der Befragte beispielsweise als Zeuge, als Experte, als Informant auftreten soll" (Mayring, 2002, S. 91).

Mit dieser Entscheidung ging die Herausforderung einer bimodalen Übersetzung einher. Die komplexen gebärdensprachlichen, dreidimensionalen Äußerungen mussten in einen zweidimensionalen schriftlich fixierten Text übertragen werden. Dabei treten Besonderheiten bezüglich Struktur und Detailliertheit der Äußerungen sowie Elemente der "Constructed Action". Fries (2020) betont, dass die "Übersetzung

aus der DGS in die deutsche Schriftsprache [...] einen Transformationsprozess [erfordert], der die simultan geprägten Strukturen der visuell-gestischen Sprache in die Linearität des Geschriebenen mit seinen Abfolgen von Satzgliedern überführt" (Fries, 2020, S. 89f). Unter Bezugnahme auf die *Sapir-Whorf Hypothese* ist in interkulturellen Forschungen ein besonderes Augenmerk auf die Verwobenheit einer jeden Sprache mit der Kultur, die sie repräsentiert und der Darstellungsform dieser Symbiose zu legen (Hussein, 2012; Ladd, 2008). Vor dem Hintergrund der Äquivalenzdiskussion in der Translationswissenschaft (Stolze, 2016) machen Temple und Young (2004) auf Folgendes aufmerksam:

The lack of a one-to-one relationship between language and meaning does not absolve the researcher from investigating the role of language in cross language research. Instead, it indicates that the boundaries around languages are permeable.
(Temple & Young, 2004, S. 174)

Um die angefertigte Übersetzung zu überprüfen wurden taube und hörende Dolmetschende zum Prozess hinzugezogen.

6.2.2 Qualitative Inhaltsanalyse

Um die große Menge an Daten angemessen zu bewältigen und die Forschung vor einer Überlastung durch das umfangreiche Material zu schützen (Aufenanger, 1991), ist ein strukturiertes Vorgehen unerlässlich. Zur systematischen Erschließung und Interpretation der erhobenen Daten wurde die qualitative Inhaltsanalyse als geeignetes Auswertungsverfahren gewählt. Die qualitative Inhaltsanalyse umfasst verschiedene Ansätze, die sich vor allem in der Art der Kodierung, der Herkunft der Codes sowie den Kriterien zur Sicherstellung der Verlässlichkeit und Gültigkeit der Ergebnisse unterscheiden. Diese Methode zeichnet sich durch eine Vielfalt der Zuordnung und Binnengliederung aus. Im deutschsprachigen Raum hat sich die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (u. a. 1991; 2000; 2010) als Standardverfahren zur Auswertung qualitativer Interviewdaten etabliert und seither etliche Weiterentwicklungen erfahren. Ausgehend von der ursprünglichen Aufteilung in die drei Verfahren der *zusammenfassenden*, der *strukturierenden* und der *explikativen* Inhaltsanalyse, existieren heute vielfältige Varianten und Ergänzungen dieser Methode, wie die *inhaltlich-strukturierende*, die *evaluative*, die *skalierende*, die

zusammenfassende, konventionelle, explikative oder die *typenbildende* Inhaltsanalyse (Hsieh & Shannon, 2005; Kuckartz, 2012; Mayring, 2010).

In der vorliegenden Arbeit erfolgte die Auswertung der Daten mit der *inhaltlich-strukturierenden* Inhaltsanalyse nach Kuckartz. Diese Methode extrahiert, kontextualisiert und systematisiert inhaltliche Aspekte des Materials durch ein strukturiertes und regelbasiertes Vorgehen in sieben Schritten. Die Anwendung dieses Verfahrens erwies sich als besonders geeignet, da es die im Leitfaden angelegte thematische Struktur weiter differenzierte und zugleich die Möglichkeit zur thematischen Erweiterung eröffnete.

In der ersten Phase der initiiierenden Textarbeit wurden erste Memos sowohl direkt im Anschluss an jedes Interview, als auch nach dem ersten Codieren angefertigt. Die zwölf thematischen Hauptkategorien, wurden aus dem Interviewleitfaden übernommen und bildeten die Grundlage für die anschließende Phase, in der das Material entlang der 12 Hauptkategorien kodiert wurde. Der Kategorienbildung kommt in der Auswertung von qualitativen Interviews eine besondere Rolle zu und kann auf zwei Arten von statten gehen. Mittels der A-priori-Kategorienbildung (auch *ex ante*) wurde auf der Grundlage der theoretischen Literatur ein analytisches Kategoriensystem gebildet. Bei diesem deduktiven Verfahren werden die Kategorien unabhängig vom erhobenen Datenmaterial erstellt. Anschließend erfolgte eine Verfeinerung und Differenzierung, indem in einem weiteren Materialdurchlauf Sub- und Ergänzungskategorien *induktiv-direkt* identifiziert wurden. Dabei wurde theoretisches Vorwissen folgendermaßen integriert: *empirisch gehaltlose theoretische Kategorien und Alltagskonzepte* bildete die Basis bei der Bildung der Hauptkategorien und *empirisch gehaltvolle Kategorien* wurde bei der Bildung der Subkategorien berücksichtigt (Kelle & Kluge, 2010). Die sich ergebende Struktur wurde für die Auswertung beibehalten. Aufgrund der Abfolge der Kategorienbildung, vom A-priori zu einem induktiven Verfahren, wird diese Methode auch als deduktiv-induktive Kategorienbildung bezeichnet (Kuckartz, 2016).

Kategoriensysteme können linear, hierarchisch oder netzwerkartig organisiert sein. Ungeachtet der Binnenstruktur ist zunächst jedoch eine Definition der Kategorien erforderlich, da sie die basalen Einheiten der Inhaltsanalyse dokumentieren. Eine Zusammenstellung sollte neben dem Namen, eine möglichst prägnante Beschreibung

sowie Anwendungs- und Abgrenzungsfälle und ein optionales Ankerzitat beinhalten (Kuckartz, 2016). Beispielhaft sei in Tabelle 2 die Kategorie "Nachbereitung" anhand der obigen Struktur dargestellt:

Tabelle 3: Beispiel der Kategorienbildung

Nachbereitung	
Inhaltliche Beschreibung	Äußerungen, die eine Reflexion von gedolmetschten Einsätzen betreffen
Anwendung der Kategorie	„Nachbereitung“ wird codiert, wenn folgende Aspekte genannt werden: Art und Umfang der Nachbereitung, Feedbackstrategien
Beispiele für Anwendungen	Zitate mit Quellenangaben (Dokument, Absatz)
Weitere Anwendung (optional)	Die Kategorie wird auch codiert, wenn nur indirekt darauf verwiesen wird, dass ein Feedback stattgefunden hat
Abgrenzung zu anderen Kategorien (optional)	Die Kategorie wird nicht codiert, wenn ein unpassendes Verhalten der DI beschrieben wird. In diesem Fall wird Kategorie „Auftreten/Verhalten“ verwendet (Dokument, Absatz)

Die Kategoriendefinition bildete das "Herzstück" einer Analyse (Schreier, 2014, S. 3) und ist letztlich die Grundlage für den Codierleitfaden (Anhang 14.2), mit dem die Codiereinheiten gebildet wurde. Die bereits erwähnte Binnenstruktur ergab bei den Hard Skills neun und bei den Soft Skills sechs Oberkategorien, welche sich wiederum in Subkategorien aufgliederten (siehe Tabelle 4 und 5).

Tabelle 4: Hard Skills

Hard Skills	
Translatorische Kompetenz	• Relevanz der translat. Kompetenz • Gewichtung einer Dolmetschrichtung
Interesse an fachlicher Disziplin und Bereitschaft zur Spezialisierung	• Interesse am Fachgebiet • Selbstständiges Auseinandersetzen • Fachlicher Austausch
Zeitliche Flexibilität	• Relevanz der zeitlichen Flexibilität • Relevanz der priorisierten Behandlung
Mikroteamdynamiken	• Mikroteam allgemein • Verhältnis bzgl. Macht/Entscheidungsgewalt • Rekrutierung • Einsatzgebiete • Abhängigkeit
Makroteamdynamiken	• DI Kontakt mit Umfeld • Organisation • DI Teammitglied
Vorbereitung von Settings	• Vorbereitung allgemein • Vorbereitung Inhalt
Nachbereitung von Settings	• Nachbereitung Form • Nachbereitung Inhalt
Fachterminologie	• Erarbeitung • Austausch mit Peers • Sicherung
Gossip	

Tabelle 5: Soft Skills

Soft Skills	
Auftreten und Präsenz	• Verhalten • Äußere Erscheinung • Umgang mit typischen Fragen zu DGS, Taubheit etc.
Sympathie	• Sympathie allgemein • Privater Kontakt
Vertrauen	• Vertrauen allgemein • Bezahlung • Schweigepflicht
Persönliche Offenheit	• Persönliche Offenheit allgemein • Persönliche Offenheit Inhalt
Verhältnis von Sympathie, Vertrauen, persönliche Offenheit und Professionalität	• DI Kontakt mit Umfeld • Organisation • DI Teammitglied
Ergänzungskategorien	• Gender • Pausen • Profil DP (Organisation und Verwaltung der DIs) (DP zu DI) • Verhältnis DI zu DI • Unterschied GSD – DI • freie Anmerkung

Konnte ein Textabschnitt mehreren Kategorien zugeordnet werden, so wurde dieser mehrfach codiert. Die zunächst ungeordneten Subkategorien wurden systematisiert und gegebenenfalls zusammengefasst. Im weiteren Verlauf der Auswertung wurde iterativ gearbeitet, indem parallel zu dem Identifizieren von weiteren Subkategorien das ausdifferenzierte Kategoriensystem in mehreren Durchgängen am kompletten Material codiert wurde, bis eine Sättigung festzustellen war.

Abschließend wurde das Datenmaterial auf eventuelle Rückschlüsse auf dritte Personen geprüft und entsprechend anonymisiert. Mittels Themenmatrizen wurden die Ergebnisse zunächst für jede Interviewperson und anschließend für jede Kategorie zusammengefasst und paraphrasiert. Für diese Längs- und Querauswertungen (Kruse, 2015) wurde computerunterstützend eine Tabellensoftware eingesetzt. Im Zuge von Falldossiers wurden zentrale Themen in jedem Interview herausgestellt, womit ein erster theoriegenerierender Interpretationsschritt vollzogen werden konnte (Witzel, 2000).

6.3 Stichprobe

Im Zentrum von Expertinneninterviews steht der organisatorische oder institutionelle Zusammenhang, in dem sich die befragte Person „als handlungs- und definitions-mächtige Angehörige einer Funktionselite innerhalb organisationaler oder institutioneller Kontexte“ (Kassner & Wassermann, 2002, S. 102) bewegt. Wer als Expertin gilt, ist vor dem Hintergrund des breit gefächerten Adressatinnenkreises kontextuell zu bewerten (Meuser & Nagel, 1997, 2002a, 2002b). Aufbauend auf dem Verständnis Mayrings (2002), nach dem jede Person als Expertin „für eigene Bedeutungsgehalte“ auftritt (Mayring, 2002, S. 49), gilt es, den Wissensvorsprung des als notwendig erachteten Sonderwissens zu nutzen (Sprondel, 1979).

6.3.1 Eignungsraster

Im Gegensatz zur quantitativen Forschung, bei der auf einer Makroebene die statistische Repräsentativität im Zentrum steht, interessiert in der qualitativen Forschung die Mikroebene der inhaltlichen Repräsentativität der Subjekte (Cicourel, 1981; Merrens, 1997). Doch der Deutungshorizont geht über den Einzelfall hinaus. So wird eine Verallgemeinerbarkeit und Übertragbarkeit auf andere Fälle durchaus angestrebt (Frie-

bertshäuser, 1997). Um das zu gewährleisten, bedarf es einer sinnvollen Stichprobenauswahl. Mittels einer Vorab-Festlegung, bei der das Sampling anhand von vordefinierten Kriterien gebildet wird, werden die Expertinnen bestimmt (Flick, 2007; Mayer, 2013). Bei der Konkretisierung, wer im jeweiligen Forschungskontext als Expertin angesehen wird gilt es, zwischen „good and bad experts“ zu unterscheiden (Gläser & Laudel, 2009). Daraus ergibt sich, dass das Sampling „absichtsvoll“ und „begründet“ zusammengestellt wird (Merkens, 2000, S. 292).

Um diesen Anforderungen gerecht werden zu können, wurden auf der Grundlage der Literatur vier Merkmale erarbeitet, die eine taube Person als Deaf Professional im Sinne des DP - DI Modells charakterisiert.

So haben alle DPs in der Literatur einen hohen Grad an beruflicher *Qualifizierung*. Dabei ist der sowohl der Grad der beruflichen Bildung von Bedeutung, als auch die Dauer und Sorgfalt des beruflichen Wissenserwerbes, wie es beispielsweise bei Künstlerinnen der Fall sein kann. Ein weiteres Merkmal betrifft die *berufliche Position*. Sämtliche DPs, die in der Literatur beschrieben werden oder selbst zu Wort kommen, haben eine mittlere oder hohe Stellung im Unternehmen bzw. sind erfolgreich selbstständig. Sie arbeiten unter anderem als Abteilungsleiterinnen, praktizierende Ärztinnen oder Filmemacherinnen. Mit ihrer Position verbindet sich sowohl Weisungs- als auch Entscheidungsbefugnis. Für die Eignung als Interviewperson für die Erhebung der vorliegenden Arbeit ist weiterhin auch der Grad der *Interaktion* ausschlaggebend. Die DPs in der Literatur haben in ihrem Arbeitsalltag regelmäßig Austausch und Kontakt mit anderen hörenden Personen aus dem Arbeitsumfeld wie beispielsweise Projektmitarbeitende, Kongressteilnehmende, Patientinnen oder Sponsorinnen. In ihrem Kommunikationsbedürfnis weisen die DPs eine klare Präferenz zu *gebärdensprachlicher Orientierung*, was das vierte und letzte Merkmal darstellt. Ob sie es dabei bevorzugen, selber zu sprechen, besitzt keine Relevanz.

Aus den vier Kategorien lässt sich eine Matrix erstellen, in der die jeweiligen Ausprägung auf einem Fadenkreuz in den Abstufungen *hoch*, *mittel* und *gering* markiert wird. Eine besonders hohe Ausprägungen werden in der Mitte, geringere hingegen eher am äußeren Rand der Matrix verortet (Abbildung 9). Je mehr Kategorien einer jeweiligen Person sich im Zentrum verorten lassen, desto geeigneter ist sie als Interviewperson der geplanten Untersuchung.

So stellt eine hohe Ausprägung im Eignungsraster in der Kategorie *berufliche Position* eine relativ hohe Position innerhalb der institutionellen Hierarchie (wie Projekt-, Team- oder Abteilungsleiterin) sowie eine gewisse Autonomie bezüglich der eigenen Aufgabengestaltung dar. Eine mittlere berufliche Position, in der Anweisungen aus einer höher gelegenen Ebene empfangend entgegen genommen, dann aber eingeverantwortlich an andere Strukturen innerhalb des Unternehmens weitergegeben werden, würde mit mittlerer Ausprägung visualisiert werden, und eine rein empfangende Haltung mit keinerlei Entscheidungsbefugnis mit einer geringen. Eine hohe Ausprägung auf der Skala *Qualifikation* referiert auf eine akademische Ausbildung (BA, MA, Promotion) oder auf einen hohen zeitlichen Aufwand, der in die Erlangung beruflicher Fähigkeiten investiert wurde, eine mittlere auf eine Berufsausbildung (FH, Beruabschluss) und eine niedrige zeigt an, dass berufliche keinerlei Qualifikation erlangt wurde. Die Kategorie *Interaktion* bildet die Häufigkeit des Kontaktes mit hörenden Personen im Arbeitsumfeld ab. Eine hohe Ausprägung ist gleichzusetzen mit einem täglichen oder mehrmals täglichen Kontakt, eine mittlere mit einem Kontakt alle 2 Tage und eine geringe mit einer Kontakthäufigkeit einmal in der Woche oder weniger. Die letzte Kategorie bildet die gebärdensprachliche Orientierung ab. Eine hohe Ausprägung bedeutet dabei, dass sämtliche Kontaktsituationen gebärdensprachlich, also mit GSD gestaltet werden, eine mittlere Ausprägung bedeutet, dass das hin und wieder geschieht, eine geringe Ausprägung stellt dar, dass die Person sich schwerpunktmäßig mit Hilfe anderer Kommunikationsstrategien (Absehen, schriftliche Kommunikation, technische Hörhilfen) mit dem hörenden Arbeitsumfeld austauscht.

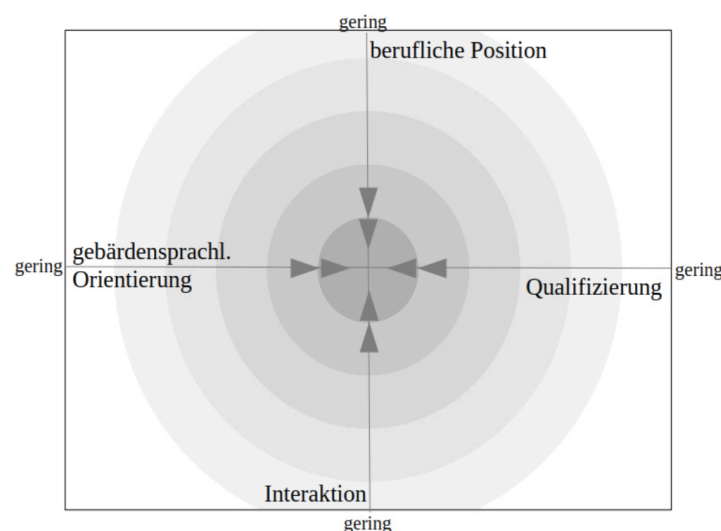


Abbildung 9: Eignungsraster für potentielle Interviewpersonen

Die Kategorien wurden gemeinsam mit den Demografischen Daten im ersten Fragebogen erhoben. Dieses Raster ist insofern hilfreich, als dass es die potentielle Eignung als Interviewperson übersichtlich darstellt. Je geringer die Ausprägung in dem jeweiligen Merkmal ausfällt, desto weiter entfernt sich die Verortung auf der Skala. Je höher die Ausprägung in dem jeweiligen Merkmal ausfällt, um so näher rückt sie in das Zentrum des Rasters. Je mehr Verortungen in den dunkleren Kreisen zu finden sind, desto geeigneter ist die Person für die Befragung der vorliegenden Arbeit. Die individuellen Eignungsraster der Interviewpersonen finden sich in den Falldossiers.

Ein weiteres Kriterium, um an der Untersuchung teilzunehmen, ist die Dauer der Zusammenarbeit mit denselben Gebärdensprachdolmetschenden. Der Zeitraum wird in der Literatur nicht spezifiziert. Für die Konzipierung des Kurzfragebogens wurde als zeitliches Minimum sechs Monate angegeben, da die persönliche Erfahrung der Forscherin gezeigt hat, dass es mindestens dieser Zeitspanne bedarf, damit die charakteristischen Merkmale auftreten. Voraussetzung ist allerdings die Absicht beider Teampartnerinnen, die Zusammenarbeit fortzusetzen.

6.3.2 Auswahl der Teilnehmenden

Da die Community der Tauben klein und eher kollektivistisch organisiert ist, besitzt Vertrauen eine große Relevanz. Bei der Samplegewinnung wurde sich daher gegen einen öffentlichen Aufruf und für die Kontaktaufnahme über Einzelpersonen im Schneeballsystem entschieden. Da die Forscherin zum Zeitpunkt der Untersuchung bereits über fünf Jahre Berufserfahrung als Designated Interpreter verfügte und aus Interesse schon vor dem Beginn des Dissertationsprojektes Recherchen und Umfragen im Kolleginnen- und Kundinnenkreis angestellt hat, waren ihr bereits einige Deaf Professionals bekannt, allerdings arbeiteten nur wenige im Team mit festen Dolmetschenden. Die geringe Anzahl der potentiellen Interviewpartnerinnen machte es erforderlich, die Untersuchung auf Österreich auszuweiten. Bei der Vorab-Festlegung kamen insgesamt neun Deaf Professionals in die engere Auswahl. Sechs wurden von der Forscherin persönlich per Mail angeschrieben wurden. Zwei wurden indirekt über Personen angefragt, die quasi als *Gatekeeper* fungierten beziehungsweise sogar als Kontaktgeber (Emmel, 2007; Misoch, 2015; Singh & Wassenaar, 2016). Eine weitere DP wurde über die zuständige Agentur angefragt, da ein direkter Kontakt nicht möglich war.

Die Anfragemail enthielt einen kurzen Text und eine Videonachricht, in der die Forscherin das Untersuchungsvorhaben und den weiteren Ablauf der Studie in Gebärdensprache vorstellt. Zwei Personen reagierten auch auf mehrmalige Kontakt nicht, zwei weitere kamen aufgrund der zu geringen Ausprägung innerhalb des Eignungsrasters als Interviewpersonen nicht in Frage, so dass letztlich fünf Interviewpersonen für die Befragung in Betracht gezogen werden konnten. Bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen konnten unterschiedliche Fachdisziplinen abgedeckt werden. Die ausgewählten DP sind in den Bereichen Wissenschaft, Politik, Sozialarbeit, medizinische Versorgung und Technik tätig.

Um die Ausprägung der Zusammenarbeit mit ihren Dolmetschenden zu erfassen, wurde im nächsten Schritt ein Kurzfragebogen versendet, der neben den sozialstatistischen Daten auch die vier oben beschriebenen Merkmalsdimensionen erfasste. Zusätzlich wurde in diesem Schritt bereits die Datenschutzerklärung versendet. Das Verhältnis aller angefragten DP zu ihren GSD entsprach einer DP - DI Konstellation im Sinne der oben aufgeführten Kriterien, so dass sie für die nächste Phase, das eigentliche Interview, in Frage kamen.

6.4 Empirische Erhebung

6.4.1 Forschungsethik und die Rolle der Forscherin

Leitfadenorientierte Interviews befolgen trotz ihrer Teilstrukturierung das Prinzip der Offenheit (Gummesson, 1991; Kleining, 1982), welches von der Forscherin eine grundsätzliche Unbefangenheit bezüglich der Untersuchungsperson, -situation und -methode fordert und damit garantiert, dass auch unerwartete Phänomene außerhalb des Fragerasters erfasst und analysiert werden können. Die Fragen sind daher so formuliert, dass die Befragte bei der Beantwortung ihrem eigenen Relevanzsystem folgen kann (Misoch, 2015). Die Interviewerin übernimmt im Vergleich eine aktivere Rolle als im narrativen Interview, zieht sich jedoch nach der Einführungsphase tendenziell zurück. Dabei stehen unterschiedliche Interviewtechniken zur Verfügung, etwa eine harte, restriktive Interviewtechnik, die auf ein Minimum an Interaktion reduziert ist und ein stark standardisiertes Datenmaterial liefert. Eine weiche, flexiblere Interviewtechnik erlaubt dagegen zustimmende Reaktionen oder weiterführende Nachfragen, wobei auf eine neutrale Haltung ohne suggestive Fragestellung geachtet wird (Aufenanger,

1991). Ziel ist es, erzählgenerierende Kommunikationsstrategien zu verwenden, ohne jedoch die Erzähllogik zu beeinflussen (Witzel, 1982). „An interview inquiry is a moral enterprise“ – mit diesem prägnanten Zitat macht Kvale (2012, S. 23) deutlich, dass jede Forschung am und mit Menschen vor dem Hintergrund ethischer und moralischer Überlegungen erfolgen muss. Dabei lassen sich folgende Grundprinzipien der qualitativen Interviewforschung herauskristallisieren: Respekt, Informationspflicht, Vertraulichkeit, Anonymität, Datenschutz, Einverständnis, Freiwilligkeit der Teilnahme und Widerrufsrecht, Wahrung der Persönlichkeitsrechte sowie Schutz der Befragten (DGS, 2017; Misoch, 2015). Für die Erhebungen in der vorliegenden Arbeit wurden die Überlegungen über die Aushandlung von Machtpositionen in Interviewsituationen auf Interaktionen mit vulnerablen und marginalisierten Gruppen im allgemeinen, und tauben Menschen im speziellen, erweitert (Harris, Holmes, & Mertens, 2009; Sign Language Linguistics Society, 2020; Singleton, Martin, & Morgan, 2015).

Forschung ist als interaktiver Prozess zwischen den Forschenden und den Beforschten und daher als eine Form der Kommunikation anzusehen (Heckmann, 1992; Honer, 1993). Für die interviewte Person bedeutet das, dass sie nicht nur als untersuchtes Objekt, sondern als erkennendes Subjekt verstanden wird (Lamnek, 2010, S. 30f). Doch nicht nur die Erforschte wird als „prinzipiell orientierungs-, deutungs- und theoriemächtig“ eingeschätzt (Schütze, 1978, S. 118), auch die Interviewerin wird als agierendes Subjekt in der Forschungssituation verstanden (Cicourel, 1974) und stellt für von Kardoff (1995) „als konstitutives Element des Erkenntnisprozesses“ qualitativer Forschung (von Kardoff, 1995, S. 4). Vor dem Hintergrund der Erkenntnisgewinnung gilt eine gewisse interaktionale Nähe zwischen der Forscherin und der Beforschten als erstrebenswert und ist laut Helfferich (2011) auf zwei Ebenen zu etablieren:

„Nähe“ hat im Kontext qualitativer Interviews zum einen eine emotionale Dimension im Sinne von Vertrauen, Einfühlen oder Mitfühlen, zum anderen eine kognitive Dimension im Sinne eines gemeinsam geteilten Erfahrungs-, Wissens- und Deutungshintergrundes.
(Helfferich, 2011, S. 119)

Die *kognitive Nähe* konnte im vorliegenden Untersuchungsvorhaben leicht hergestellt werden. Anstatt die Forscherin als mit dem Hintergrund der Befragten unvertraut darzustellen („Dummheit als Methode“, Hitzler, 1991), teilte die interviewende Person ihre eigene Erfahrungswelt der Befragten mit und etablierte dadurch eine egalitäre Komponente innerhalb der Konstellation (Helfferich, 2011). Durch die gezielte Ansprache

der Untersuchungspersonen und persönliche Vorstellung, war die berufliche Position als Gebärdensprachdolmetscherin sowie das Eigeninteresse als Forscherin bereits bekannt. Damit konnte sowohl von einer Feldkompetenz als auch von einer Feldakzeptanz ausgegangen werden. Die Forscherin konnte weder als neutral, noch als unbeteiligt bezeichnet werden, sondern begegnete der Interviewperson in ihrer Rolle als forschende Dolmetscherin als „Quasi-Expertin“ auf einem annähernd äquivalenten Wissenshorizont (Pfadenhauer, 2002). Nach dem *Kommunikationsprinzip*, eines der zentralen Prinzipien qualitativer Sozialforschung (Lamnek, 2010), ist eine solche Beeinflussung der Daten weder problematisch, noch ist Neutralität real überhaupt möglich. Als ausschlaggebendes Kriterium gilt das Maß der Reflexion und Reflexivität (Siller, 2023). Helfferich (2011) verweist im Zusammenhang auf die Relevanz des individuellen Erkenntnisprozesses, „dass Interviewende nicht nur ihren Deutungshorizont über die Öffnung für Fremdes systematisch zu erweitern lernen, sondern dass sie zugleich sehr viel über sich selbst erfahren“ (Helfferich, 2011, S. 157). Diese „reflektive Subjektivität“ gilt als ein Gütekriterium in der qualitativen Forschung (Steinke, 2000, S. 232ff). Durch den geteilten Erfahrungshintergrund zwischen der Forscherin und der Befragten kann ein Distanzgefühl reduziert und ein mitfühlendes Nacherleben ermöglicht werden (Friebertshäuser, 2006). Zugleich gibt es der Forscherin die Möglichkeit, sich selber als Forschungsinstrument zu begreifen (Dodgson, 2019). Es ist jedoch darauf zu achten, dass der gemeinsame Erfahrungshintergrund die Befragten nicht dazu veranlasst, den „narrativen Detaillierungszwang“ (Schütze, 1984a, S. 97) zu hemmen und ihre Darstellungen zu verkürzen. Auch den in Begegnungen von Expertinnen der gleichen Provenienz mitunter auftauchende Konkurrenzdruck gilt es zu vermeiden (Pfadenhauer, 2002), welcher aber in der vorliegenden Untersuchung, wenn überhaupt, dann nur punktuell vorliegt.

Im Gegensatz zu der kognitiven Nähe, bedurfte der Faktor der *emotionalen Nähe* im vorliegenden Untersuchungssetting zusätzlicher Überlegungen. Vor dem Hintergrund der historischen Marginalisierung tauber Menschen durch die hörende Majoritätsgesellschaft, war in der Interaktion zwischen der hörenden Forscherin und der tauben Befragten eine kritische Reflexion von Status, Verantwortung und Privilegien in allen Phasen der Studie vonnöten (Obelené, 2009). Die Position als Dolmetschende, deren Arbeit direkt mit der kommunikativen Ungleichheit verbunden ist, galt es als potenzierenden Umstand in die Überlegungen mit ein zu beziehen, da eigene Machtpositionen fortsetzt und bestärkt werden würde (Finkbeiner, Gegenfurtner, & Sailer, 2024). Die Attribute der Forscherin sind weiß, hörend, sie ist akademisch gebildet und ihre

Muttersprache ist Deutsch. Es stellte sich die Frage, wie ein ethisch korrekter Umgang mit diesen Privilegien aussehen und Partizipation von tauben Menschen in das Forschungsvorhaben umgesetzt werden kann (Baker-Shenk & Kyle, 1990). Um Fehlschlüsse zu vermeiden galt es weiterhin, geschlechtertheoretische Einflüsse auf den Forschungsprozess auszumachen (Littig, 2002; Padfield & Procter, 1996)

Der vorliegenden Arbeit wurde ein holistisches Verständnis von Forschungsethik und -moral zu Grunde gelegt und bezieht sich auf den gesamten Forschungsprozess (Kvale, 2012). So stand in der Initialphase der *Themenfindung* neben dem reinen Erkenntnisgewinn auch die Verbesserung menschlichen Lebens im Generellen im Mittelpunkt der Forschung. Die vorliegende Arbeit widmet sich einem Randphänomen der Lebensrealität einer marginalisierten Personengruppe. Mit der thematischen Auseinandersetzung und durch die Herausarbeitung der Merkmale der Zusammenarbeit zwischen DP und DI werden konkrete Handlungsoptionen geliefert, um Aufklärungsarbeit zu leisten, bestehende Barrieren abzubauen und die berufliche Situation von tauben Menschen zu verbessern.

Zu den ethischen Fragen in der Phase der *Untersuchungsplanung* gehörten die freiwillige Einholung der informierten Zustimmung der Teilnehmenden (Allmark, 2002; Flick, 2007; Hopf, 2016) sowie die Sicherstellung der Vertraulichkeit und den Hinweis auf das Widerrufsrecht (Misoch, 2015). Die versendete Datenschutzerklärung enthielt Informationen über die Verwendung und Speicherung der Daten sowie die Zusicherung der Vertraulichkeit, wie auch der Befolgung der Datenschutz-Grundverordnung (DGS-VO). Den Teilnehmenden wurde ein großzügiger Entscheidungsrahmen bezüglich der Verwendung ihrer Daten eingeräumt, indem dezidierte forschungs- und bildungsbezogenen Kontexte aufgelistet und der Grad der Veröffentlichung bestimmt werden konnte. Eine Gewährleistung der Anonymität der befragten Personen ist in der Forschung mit tauben Menschen von besonderer Bedeutung (Mayer, 2013). Die Taubengemeinschaft ist eine kleine Gruppe, in der sich viele der Mitglieder entweder persönlich kennen oder indirekt über eine oder mehrere Verwandte, Bekannte oder Kolleginnen miteinander in Kontakt sind. Mitglieder, die durch bestimmte Merkmale aus der Gesamtheit herausstechen, wie es bei den Deaf Professionals der Fall ist, sind oft bekannt. Die Teilnehmenden in der vorliegenden Studie erklärten sich zur *nicht anonymisierten* Darstellung ihrer Person bereit, so dass Namen und berufliche Situation ohne Verfremdung dargestellt werden konnten. Dieses Einverständnis ein Zeichen für das Vertrauen in die Forscherin und spricht für die Angemessenheit des Vorgehens. Über das For-

schungsvorhaben wurde im Vorfeld umfassend aufgeklärt, zu keinem Zeitpunkt lag eine Täuschung, auch keine partielle Täuschung der Befragten vor (Misoch, 2015).

Die psychischen Auswirkungen auf die Befragten in der Phase der *Interview-Situation* wurden möglichst gering gehalten. Der Zeitpunkt des Interviews konnte von der befragten Person frei bestimmt werden. Durch die Verwendung einer Videokonferenzsoftware war eine ortsunabhängige Befragung möglich. Bei allen Interviews wurde sichergestellt, dass die Befragten in ihrer Muttersprache kommunizieren können (Bogner, Littig, & Menz, 2014). Dafür kamen bei zwei der fünf Interviews Dolmetschende zum Einsatz, die zwischen gesprochenem Deutsch und der Österreichischen Gebärdensprache dolmetschten.

Einer weichen Interviewtechnik (siehe Kapitel 6.1.2 Leitfadenorientierte Expertinneninterviews) kommt bei der Erhebung eine erhöhte Bedeutung zu. Eine harte Interviewtechnik könnte nicht nur tradierte Machtasymmetrien zwischen tauben und hörenden Personen reproduzieren, sondern würde auch Ergebnisse produzieren, die ihrer individuellen Färbung beraubt werden könnten. Eine weiche Interviewführung schien daher für die Erfassung geeigneter. Mit dem Auftritt der Forschenden als Co-Expertin fand eine Angleichung der „für Interviews typische gewöhnlich asymmetrische Befragungssituation [statt], und an die Stelle der polarisierten Rollenaufteilung in Befragte und Fragende tritt eine stärker horizontal ausgerichtete Kommunikationsstruktur“ (Bogner & Menz, 2002). Die damit einhergehende erhöhte Interaktion kann den Stil der Befragung verändern „und erhält [nicht selten] den Charakter einer Fachdiskussion“ (Bogner & Menz, 2002, S. 50). Es galt, die Befragten als Expertinnen ihrer eigenen Lebenswelten zu begreifen, und ihre Bereitschaft, diese mit der Forscherin zu teilen, wertzuschätzen und sie nicht zu kuriosen Untersuchungsobjekten zu degradieren (Freebody, 2001). Der eventuell vermutete Wissensvorsprung der Forscherin wurde durch eine Offenlegung der persönlichen Motivation, der Wunsch nach Verbesserung der eigenen Translationsperformanz, vermindert. Dies wurde zu Beginn des Forschungsprozesses durch ein Video realisiert, in dem die Forscherin ihre Beweggründe und Ziele gebärdensprachlich darlegte.

Während der Phase der *Transkription* lag ein besonderes Augenmerk auf dem Übersetzungsprozess der gebärdeten Texte in eine schriftliche Form und deren Qualitätssicherung (Enzenhofer & Resch, 2011). Wenn Erhebung der Daten und deren Übersetzung in Personalunion durchgeführt werden, sind besondere Überlegungen anzustellen, denn:

[The researchers] are reinforcing long-standing and dominant inter-community power relations – namely, that hearing society ‘does’ things to Deaf society (in this case research) and crucially that it is hearing culture that negotiates and filters the meaning of Deaf people’s lives (in this case through the act of presuming they can both research and translate).
(Temple & Young, 2004, S. 169)

Neben der Fortschreibung von bestehenden Machtbeziehungen, stellt sich die Frage der Methode der Verschriftlichung. Insbesondere für linguistische Fragestellungen hat sich die Glossenschreibweise als Notationssystem für gebärdensprachliche Äußerungen etabliert (Crasborn, 2015; Papaspyrou et al., 2008). Da das Erkenntnisinteresse in der vorliegenden Arbeit inhaltlicher Natur war, wurde sich für eine freie Übersetzung der gebärdeten bzw. gesprochenen Äußerungen entscheiden. Darüber hinaus wurden Überlegungen bezüglich der Sprachkompetenz der Forscherin angestellt. Die Übersetzungen wurden zu großen Teilen von der Forscherin selbst angefertigt. Die Dauer des Gebärdenspracherwerb betrug zum Erhebungszeitpunkt 12 Jahre und wurde sowohl durch universitäre als auch durch außer-institutionelle Bildungsangebote qualifiziert.

Sowohl Ladd (2003) als auch Temple und Young (2004) weisen darauf hin, dass bei solchen Übersetzungsprozessen weder eine vollständige noch eine neutrale Wiedergabe möglich ist. Um dieser Modifikation entgegenzuwirken, wurden taube und hörende Dolmetschende sowie die Interviewpersonen für den Translationsprozess hinzugezogen. Im Kontext der individuellen Realitätskonstruktion (Abels, 2009) stellte sich die Frage, wie persönliche Bias‘ der Forscherin das Verhältnis zwischen dem gebärdeten und dem transkribierten Text beeinflusst haben (Flick, 2007). Dafür wurden zum einen taube und hörende Menschen während des gesamten Forschungsprozesses konsultiert und um deren kritische Einschätzung der Ergebnisse und Entscheidungen gebeten. Zum anderen wurde von Teilen des Ausgangsmaterials von tauben Dolmetschenden double-blind Übersetzungen angefertigt, um das vorhandenen Translat zu vergleichen und ggf. anzupassen.

Diese Art der Qualitätssicherung wurde in der Phase der *Analyse* weitergeführt, indem die verwendeten Zitate den Interviewpersonen zugänglich gemacht worden und die Interpretation der Forscherin zu validieren. Durch gründliche Prüfung durch Korrekturleserinnen konnten die Informationen gesichert und verifiziert werden.

Bei der *Veröffentlichung* wurden die ausgewählten Optionen, welche die Teilnehmenden in der Einwilligungserklärung bestimmt hatten, befolgt und die Konsequenzen für die Personen selbst, wie auch für die Gruppe, die sie repräsentieren, geprüft. Darüber hinaus wurden Überlegungen angestellt, wie die Ergebnisse in die Gemeinschaft beispielsweise durch Veröffentlichungen über Open Access Plattformen oder Internetseiten zurück geführt werden können und welche Auswirkungen sie für die Interviewpersonen als Teil der Community haben können (Adam, 2015; Meakins, Green & Turpin, 2018; Ross et al., 2010).

6.4.2 Durchführung der Interviews

Leitfadenorientierte Interviews befolgen trotz ihrer Teilstrukturierung das Prinzip der Offenheit (Gummesson, 1991; Kleining, 1982), welches von der Forscherin eine grundsätzliche Unbefangenheit bezüglich der Untersuchungsperson, -situation und -methode fordert und damit garantiert, dass auch unerwartete Phänomene außerhalb des Fragerasters erfasst und analysiert werden können. Die Fragen sind daher so formuliert, dass die Befragte bei der Beantwortung ihrem eigenen Relevanzsystem folgen kann (Misoch, 2015). Die Interviewerin übernimmt im Vergleich eine aktivere Rolle als im narrativen Interview, zieht sich jedoch nach der Einführungsphase tendenziell zurück. Dabei stehen unterschiedliche Interviewtechniken zur Verfügung, etwa eine harte, restriktive Interviewtechnik, die auf ein Minimum an Interaktion reduziert ist und ein stark standardisiertes Datenmaterial liefert. Eine weiche, flexiblere Interviewtechnik erlaubt dagegen zustimmende Reaktionen oder weiterführende Nachfragen, wobei auf eine neutrale Haltung ohne suggestive Fragestellung geachtet wird (Aufenanger, 1991). Ziel ist es, erzählgenerierende Kommunikationsstrategien zu verwenden, ohne jedoch die Erzähllogik zu beeinflussen (Witzel, 1982).

Vor der eigentlichen Erhebung konnte mithilfe eines Pretests der Leitfaden geprüft und die Befragungssituation für die Forscherin trainiert werden (Hopf, 2000; Mayring, 2002). Dafür wurde eine Deaf Professional interviewt, die im wissenschaftlichen Bereich tätig ist. Sie selber präferiert, wie einige der DP aus der Literatur auch, selbst zu sprechen. Daher wurde vorab überlegt, eine Präsentation mit Impulszitaten vorzubereiten, was sich im Pretest als unpraktisch und in Bezug auf den Gesprächsfluss eher hinderlich erwies. Daher wurde diese Überlegung auch für die folgenden Interviews verworfen. Auch die Nutzung der Videokonferenzplattform *Whereby* musste als nicht verlässlich genug eingestuft werden, insbesondere die Aufnahmefunktion ergab einige

Fehlermeldungen, was den Gesprächsfluss störte. Der Pretest ergab, dass die enthaltenen Fragen im Leitfaden zunächst allesamt als relevant eingestuft wurden. Weitere Anmerkungen bezogen sich auf Gesprächsführung und situativen Kontaktaufbau.

Die qualitative Forschung der vorliegenden Arbeit zielt auf die Erhebung von tiefgehenden, persönlichen Daten ab. Berger und Luckmann (2009) stellen fest, dass sich für diese Art der Forschung die Face-to-Face Interaktion am besten eignet, denn die „fundamentale Erfahrung des Anderen ist die von Angesicht zu Angesicht“ (Berger & Luckmann, 2009, S. 31). Die natürliche Interaktion ist technisch medierten Gesprächssituationen vorzuziehen (Misoch, 2015). Sind Face-to-Face Interviews als „Gold Standard“ (McCoyd & Kerson, 2006, S. 390) jedoch nicht möglich, stellen audiovisuelle Online-Interviews (auch *Skype-Interviews*) eine gute Alternative dar (Sedgwick & Spiers, 2009). Sie bieten durch die direkte und synchrone interpersonale Kommunikation eine relativ reichhaltige Kommunikationssituation (Misoch, 2015). Darüber hinaus kann mit ihnen eine große geografische Distanz überbrückt werden (Deakin & Wakefield, 2014, S. 3). Die Entfernung zu den Interviewpersonen stellte zum Untersuchungszeitpunkt ein geringeres Problem als die geltenden Kontaktbeschränkungen, die wegen der COVID-19 Pandemie verhängt wurden. Daher wurden alle Interviews online durchgeführt. Als Videokonferenzplattform wurde die Open-Source Software *BigBlueButton* verwendet. Im Vergleich zu proprietärer Software verfolgt BigBlueButton eine deutlich strengere Verpflichtung gegenüber dem Datenschutz (Suga, 2021; Ukoha, 2021).

Von jedem Interview wurden zwei Bildschirmaufzeichnungen angefertigt, was den Vorteil bot, den Gesamtkontext zu erfassen und damit auch das Verhalten der Forscherin zu dokumentieren. Durch diese Sicherungsmethode kann die ungeteilte Aufmerksamkeit auf die Interaktion mit der Interviewperson und deren nonverbalen Elemente gelegt werden (Mayer, 2013; Witzel, 1982). Für eine gebärdensprachliche Befragung trifft dies im besonderen Maße zu, da eine parallele Notizennahme erschwert ist. Sämtliche Materialien wurden auf zwei passwortgeschützten Festplatten gespeichert und in abschließbaren Aufbewahrungsmöglichkeiten verwahrt.

Die Interviews fanden im Zeitraum vom 11.05.2021 bis 17.07.2021 statt und dauerten zwischen 38:00 und 80:00 Minuten. Drei Interviews wurden in Gebärdensprache geführt. Da zwei der Interviewpersonen aus Österreich stammen, wurde eine ÖGS Verdolmetschung benötigt. Bei einem dieser Interviews war die Befragte DGS-kompetent,

so dass die Forscherin in diesem Fall gebärden konnte. Die Verdolmetschung war daher nur für die Verdolmetschung der gebärdeten Aussagen erforderlich. Bei dem anderen Gespräch entschied sich die Forscherin in Absprache mit dem DP und der DI die Fragen in Lautsprache zu stellen, somit wurde hier bidirektional zwischen ÖGS und der deutschen Lautsprache gedolmetscht.

6.5 Zusammenfassung

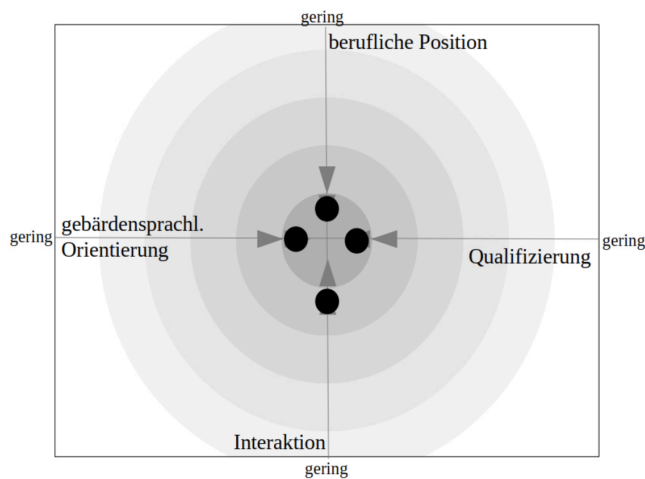
In diesem Kapitel wurde die Methodik, die Durchführung sowie die Auswertung der empirischen Untersuchung präsentiert. Es konnte dargelegt werden, dass sich für das methodische Vorgehen die Instrumente der Qualitativen Sozialforschung besonders eignen. Der Interviewleitfaden, der aufgrund der Literaturanalyse erstellt wurden, bildet die Basis für die problemzentrierten Expertinneninterviews. In einer mehrstufigen Hypothesengenerierung wurden drei Forschungshypothesen erarbeitet und der Untersuchung zugrunde gelegt. In Bezug auf die Auswertung wurde die verwendete Transkriptionssoftware ELAN und die Methode der Qualitativen Inhaltsanalyse vorgestellt. Bei der Erstellung der Stichprobe wurden mithilfe eines Rasters, welches die Dimensionen *berufliche Position*, *gebärdensprachliche Orientierung*, *Interaktion* und *Qualifizierung* erfasst, die Eignung der Teilnehmenden für die geplante Forschung überprüft. Die für Expertinneninterviews veränderte Position der Forscherin als „Quasi-Expertin“ wurde im Licht forschungsethischer Aspekte kritisch beleuchtet. Besonderer Wert wurde dabei auf die Reflexion der eigenen Position vor dem Hintergrund ableistischer und audistischer Perspektiven sowie der Erarbeitung ausgleichender Strategien gelegt. Die Auseinandersetzung mit Aspekten des Status, der Verantwortung und der Privilegien ist vor dem Hintergrund der historischen Marginalisierung der Tauben durch die hörende Majoritätsgesellschaft vonnöten. In Kombination mit einem holistischen Verständnis von Forschungsethik und -moral konnten über den gesamten Forschungsprozess hinweg Taube als Expertinnen und Beratende hinzugezogen werden. Darüber hinaus wurde die einzelnen Planungs- und Untersuchungsschritte der Interviewdurchführung präsentiert. Über den gesamten Forschungsprozess wurde die Absicht verfolgt, das von Oevermann (2005) formulierte Paradox von stark strukturierten und standardisierten Elementen einerseits und den emotionsbetonten Aspekten des Erahnnens andererseits zu vereinen und bestmögliche Erkenntnisse im Sinne des Forschungsinteresses zu erarbeiten.

Die vorangegangenen Ausführungen haben grundlegende Begriffe, Entwicklungen und relevante Publikationen zur Thematik aufgearbeitet und strukturiert. Diese theoretischen Grundlagen wurden in einen empirischen Kontext überführt und eine Analyse durchgeführt, welche die Praxis der Zusammenarbeit von Deaf Professionals und Designated Interpreters in Deutschland und Österreich untersucht. Dabei liegt der Schwerpunkt auf den berufsspezifischen, zwischenmenschlichen und individuellen Dynamiken, die diese Tandemarbeit charakterisiert. Die Ergebnisse sollen nicht nur Anforderungen und Kompetenzen beleuchten, sondern auch Hinweise zur Weiterentwicklung und Professionalisierung des DP - DI Modells für den deutschsprachigen Raum bieten. Die Ergebnisse der Analyse sind Gegenstand der folgenden Kapitel, welche mit der Darstellung der einzelnen Interviewpersonen beginnen.

7 Falldossiers

Im Folgenden werden die Informationen zu den jeweiligen Interviewpersonen präsentiert. Dabei wird neben der schriftlichen Beschreibung jeweils auch ein individuelles Eignungsraster hinzugefügt, welches die relevanten Aspekte in Bezug auf die Passung als potentielle Interviewperson visuell veranschaulicht.

7.1 Ingo



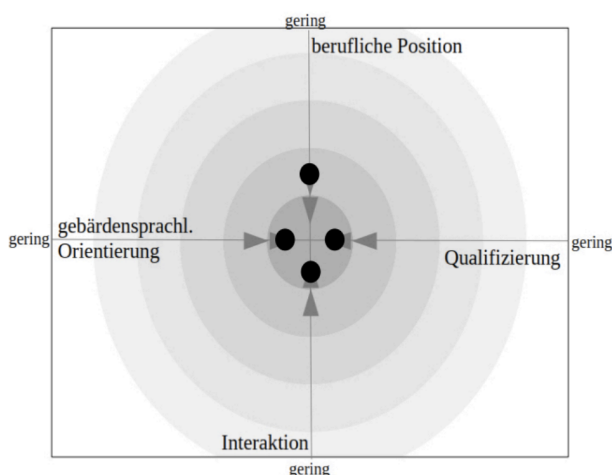
Ingo ist zum Zeitpunkt der Erhebung 44 Jahre alt. Als tauber *People of Deaf Families* (PDF) ist er seit seiner Geburt DGS-Muttersprachler. Als erstmaligen Zeitpunkt der Nutzung einer GSD gibt er die Mitte der 1990er Jahre an.

Sein Profil im Eignungsraster ergibt folgende Auswertung: Die berufliche Qualifizierung ist als diplomierter Physiker und promovierter Chemiker als sehr hoch einzustufen. Die aktuelle Position als Quantenphysiker an einem renommierten deutschen Forschungsinstitut ist von hoher Autonomie geprägt und beinhaltet neben einer leitenden Position im Forschungsbetrieb, auch die Koordination von Projekten. Hörende Menschen sind sowohl Vorgesetzte als auch Mitarbeitende mit einem geringeren Qualifizierungsniveau (Promovendinnen, Postdocs). In dem taub-hörend gemischten Arbeitsumfeld wird überwiegend gebärdet. Etwa alle zwei Tage hat Ingo persönlichen Kontakt mit hörenden Menschen (tw. über Videokonferenz), daher fällt der Grad der Interaktion geringfügig schwächer aus. Für die Kontakte mit hörenden Gesprächsteilnehmenden nutzt er immer seine DIs, was für eine hohe gebärdensprachliche Orientierung spricht. Weitere Einsatzgebiete der DIs sind Gespräche mit Mitarbeitenden, Kolleginnen oder Vorgesetzten sowie Vorträge. Die Zusammenarbeit besteht seit mehr als drei Jahren. Neben Ingo kommen die DIs für andere DPs am Institut zum Einsatz. Neben dem Dolmetschen ist die Korrektur von Schriftstücken ein weiterer Aufgabenbereich.

Die Arbeitsbeziehung von Ingo und seinen DIs ist nicht exklusiv, da es noch andere Taube im Institut gibt, für welche die Dolmetschenden hin und wieder zum Einsatz kommen. Allerdings haben die anderen Tauben eine niedrigere Stellung im Wissenschaftsbetrieb inne. Die Dolmetschenden begleiten Ingo sowohl in seinem beruflichen Alltag als auch auf nationalen und internationalen Konferenzen. Ihre Beziehung ist so eng, wie es für eine DP - DI-Konstellation charakteristisch ist.

Schon zu Beginn des Interviews berichtet Ingo von der Schwierigkeit, geeignete DIs zu finden und dass er die Einstellung von Berufsanfängerinnen empfiehlt. Die erhöhten Anforderungen, mit denen die DIs auch durch die zusätzliche Sprache Englisch konfrontiert sind, honoriert er mit einem höheren Stundensatz. Auch geht er mit Feedback maßvoll um, um die Bindung nicht zu strapazieren. Den zusätzlichen Aufwand der Verwaltung, Organisation und Einarbeitung der DIs beschreibt er als kräftezehrend und anstrengend. Ingo ist sich der positiven Wirkung einer funktionierenden zwischenmenschlichen Beziehung auf die berufliche Zusammenarbeit bewusst, legt jedoch großen Wert auf die Trennung von privatem und beruflichem Kontakt.

7.2 Julia



Zum Zeitpunkt des Interviews ist Julia 38 Jahre alt. Mit 18 Monaten ertaubt sie und gibt DGS und LBG als Sprachen bzw. Sprachformen an, die sie in der Kindheit umgeben haben.

Ihre Hochschulreife erlangt sie an dem Berufskolleg in Essen. Im Alter von 22 Jahren nutzt sie das erste Mal GSD. Ihre Qualifizierung ist als diplomierte Sozialpädagogin als hoch einzustufen. Sie arbeitet als angestellte

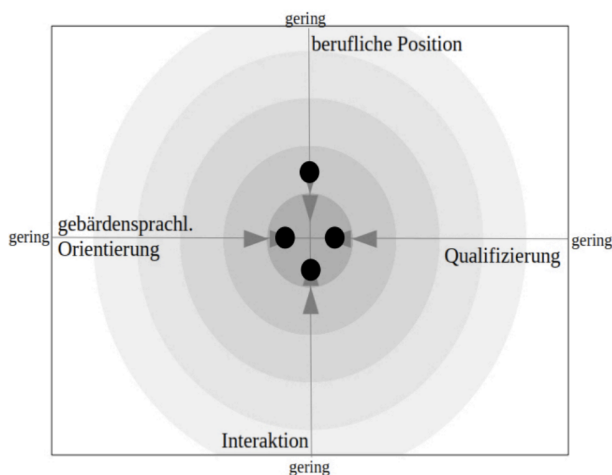
Integrationsberaterin und leitet selbstständig Aufklärungskurse und Schulungen über die Themen Gehörlosigkeit und Gebärdensprache für Betriebe, in denen Taube innerhalb einer mehrheitlich hörenden Belegschaft arbeiten. Sie ist anderen Vorgesetzten gegenüber weisungsgebunden. In ihrer Anwesenheit wird in dem überwiegend hörenden Arbeitsumfeld ihrer Arbeitsstelle, dem Integrationsfachdienst (IFD), gebärdet. In ihrem beruflichen Alltag hat sie neben den Kolleginnen des IFD tägliche Interaktionen

mit hörenden Vorgesetzten und Kundinnen sowohl persönlichen als auch schriftlichen Kontakt. Die Zusammenarbeit mit ihren beiden DIs besteht seit über drei Jahren. Sie kommen für Vorbereitungsgespräche, Telefonate, Nachbereitungsgespräche, Schulungen und Teamsitzungen zum Einsatz und arbeiten neben Julia auch für andere Taube im IFD. Außer dem Dolmetschen kommt ihnen die Aufgabe der Textkorrektur bzw. des Vom-Blatt-Übersetzens zu.

Obwohl die Zusammenarbeit von Julia und ihren DIs nicht exklusiv ist, arbeitet sie mit den beiden seit langem täglich eng zusammen, so dass die Verbindung als typische DP - DI-Konstellation eingestuft werden kann. Die Struktur ihres Makroteam ergibt sich aus Mitarbeitenden des Integrationsamtes und den hörenden Teilnehmende aus den Integrationskursen.

Als Kernmotiv tritt in dem Interview die Gleichberechtigung zwischen Julia und ihrer DI auf. Diese stellt in Kombination der höheren Position von Julia innerhalb der teaminternen Hierarchie sowie die Zusammenarbeit nach dem Ally-Modell die Grundlage ihrer Zusammenarbeit dar.

7.3 Lisa



Als Lisa an dem Interview teilnimmt, ist sie 31 Jahre alt. Seit ihrer Geburt ist sie taub und gibt Deutsch und DGS (ab dem Alter von drei Jahren) als Muttersprache und Sprache des häuslichen Umfeldes an.

Nach dem Besuch von Regelschulen studiert sie Systemtechnik/technische Kybernetik (BSc) und Automatisierungstechnik (MSc). Während des Interviews äußert sie die Erwägung einer Promotion. Als Angestellte im

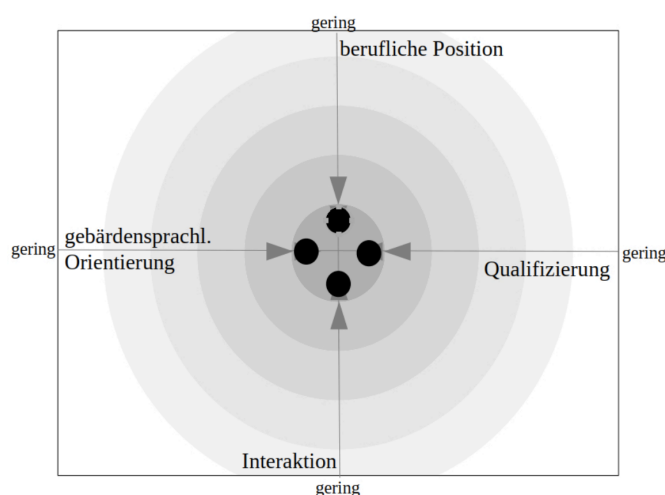
öffentlichen Dienst bekleidet sie die Position einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin und ist für die Vernetzung technischer Systeme in einer Musterfabrik zuständig. Darüber hinaus gibt sie an, für die Leitung von Projekten und die Umsetzung von Innovationen betraut zu sein. In dem ausschließlich hörenden Umfeld ist niemand außer ihr gebärdensprachkompetent. Mit den hörenden Vorgesetzten, Kundinnen und Kolleginnen hat sie mehrmals täglich sowohl persönlich als auch schriftlich Kontakt. Sie gibt

an, den telefonischen Kontakt über einen Relais-Dienst zu bewerkstelligen. Ihre DIs, mit denen sie seit sechs Monaten zusammenarbeitet, nutzt sie für Meetings mit mehr als zwei Teilnehmenden sowie für Kundinnengespräche oder Veranstaltungen. Neben dem Dolmetschen sind die DIs mit keinen anderen Aufgaben betraut.

Obwohl Lisa noch am Anfang ihrer Karriere ist, verfügt sie aufgrund ihres Studiums über Erfahrungen mit der engen Zusammenarbeit mit GSD. Als Interviewpartnerin war sie dadurch insbesondere geeignet, um Auskunft über die Ausgestaltung des Beginns der Zusammenarbeit mit DIs geben.

Generell bringt Lisa viel Verständnis und Wohlwollen für ihre Dolmetschenden auf. Mit Überforderung der DIs aufgrund der inhaltlichen Dichte und Komplexität der Gespräche, vor allem in der Phase der Einarbeitung, geht sie nachsichtig um. Sie begreift sich als aktiven Teil des Mikroteams, setzt sich für gute Arbeitsbedingungen ein und unterstützt die Dolmetschenden bei der Erstellung von Vorbereitungsmaterial. Sie legt Wert auf eine angenehme, vertraute Arbeitsatmosphäre und schätzt daher auch den persönlichen, teils engen Kontakt zu ihren DIs. Eine Besonderheit ist die Vertrautheit mit einigen Dolmetschenden, die sie aufgrund der Tätigkeit ihrer Mutter als Gebärdensprachdolmetscherin bereits seit ihrer Kindheit kennt.

7.4 Helene



Helene ist 49 Jahre alt und ist im Alter von zwei Jahren aufgrund eines Autounfalls ertaubt. Sie bezeichnet sich als „Native Signer“ in ÖGS und gibt außerdem Deutsch und LBG als Sprachformen des häuslichen Umfeldes an.

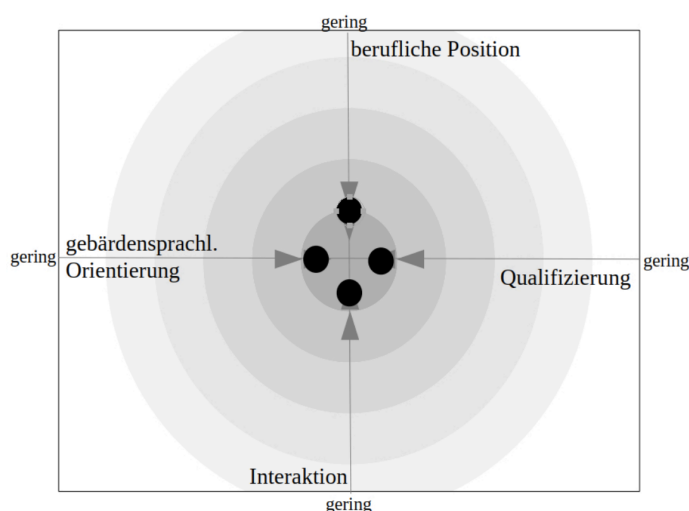
Sie verfügt über zahlreiche und vielfältige Qualifikationen. So gibt sie Abschlüsse in den Bereichen Maschinenbau-Betriebstechnik (HTL) an. Außerdem absolvierte

sie die akademische Ausbildung zur Hauptschullehrerin sowie Pädagogik mit dem Schwerpunkt Sonder- und Heilpädagogik. Darüber hinaus besitzt sie ein Zertifikat als ÖGS Lehrerin. Zum Zeitpunkt des Interviews studiert sie Dolmetschen und Übersetzung. Bezüglich der aktuell ausgeübten Berufe gibt sie unter anderem an, in der Positi-

on als Vorsitzende, Geschäftsführerin und Dozentin zu arbeiten. Diese Tätigkeiten übt sie sowohl als Angestellte, als auch als Selbstständige aus. Ihre Funktion als Präsidentin des Österreichischen Gehörlosenbundes (ÖGLB) läuft in einem ehrenamtlichen Rahmen. Ihr Berufsalltag ist bestimmt von leitenden und repräsentativen Aufgaben. Je nach Kontext ist ihr Arbeitsumfeld ausschließlich taub, hörend-taub gemischt oder auch ausschließlich hörend. Dementsprechend unterschiedlich ist die Gebärdenkompetenz der Gesprächspartnerinnen. In Bezug auf die hörenden Personen, mit denen sie täglich sowohl persönlich als auch schriftlich in Kontakt kommt, nimmt sie stets die Rolle der Vorgesetzten ein. Sie hat seit vielen Jahren Erfahrung mit dem Designated-Interpreter Modell. Die DIs, mit denen sie aktuell zusammenarbeitet, sind schon länger als drei Jahre für sie tätig. Sie übernehmen ausschließlich die Aufgabe der Translation in und aus ÖGS. Sie betont, dass dies sämtliche Situationen, wie auch Pausen oder „Plaudern“, beinhaltet.

Helene hat umfassende Erfahrungen mit unterschiedlichen DIs in verschiedensten Arbeitsbereichen. Die Beziehung zu ihren aktuellen DIs weisen sämtliche Merkmale auf, die eine klassische DP - DI Konstellation charakterisiert. Sie verfolgt in ihrer beruflichen Position klare Prinzipien. In der Zusammenarbeit mit ihren DIs ist sie kompromissbereit. Zwar empfindet sie sich ganz klar als weisungsbefugt, sieht aber auch ihren Anteil an der gelingenden Zusammenarbeit. Sie pflegt eine enge Beziehung zu ihren DIs, wobei ihr sowohl exzellente translatorische als auch zwischenmenschliche Aspekte wichtig sind. Sie betont immer wieder die Relevanz der Repräsentativität der DIs, auf die Helene aufgrund der Öffentlichkeit ihrer politischen Arbeit großen Wert legt. Das betrifft insbesondere die Dolmetschrichtung aus der Gebärden- in die Lautsprache, aber auch das Verhalten der Dolmetschenden.

7.5 Sreco



Sreco ist zum Interviewzeitpunkt 37 Jahre alt und seit seiner Geburt taub. Er gibt die Slowenische Gebärdensprache (SGS) als Muttersprache und die Österreichische Gebärdensprache als Sprache (ÖGS) des häuslichen Umfeldes an.

In seinem Beruf als Apotheker verfügt er über einen Magister-Abschluss der Pharmazie und arbeitet derzeit als Abteilungsleiter, er verfügt also über eine hohe

Qualifikation, die sich auch in seiner Position widerspiegelt. Sein Aufgaben- und Tätigkeitsprofil ist vielfältig und beinhaltet unter anderem die Arbeit im Labor, Beratungstätigkeiten, das Durchführen von Workshops, das Halten von Vorträgen oder die Produktion von Videos zu verschiedenen Gesundheitsthemen. In seinem Arbeitsumfeld wird überwiegend lautsprachlich kommuniziert. Alle zwei bis drei Tage hat er persönlichen oder schriftlichen Kontakt mit hörenden Kolleginnen, Vorgesetzten und Kundinnen. Die vier DIs, die nur für ihn zum Einsatz kommen, übernehmen neben dem Dolmetschen keine weiteren Aufgaben.

Sreco konnte weder in seiner schulischen Laufbahn, noch in seinem Studium in Slowenien kontinuierlich auf Gebärdensprachdolmetscherinnen zurückgreifen. An seinem jetzigen Arbeitsplatz hat er als angehender Magister zunächst ohne Dolmetschende gearbeitet. Nach seinem Abschluss erhöhte sich sein Bedarf sowohl qualitativ als auch quantitativ und er entschied sich für die Unterstützung durch DIs, was zu einer erheblichen Erleichterung und Verbesserung seiner beruflichen Leistungen geführt hat. Die Zusammenarbeit mit seinen DIs besteht seit drei Jahren und weist durch seine hohe berufliche Qualifikation und Position sowie durch die regelmäßige und häufige Interaktion mit hörenden Personen klassische Merkmale einer DP - DI Konstellation auf und war daher für die Teilnahme an der Untersuchung geeignet.

Sreco berichtet im Interview immer wieder von der Schwierigkeit, kompetente DIs zu finden

8 Erkenntnisse zu den Merkmalen des DP – DI Modells im deutschsprachigen Raum

Die vorliegenden Ausführungen bilden den ersten Teil der Ergebnispräsentation und beziehen sich auf die folgende erste Forschungshypothese: „Es gibt grundlegende Ähnlichkeiten zwischen den Schilderungen des DP - DI Modells in der anglophonen Literatur und den Ausprägungen der Zusammenarbeit im deutschsprachigen Raum“. Die Struktur der folgenden Ausführungen folgt den im Kategoriensystem erarbeiteten Themen und Subthemen (Kuckartz, 2012) (siehe Kapitel 6.2.2 „Qualitative Inhaltsanalyse“). Dabei werden in den Abschnitten 8.1 bis 8.9 die Ergebnisse zu fachliche Kompetenzen, die beim Gebärdensprachdolmetschen erforderlich sind, den Hard Skills, präsentiert: *Translatorische Kompetenz, Interesse an fachlicher Disziplin und Bereitschaft zur Spezialisierung, Zeitliche Flexibilität, Mikroteamdynamiken, Makroteamdynamiken, Vorbereitung von Settings, Nachbereitung von Settings, Fachterminologie und Gossip*. Die Abschnitte 8.10 bis 8.14 behandeln soziale Kompetenzen die sich auf die Selbstdarstellungs- oder Interaktionsfähigkeit der GSD bezieht, die Soft Skills: *Auftreten und Präsenz, Sympathie, Vertrauen, Persönliche Offenheit sowie das Verhältnis von Sympathie, Vertrauen, persönliche Offenheit und Professionalität*. Die abschließenden Ausführungen in 8.15 und 8.16 thematisieren die Ergänzungskategorien *Gender, Pausen und informelle Gespräche*. Das Kapitel schließt mit einer prägnanten Zusammenfassung in 8.17.

Diese Struktur bildet die Grundlage für die dezidierte Darstellung der Ergebnisse aus den Interviews. Die hier präsentierten Zitate haben in der Korrekturphase zum Teil Ergänzungen durch die Deaf Professionals erfahren.

8.1 Translatorische Kompetenz

Die Kategorie *Translatorische Kompetenz* wird codiert, wenn die Teilnehmenden Hinweise auf Rezeptions- und Produktionsskills der GSD geben, eine Wichtung dieser Skills vornehmen. Das ist zum Beispiel bei der Erwähnung der Betonung der Besonderheit von *Translationsrichtung von der gebärdeten in die gesprochene Sprache* der Fall und wenn auf die Fähigkeit referiert wird, transkulturelle Fachkommunikation adäquat verdolmetschen zu können. Weitere Zuordnungen ergeben sich bei Äußerun-

gen, welche die Problematik der *Kontrolle von lautsprachlichen Translaten* sowie *individuelle translatorische Erwartungen* an die jeweiligen Designated Interpreter beschreiben.

8.1.1 Translate aus der gebärdeten in die gesprochene Sprache

Eine hohe Ausprägung der translatorischen Kompetenz besitzt für alle Dolmetschenden in sämtlichen Einsatzgebieten eine Relevanz. Ähnlich wie in der Literatur, die sich mit dem DP - DI Team beschäftigt, wird auch von den Interviewpersonen eine hohe Translationskompetenz für die Dolmetschrichtung in die gesprochene Sprache hervorgehoben, weil sich damit die Repräsentation der Deaf Professional und deren Kompetenzwahrnehmung von den hörenden Interaktionspartnerinnen verbindet (Kushalnagar & Rashid, 2008; Hauser & Hauser, 2008). Bei mangelhafter Kompetenz der DI droht die Wahrnehmung geringerer fachlicher Kompetenz der DP. Das exakte Verdolmetschen gebärdeter Texte in gesprochene Sprache in einem adäquaten fachlichen Register, inklusive der Verwendung einschlägiger Fachtermini, wird daher von allen DPs als dringend notwendiger Hard Skill beschrieben.

Helene beobachtet, dass die Translationskompetenz in beide Dolmetschrichtungen bei Dolmetschenden ganz unterschiedlich stark ausgeprägt ist. In ihrer Arbeit legt sie einen besonderen Fokus auf das Verdolmetschen ihrer gebärdeten Texte in gesprochene Sprache :

Gerade in politischen Settings ist es so, dass das Voicen einfach sitzen muss, das muss einfach sehr gut funktionieren. Beim Gebärden ist es nicht so ein großes Problem, aber ich weiß, dass umgekehrt in der Gehörlosencommunity das Gebärden ganz wichtig ist. [...] Mir ist die Formulierung, mir sind die Sätze, mir ist die Deutschkompetenz sehr wichtig. Es muss einfach der oder die Dolmetscherin schnell gut formulieren können.

(Helene, Zeile 070-076)

Sie berichtet, dass sie zu Beginn ihrer politischen Tätigkeit eine negative Erfahrung aufgrund mangelhafter Translationskompetenz einer DI gemacht hat. Das gesprochene Translat war derart lückenhaft, dass Helene viele Inhalte mit den entsprechenden Personen im Nachhinein per Mail klären musste. Die korrekte Repräsentation ihrer Person hat für Helene eine elementare Bedeutung, weshalb sie für offizielle Termine ausschließlich ihre DIs zum Einsatz kommen lässt. Auch Sreco legt Wert auf eine qualitativ hochwertige Verdolmetschung, die vor allem zügig von

statten gehen muss, um die Kundinnen in der Apotheke nicht unnötig lange warten zu lassen. Ingo stellt aufgrund seiner beruflichen Tätigkeit, in der er auch internationale Kontakte pflegt, hohe Ansprüche sowohl an das gesprochene als auch an das gebärdete Translat. Er beobachtet, dass die Dolmetschrichtung in die gesprochene Sprache den DI schwerer fällt und bestätigt damit die Einschätzung Ingrams (2015), wonach die Schwierigkeiten vor allem zu Beginn der Tätigkeit auftreten (Witter-Merithew & Nicodemus, 2010). Ein fehlerhaftes gebärdensprachliches Translat können die DPs aufgrund ihrer fachlichen Expertise ausgleichen (Hauser & Hauser, 2008). Allerdings gelingt das nur bis zu einem gewissen Grad. Ingo beschreibt beispielsweise, dass vor allem bei neuen DIs das Verständnis stark erschwert, manchmal sogar unmöglich ist. Als Grund dafür gibt er die zusätzliche Translation in die und aus der englischen Lautsprache an:

Meist fällt das Signen am Anfang leichter. Das Voicen ist oft hart. Das liegt am Englischen. Ich gebärde ja auf Deutsch, und das Umschalten im Kopf ist dann oft schwierig. Aber die umgekehrte Richtung, also das Gebärden für mich, ist leichter. Aber oft verpasse ich dabei viel vom Inhalt, entweder ist es nicht ganz klar für mich, falsche Gebärden werden benutzt oder sowas. Aber klar, am Anfang ist es egal, da ist es wichtig, erstmal reinzukommen. [...] Aber voll verständlich ist es oft nicht.
(Ingo, Zeile 030-037)

Für Sreco besteht zwischen der korrekten gebärdensprachlichen Äußerung und der Verbindung der Dolmetschenden zur Kultur der Tauben ein direkter Zusammenhang. Für ihn ist es wichtig, „dass [der DI] in der Gehörlosenkultur so daheim ist, dass er die Aussage in Gebärdensprache korrekt wiedergeben kann“ (Sreco, Zeile 205-206). Eine fundierte Kompetenz, gebärdete Texte in gesprochene Sprache zu verdolmetschen, findet auch Lisa wichtig, die bei ihr jedoch eine untergeordnete Stellung einnimmt, da sie – wie einige DPs in der anglophonen Literatur auch, selber spricht und daher nicht gedolmetscht werden muss (Earhart & Hauser, 2008; Gold Brunson et al., 2008; Goswell et al., 2008). Lisa ist seit Langem gewohnt, selbst zu sprechen und hat sich auch im beruflichen Kontext nur selten dolmetschen lassen. Diese Entscheidung ist unter anderem durch die Sorge motiviert, dass die DIs die Fachterminologie nicht verstehen würden. Lisa spürt die Anspannung bei ihren DIs, wenn sie fachlich komplexe Themen gebärdet und entscheidet sich daher für das eigene Sprechen (Lisa, Zeile 575-576).

8.1.2 Kontrollmöglichkeiten für lautsprachliche Translate

Ein oft erwähntes Thema sind die fehlenden Möglichkeiten der DPs gesprochene Translate, die aus der Gebärdensprache verdolmetscht werden, zu kontrollieren. Daher setzt Ingo beispielsweise in der Vorbereitung mitunter hörende Mitarbeitende ein, die das gesprochene Translat beurteilen und ggf. Verbesserungsvorschläge geben (Ingo, Zeile 192-198). Auch Sreco nimmt für die Beurteilung des Translates die Mithilfe seiner Kolleginnen in Anspruch, da eine exakte Verdolmetschung für seinen beruflichen Alltag im Kontakt mit seinen Kundinnen oder Vorgesetzten elementar wichtig (Sreco, Zeile 218-220). Eine Variante, die Sreco und Julia einsetzen, um das Translat zu überprüfen, ist das Rückübersetzen durch die Co-Dolmetscherin (Sreco, Zeile 498-499; Julia, Zeile 373-379). Im Laufe ihrer politischen Arbeit hat Helene überraschende Erkenntnisse über die Zusammenarbeit mit Dolmetschenden erlangt. Durch die Möglichkeit, ihre Reden in den vom Parlament angefertigten Transkripten nachzulesen, ist sie zu der Erkenntnis gelangt, dass ein häufigeres Unterbrechen der DI nicht automatisch ein schlechteres Ergebnis erzeugt. Sie stellt sogar das Gegenteil fest:

Ich hatte mal eine Situation vor längerer Zeit, da hatte ich noch nicht gewusst, wie kann man hier die Deutschkompetenz überprüfen oder wie könnte man da noch etwas nachsehen. Und ich hatte immer den Eindruck, dass das fließt zwischen mir und der Dolmetscherin. Das war ganz angenehm. Bei einer anderen Kollegin war es so, dass die mich immer permanent gestoppt hat, wo ich das Gefühl hatte, das funktioniert vielleicht nicht so ganz gut mit ihr. Dann habe ich aber im Nachhinein das Transkript erhalten und habe dann gemerkt, dass bei der Dolmetscherin, bei der ich den Eindruck hatte, das fließt und das funktioniert, dass es inhaltlich nicht gepasst hat. Und dass es auch gar nicht so zu mir passt, das, was sie eigentlich so gevoict hat. Die andere Kollegin, die gestresst war oder gestresst gewirkt hat, hat aber um so besser und viel genauer gevoict und die Texte und die Sätze waren viel klarer und genau das, was ich eigentlich sagen wollte, ist da rüber gekommen.
(Helene, Zeile 077-090)

Durch die Transkripte erhält Helene nicht nur einen Eindruck von der inhaltlichen Korrektheit, sondern auch vom Umfang der Translate. So fallen ihr die relativ kurzen Transkripte und häufigen Auslassungen bei einigen extern bestellten Dolmetschenden im Vergleich zu denen ihrer DIs auf (Helene, Zeile 100-108).

8.1.3 Weitere translatorische Erwartungen an die DIs

Zusätzliche Erwartungen, die beispielsweise Lisa an das Translat ihrer DIs stellt, sind sowohl die Verwendung eines ihrer Kompetenz entsprechenden Registers, sowie die Verdolmetschung von verbalen als auch von non-verbalen Aspekten (Clark & Finch, 2008; Kale & Larson, 1998). Zur Herausforderung der exakten Sprecherinnenabbildung hörender Menschen sagt sie weiterhin:

[In meinem Bereich ist es schwer], das Verhalten einer Person oder deren Art zu sprechen und zu denken, zu transportieren. Zum Beispiel der Professor, mein Chef, der liebt Redewendungen. Und die treten dann im House-Meeting, das wir alle zwei Wochen haben, immer wieder auf. Ich begreife das meist sehr spät, weil die Dolmetschenden sich mehr auf die reine Verdolmetschung des Inhalts konzentrieren. Die Übertragung des Restes ist schwer für sie.

(Lisa, Zeile 339-345)

Durch die Entscheidung der DIs, Redewendungen eher inhaltlich zu transportieren, gehen viele zwischenmenschliche Informationen verloren, die in späteren informellen Treffen Anlass zum Scherzen sind. Lisa ist von diesen Momenten in der Regel ausgeschlossen.

Auf eine exakte Abbildung der Sprecherinnenpersönlichkeit legt auch Sreco großen Wert. Für ihn spielt die exakte Wiedergabe seiner Persönlichkeit eine wichtige Rolle, wie auch Hauser und Hauser (2008) betonen. Dabei sind nicht nur Worte oder grammatische Strukturen relevant, sondern auch emotionale Färbungen, Intonation in Kombination mit gestischen Signalen (Pouliot & Stern, 2008):

Also es ist klar, dass die Dolmetscherin mich darstellt. Das bedeutet, dass sie auch so selbstsicher sein muss, dass es mir gut passt, dass sie gut und klar voict, weil ich ja auch klar gebärde. Also, dass sie mich gut repräsentiert. Das muss einfach zusammenpassen. Sie soll mein Spiegel sein, sie spiegelt mich ja und das muss passen.

(Sreco, Zeile 589-593)

Dass bei der Verdolmetschung eine hohe Ikonizität nicht zwangsläufig die beste Wahl ist, hat Lisa in ihrem Studium beobachtet. Ein stark ikonisches Translat bietet sich bei manchen Themen, wie zum Beispiel Mathematik, aus ihrer Sicht nicht an, vor allem, wenn das Thema der Dolmetscherin fremd ist. Es gab Absprachen mit den DIs, in bestimmten Situationen das gebärdensprachliche Translat mit größerer Nähe zur Laut-

sprache zu gestalten, als in anderen. Dennoch konnte keine kontinuierliche Lösung erreicht werden, um eine bessere Sprecherinnenabbildung zu erreichen:

Ja, das ist für die Dolmetschenden schwer lösbar, aber ich forderte das auch nicht ein. Wichtig ist, dass man sich wohl fühlt. Manchmal gehen Witze verloren, aber das kenn ich schon. Ist halt so.
(Lisa, Zeile 352-355)

Sreco verwendet in seinem beruflichen Alltag ausschließlich ein gebärdensprachliches Translat in ÖGS. Er beobachtet den Einsatz von LBG in anderen Ländern und vermutet, dass der Einsatz von transkodierte Äußerungen in bestimmten Situationen angebracht und nützlich sein könnte. Er hat sich allerdings bislang noch nicht in so einer Situation befunden (Sreco, Zeile 578-584). Für Helene wiederum stellt das Verwenden von lautsprachnahen Formen eine Translationsstrategie in komplexen Situationen dar:

Ja, also gerade im politischen Bereich ist das ganz wichtig. Gerade beim Nationalen Aktionsplan gibt es immer wieder Wörter oder Begriffe, die einfach notwendig sind, wie "Kostendeckelung" oder so und mach einfach die Gebärde und die denken sich "Ok, was ist das? Deckel?", es braucht dann einfach manchmal lautsprachbegleitende Formen. Es ist auch so, dass ich einerseits ganz normal gebärdensprachlich gebärde und dann umswitche auf LBG, damit die Person oder die Dolmetscherin oder der Dolmetscher dann auch tatsächlich dieses eine Wort verwendet, das ich möchte. Da switche ich immer hin und her, das ist je nach Situation.
(Helene, Zeile 345-353)

Eine Erwartung, die Helene an ihre DIs stellt, ist die Verdolmetschung von indirekten Formulierungen, wenn beispielsweise hörende Gesprächsteilnehmende von ihr in der dritten Person sprechen. Diese transparente, lautsprachnahe Verdolmetschung ist Helene wichtig, damit sie darauf reagieren kann und die hörenden Personen direkt um einen unmittelbaren Kontakt bittet, bei dem nicht über sie, sondern mit ihr gesprochen wird (Helene, Zeil 416-426). Darüber hinaus erwartet sie eine ausgeprägte Selbstreflexion der DI bzgl. ihrer Translationskompetenz (Helene, Zeile 118-124). Julia bestätigt diese Anforderung: „Die Dolmetscherin braucht den Mut, mir Bescheid zu sagen, wenn sie was nicht verstanden hat“ (Julia, Zeile 288-289). Diese Einschätzung teilen auch Kale und Larson (1998).

8.2 Interesse an fachlicher Disziplin und Bereitschaft zur Spezialisierung

Diese Kategorie wurde bei Äußerungen zugeordnet, die die Auseinandersetzung der DI mit dem Fachgebiet der DP beschreiben. Das betrifft sowohl die generelle Haltung, wie Offenheit, Lernbereitschaft, als auch konkrete Maßnahmen der fachlichen Aneignung, sei es durch Eigeninitiative oder durch den Austausch über relevante Inhalte zwischen DP und DI.

Ein passgenaues und adäquates Translat kann nur gelingen, wenn die DI ihr eigenes translatorisches Interesse mit der Bereitschaft verbindet, sich in das fremde Fachgebiet der DP einzuarbeiten (Pouliot & Stern, 2008). Sich Fachtermini, aktuelle Diskurse oder relevantes Wissen über Vertreterinnen der Disziplin eigenständig anzueignen und ein Eigeninteresse zu entwickeln, nimmt dabei eine elementare Stellung ein (Campbell et al., 2008). Nur durch eine hohe Motivation und den bereitwilligen Einsatz von Zeit und Energie kann das Wissensgefälle zwischen DP und DI und dem Paradox, Inhalte zu dolmetschen, die der Dolmetscherin nicht oder nur in Ansätzen verständlich sind, kompetent begegnet werden.

Dass die DI ein Interesse an der beruflichen Disziplin mitbringt, ist für Ingo und Sreco sehr wichtig und hängt für sie elementar mit der Kompetenz zusammen, diese Inhalte zu dolmetschen (Ingo, Zeile 042; Sreco, Zeile 230). Diese Einschätzung teilt auch Julia:

Ja. Ich will, dass das sauber wiedergegeben wird, was ich gebärde. Deshalb ist es für mich eben wichtig, dass die Dolmetscherinnen das verstehen, worüber ich spreche. [...] Bis jetzt war es meist bei meinen oder auch bei externen Dolmetscherinnen so, dass die meinen Bereich sehr gut kennen, zumindest die Grundlagen. Wenn ich mir vorstelle, die würden noch nicht mal die Grundlagen kennen, und es würden dann ständig Nachfragen kommen, weil was fehlt, das geht nicht. Deshalb ist es wichtig, dass sie sich im Vorfeld Informationen besorgen.
(Julia, Zeile 022-030)

Lisa wiederum setzt Kenntnisse und ein Interesse bezüglich ihrer Disziplin nicht voraus, weil sie Sorge hat, dass das die Anzahl der potentiellen Dolmetschenden extrem verkleinern und vielleicht auch abschreckend wirken könnte. Sie hat jedoch die Erfahrung gemacht, dass sich viele Dolmetschende nach einem ersten Einsatz die weitere

Zusammenarbeit vorstellen konnten und dass die Wissenslücken mit der Zeit zuverlässig geschlossen werden (Lisa, Zeile 123-129).

Die Erwartung, dass die DIs sich selbstständig mit den fachlichen Inhalten, den Diskursen und wichtigen Personen auseinandersetzen, nimmt einen großen Stellenwert bei den DPs ein. Lisa bestätigt, dass ihre DIs dieser Erwartung nachkommen (Lisa, Zeile 132). Ingo wiederum ist es zunächst wichtiger, dass die Dolmetschenden den Sprachduktus seines Fachbereiches erfassen und ein Gefühl für globalere Zusammenhänge bekommen, als spezielle Formeln oder konkrete Zusammenhänge zu verstehen:

Früher, am Anfang, da habe ich mir gewünscht, dass die Dolmetscherinnen ein bisschen eigene Erfahrungen sammeln, indem sie zum Beispiel ein Buch lesen. Es gibt ja grundlegende Bücher über physikalische Themen, da können sie einfach selber anfangen zu lesen, zum Beispiel abends ein bisschen die Seiten durchblättern und grob über die Themen drüber fliegen. Dabei geht es mir nicht um die konkreten Formeln, mir ist eher wichtig dass sie die Inhalte verstehen und begreifen, worum es geht. Eine Dolmetscherin war sogar bereit, einen Kurs in der Universität zu belegen. Da hab ich echt Respekt vor gehabt. Für ein Semester hat sie sich mit rein gesetzt und einfach zugeschaut. Dabei war es gar nicht wichtig, die konkreten Formeln zu verstehen, sondern einfach die Sprache auf sich wirken zu lassen und die Grundlagen zu verstehen. [...] Die Dolmetscherin war bereit, dort hinzugehen und zu lernen. Und das hat sich dann auch wirklich ausgezahlt.
(Ingo, Zeile 048-061)

Die Bereitschaft seiner DIs, sich selbstständig Fachwissen anzueignen, hatte für Srecos beruflichen Alltag einen spürbaren Effekt:

Ja, das ist für mich wichtig und erwünscht, wenn die Dolmetscher bereit sind, Freizeit zu investieren und sich Fachbegriffe aneignen. Vor der Coronazeit habe ich zum Beispiel ein Lexikon, eine Reihe von Heilkräutern gebärdet, also mit den Dolmetschern die Gebärden gemeinsam entwickelt, weil die gab's noch nicht. Im Verkauf habe ich das Thema Heilpflanzen sehr oft, und da gibt es jetzt auf der Technischen Uni im Gebärdenlexikon GESTU Vorschläge für Gebärden. Dort können Dolmetscher diese Gebärden nachschlagen, das ist dann schon sehr hilfreich. Zum Beispiel Johanniskraut oder so, ja? Damit ich sozusagen eine Gebärde dafür habe und man nicht alle Fachbegriffe durchbuchstabieren muss, sondern dass man Gebärden dafür verwenden kann. Und das bauen wir laufend aus.
(Sreco, Zeile 258-268)

Die DIs nutzen für die Erschließung der Terminologie in der Regel kein Lexikon o. ä., sondern greifen auf die DPs als Wissensquelle zurück. Diesen Austausch über fachliche Themen versteht Ingo als probates Mittel der Vorbereitung, wodurch sich auch das Translat verbessert:

Das ist sehr wichtig. Denn wenn wir uns über ein Thema unterhalten, dann ist später auch die Übersetzung besser. Es ist wie eine Art Vorbereitung. Auch die Gespräche, die wir manchmal abends führen. Würden sie nur ausschließlich dolmetschen [...], naja das geht natürlich auch, aber manchmal sind sie neugierig und fragen mich etwas. Und nach meinen Erklärungen ist oft ein größeres Verständnis für die Zusammenhänge da.
(Ingo, Zeile 064-069)

Der fachliche Austausch mit seinen DIs ist für Sreco ebenfalls sehr wichtig und stellt auch für ihn eine indirekte Förderung und Vorbereitung der DIs dar. Außerdem hält er fest: „Und natürlich müssen sie sich mit mir mitentwickeln. Ja? Das ist eh klar, anders geht das gar nicht“ (Sreco, Zeile 304). Lisa wiederum tauscht sich mit ihren DIs nur dann über fachliche Themen aus, wenn die Initiative von den Dolmetschenden ausgeht. In den Auswertungsgesprächen thematisiert sie eher persönliche Aspekte als fachliche Inhalte (Lisa, Zeile 161-165).

8.3 Zeitliche Flexibilität, Priorisierung und dolmetscherne Tätigkeiten

Die Kategorie *Zeitliche Flexibilität* wird im Material codiert, wenn Äußerungen zur zeitlichen Verfügbarkeit DI beschrieben werden. Darüber hinaus fallen Darstellungen in diese kategorie, die beschreiben, in welcher Weise die DI die Einsätze bei der DP im Vergleich zu anderer Kundschaft priorisiert.

Der berufliche Erfolg der DPs hängt maßgeblich davon ab, wie oft und in welchem Umfang ihnen DIs zur Verfügung stehen (Campbell et al., 2008). Das Ausmaß der zeitlichen Verfügbarkeit hängt dabei von der Berufsspezifik der DP ab. Mit der zeitlichen Verfügbarkeit geht auch die Bereitschaft der DIs einher, eine gewisse Flexibilität anzubieten und die Einsätze bei den DPs im Vergleich zu anderen Aufträgen priorisiert zu behandeln.

Diese Anforderung stellt beispielsweise Ingo an seine DIs, verbunden mit der Erwartung, dass seine Termine priorisiert behandelt werden und nach passendem Ersatz gesucht wird, sollten sie verhindert sein (Ingo, 083-087). Julia wiederum fordert keine Priorisierung ihrer Termine, sondern sucht nach gemeinsamen Lösungen, die Termine aufeinander abzustimmen:

Nein. Das geschieht immer in Absprache. Wenn ich in unserem Kalender sehe, dass sie an einem bestimmten Termin frei sind, dann frage ich nochmal nach. Und erst nach der Bestätigung gebe ich den Terminvorschlag weiter. Die müssen sich mir nicht anpassen, ich versuche immer, dass wir uns in der Mitte treffen und einen Kompromiss finden.
(Julia, Zeile 043-047)

Für die Koordination von Terminen wird in ihrem Team ein digitales Tool genutzt, in dem auch die Termine der DIs vermerkt sind, wenn sie für die anderen Tauben des Betriebes zum Einsatz kommen. Auf diese Weise haben alle Teammitglieder einen Eindruck von der Auslastung der Dolmetschenden. Helene arbeitet grundsätzlich mit ihren festen DIs, für einzelne Termine werden jedoch auch externe Dolmetschende dazu gebucht. Ihre Termine sind ausreichend im Voraus bekannt, so dass ihre DIs die Planung entsprechend anpassen können. Spontane Termine werden extra angefragt und ggf. mit anderen Dolmetschenden besetzt, wenn ihre DIs zeitlich verhindert sind (Helene, Zeile 217-226). Alle DPs betonen, dass eine lange Vorlaufzeit und die Einführung fester Zeiträume zu einer höheren Besetzungsquote der Einsätze führt. So ist auch Srecos beruflicher Alltag durch feste Einsatzzeiten und entsprechender Planbarkeit der Dolmetschsituationen strukturiert. Es gibt sowohl Teamsitzungen, als auch Verkaufszeiten in der Apotheke, in denen die DIs hinzugezogen werden. Sreco verlangt keine Priorisierung seiner Termine. Er berichtet von einer hohen Motivation seiner DIs, auch für spontane Termine zur Verfügung zu stehen und für unbesetzte Einsätze Ersatz zu suchen (Sreco, Zeile 318-329). Ein anderer Aspekt, der in einem zeitlichen Zusammenhang von Ingo und Helene geäußert wird, ist die Kontinuität der Zusammenarbeit. Beide DPs betonen, dass eine längere Abwesenheit einer DI oder ein diskontinuierlicher Einsatz sowohl für die DP als auch für die DIs einen zusätzlichen Kraftaufwand bedeutet und daher vermieden wird (Ingo, Zeile 605-607; Helene, Zeile 134-137).

In der Literatur wird immer wieder beschrieben, wie DIs in den Zeiten, in denen kein Dolmetschbedarf besteht, dolmetschferne Tätigkeiten ausführen, wie beispielsweise

das Führen von Patientinnenakten oder das Assistieren und Korrigieren von Schriftstücken (Earhart & Hauser, 2008; Graßer, 2011; Meinicke, 2011). Keine von den interviewten DPs bestätigte, dass von ihren DIs solche Tätigkeiten übernommen werden.

8.4 Mikroteamdynamiken

Wurde von den Teilnehmenden auf die Teambildung oder die Dynamik zwischen ihnen und der DI referiert, wurde im Material die Kategorie *Mikrodynamiken* codiert. Diese Kategorie differenziert sich in ganz unterschiedliche Aspekte, denn die Dynamiken, welche innerhalb des Mikroteams aus Deaf Professional und Designated Interpreter entstehen, sind zum einen durch eine klare Aufteilung der Verantwortlichkeiten und Entscheidungen gekennzeichnet, aus der sich eine *Hierarchie in der Zusammenarbeit* ergibt. Zum anderen zeichnet sich die Verbindung zwischen DP und DI durch eine enge Beziehung und gegenseitige *Wahrnehmung der Bedürfnisse*, aber auch durch eine gewisse *Abhängigkeit* aus (siehe Kapitel 5.3 "Dimensionen der Zusammenarbeit"). Das betrifft Äußerungen, die auf eine derart exklusive Verbindung hindeuten, dass die freie Entscheidung davon beeinflusst wird und sich eine daraus eine Art Unfreiheit ergibt. Weiterhin werden Darstellungen zu den Aspekten der *Rekrutierungs- und Einarbeitungsphase* neuer DIs codiert, wie auch Besonderheiten bezüglich des Einsatzes ausgewählter DIs für bestimmte *Einsatzgebiete* und der *Besetzungstärke* in einzelnen Settings.

8.4.1 Hierarchie in der Zusammenarbeit

Die Deaf Professional und die Designated Interpreter bilden innerhalb des Makroteams des hörenden Arbeitsumfeldes ein Mikroteam (siehe Kapitel 3.4.3 „Auswirkungen auf die Sozialstruktur und Zusammenarbeit“) und verfolgen mit der erfolgreichen beruflichen Praxis der DP in ihrer Zusammenarbeit ein gemeinsames Anliegen. Damit ergibt sich eine hierarchische Struktur, denn die endgültige Entscheidungsgewalt aller Handlungen liegt damit bei der DP (Cook, 2004). So empfindet es auch Ingo: „Ja klar. Dass die Dolmetscherin eine führende Rolle einnimmt, kann ich mir auch nicht vorstellen. Sie ist ja eine Dienstleisterin“ (Ingo, Zeile 130-131). Die DP entscheidet über den Ablauf anstehender Situationen und welches Verhalten der DI situationsspezifisch angemessen ist. Die DI ist auf die

Einschätzung der DP und Weitergabe der Informationen angewiesen, genau so wie die DP darauf angewiesen ist, dass die DI ihre Anweisungen befolgt. Diese Faktoren generieren eine Dynamik der Abhängigkeit, genau so wie die Exklusivität der beruflichen Bindung. Alle DPs nehmen die Hierarchie innerhalb der Beziehung mit ihren DIs wahr und verstehen sich ihnen gegenüber als weisungsbefugt. Allerdings setzten sie damit kein einseitiges, autoritäres Auftreten gleich. Vielmehr betonen sie die Gleichwertigkeit und partnerschaftliche Zusammenarbeit im Sinne des Ally-Modells, was Julia beispielsweise konkret benennt (Julia, Zeile 246-260). Sreco findet einen anderen Vergleich. Für ihn ähnelt die Art der Interaktion zwischen ihm und seinen DIs während einer laufenden Situation der eines Paares beim Tanzen:

Ja, es hat schon Situationen gegeben, weil ich vielleicht zu schnell war in komplizierten Themen und die Kollegin gesagt hat "Moment und da brauche ich auch mehr Zeit, um das zu formulieren, weil das auf Deutsch komplexer zu formulieren ist". Das kommt schon öfters vor, dass ich gebeten werde, ich soll wiederholen oder ich soll langsamer gebärden. Aber wir schauen dann halt, manchmal ist es wie ein Tanz in der Situation zwischen der Dolmetscherin und mir.
(Sreco, Zeile 501-507)

Ein Aspekt, der das hierarchische Verständnis in der Zusammenarbeit ausdrückt, ist die Frage nach der Entscheidungshoheit bei verwendeter Fachterminologie. Die DPs artikulieren den Wunsch, dass ihre DIs sich ihren Formulierungswünschen anpassen. Diese Erwartung schildert beispielsweise Helene, wobei sie auch von dem Widerstand einer DI berichtet, diesen Wunsch umzusetzen:

Es gibt einfach spezielle Wörter oder Begriffe, da gab es mal irgendeinen Begriff, den ich wollte, weil es einfach in dem politischen Kontext gut gepasst hat. Ich habe es auch buchstabiert und mir war es auch wichtig, dass es gesagt wird, und ich hab dann tatsächlich Diskussionen gehabt mit den Kolleginnen, die gesagt haben "ich kann mit dem Wort nicht, ich muss halt ein anderes verwenden". Wo ich dann gesagt habe "nein, ich möchte aber, dass dieses Wort gesagt wird". Und diese Auslassungen und Fehler, das ist ja in Ordnung, das kann man noch im Nachhinein korrigieren lassen, aber das sind so Grundsatzdinge.
(Helene, Zeile 109-117)

Obwohl sich alle DPs in einer hierarchisch höheren Position begreifen, betonen sie die Wertschätzung einer angenehmen Arbeitsatmosphäre, die sich unter anderem durch die Wahrnehmung und den Respekt der gegenseitigen Bedürfnisse ergibt.

8.4.2 Wahrnehmung der Bedürfnisse der DIs

Die enge Zusammenarbeit gibt nicht nur der DI die Möglichkeit, sich an die DP und ihre Ansprüche anzupassen. Auch die DP kommt in Kontakt mit den Bedürfnisse der DI (Pouliot & Stern, 2008). Durch die Teamarbeit in dem DP - DI-Modell konnte zum Beispiel Julia ein tieferes Verständnis sowohl für den Translationsvorgang als auch für die Bedürfnisse der Dolmetschenden entwickeln:

Eben diese tiefe Beziehung macht es möglich, dass mir bewusst ist, was es braucht, damit man gut dolmetschen kann. Früher war das anders, da war ich anspruchloser und hab einfach irgendwelche Dolmetscherinnen bestellt. Ich hab ganz unbedarft nur an mich gedacht. Durch die jetzige Situation weiß ich einfach viel besser, was die Dolmetscherinnen brauchen. Das ist auch eine Orientierung für mich.

(Julia, Zeile 067-072)

Julia nimmt die Bedürfnisse der DIs durch die enge Zusammenarbeit im Vergleich zu früheren Dolmetschsituationen differenzierter wahr. Auf eine angenehme Arbeitsatmosphäre legt sie großen Wert. Auch Ingo betont die Wichtigkeit einer harmonischen Atmosphäre und nimmt Hinweise der DI ernst, die eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen betreffen (Ingo, Zeile 475-481). Lisa teilt diese Einschätzung. Sie begreift sich als Teil des Teams mit der DI ,dafür ergreift sie aktive Maßnahmen und zeigt viel Verständnis bei schwierigen Dolmetschsituationen:

Eben weil wir ein Team sind, wir arbeiten zusammen. Es ist ein gegenseitiges Geben und Nehmen. Ich bin nicht so kalt wie einige andere taube Personen, die der Dolmetscherin alles überhelfen und erwarten, dass die das aushält und weiter dolmetscht. Ich bin eigentlich nicht so. Ich gebe ihr immer eine Chance, warte ab, bis sie bereit ist und erst dann geht es weiter. Das sind ja auch nur Menschen und keine Roboter.

(Lisa, Zeile 550-556)

Lisa hatte durch die Tätigkeit ihrer Mutter als Dolmetscherin bereits vor ihrer eigenen beruflichen Laufbahn Kontakt zu Dolmetschenden und beschreibt, dass bereits bestehende private Beziehungen bewusste Abgrenzung erfordert, was beiden Parteien aber bewusst ist und gut gelingt: „Das Setzen der Grenzen klappt da sehr gut. Für das bevorstehende Setting ist dann ganz klar jede in ihrer Rolle und danach begegnet man sich wieder als Freundinnen. Das kann also ganz verschieden sein“ (Lisa, Zeile 638-641). Gleiches bestätigt sie auch für Dolmetschende, die während ihres Studiums zum Einsatz kamen und zu denen sie teilweise auch freundschaftliche Verbindungen hatte.

8.4.3 Abhängigkeit

Das Verhältnis zwischen einer DP und ihrer DI ist von einer gewissen Exklusivität gekennzeichnet, mit der durchaus ein Gefühl der Abhängigkeit einher gehen kann (Graßer, 2011; Beaton & Hauser, 2008). So beschreibt Ingo beispielsweise, dass sein Gefühl der Abhängigkeit zunimmt, wenn die Verfügbarkeit der Dolmetschenden abnimmt. Bei der Frage nach der umgekehrten Abhängigkeit seiner DIs von ihm macht er auf den Aspekt der Intensität der Zusammenarbeit aufmerksam:

Das ist unterschiedlich und hängt von der aktuellen Lebenssituation ab. Ob eine Dolmetscherin jetzt den Fokus aufs Geld verdienen legt oder nicht. Je größer die Abhängigkeit ist, desto enger ist aber auch das Arbeitsverhältnis. Je mehr eine Dolmetscherin auch andere Aufträge hat, desto schwerer ist es für mich, meine Termine zu besetzen. Die Bezahlung hat da auch Einfluss drauf. Zum Beispiel bezahle ich ein bisschen besser, einfach weil Englisch und noch andere Sachen dazu kommen. Das ist

natürlich auch ein tolles Angebot für die Dolmetscherin und entsprechend ist dann auch die Leistung, die ich dafür bekomme.
(Ingo, Zeile 137-145)

Julia sieht die klare Notwendigkeit der Anwesenheit der DIs in ihrer täglichen Arbeit. Dennoch gründet die Zusammenarbeit weniger auf Abhängigkeit, als auf eine gleichberechtigte Partnerschaft:

Ja klar, aber "abhängig" passt nicht. Ich brauch sie, ohne sie kann ich nichts machen. Wie soll ich denn die Hörenden unterrichten ohne Dolmetscherin? Dafür brauch ich sie. Aber "abhängig" klingt so, als ob ich eine Bittstellerin wäre und sie anflehen müsste. Ich begreife uns schon eher als gleichgestellt.
(Julia, Zeile 059-063)

Julia vermutet bei ihren DIs kein Gefühl der Abhängigkeit von ihr (Julia, Zeile 074). Auch Lisa kann eine Abhängigkeit seitens der DIs im derzeitigen Arbeitsverhältnis nicht beobachten. Für sich selber kann sie das auch verneinen, da sie über einen ausreichend großen Pool an Dolmetschenden verfügt und zur Not auch auf den Modus des Remotedolmetschen zurückgreift:

Wenn die beiden nicht können, dann frage ich bei den anderen an. Und wenn die dann auch nicht frei sind, dann hole ich mir online eine Dolmetscherin dazu. Da weiß ich, wer gut ist. Es gibt also einige

Ausweichmöglichkeiten. Von daher würde ich nicht sagen, dass ich da abhängig bin.

(Lisa, Zeile 190-194)

Lisa ist, wie bereits erwähnt, besonders Berufsanfängerinnen offen gegenüber eingestellt. Für diese Personen räumt Lisa ein, dass sich ein Gefühl der Abhängigkeit einstellen könnte. Sie vermutet, dass es zur Zeit ihres Studiums in einer anderen Stadt aufgrund der dortigen geringen Anzahl an Tauben bei den Dolmetschenden durchaus ein Gefühl der Abhängigkeit gegeben haben könnte (Lisa, Zeile 196-198). Helene weißt ein Gefühl der Abhängigkeit deutlich von sich: „Warum? Also das ist ja eine Dienstleistung, die ich da bekomme. Ich spüre da keine Abhängigkeit, nein“ (Helene, Zeile 209-210). Dem möglichen Gefühl der Abhängigkeit von den DIs begegnet Helene, indem sie sowohl ihre Termine weit im Voraus besetzt und damit die Wahrscheinlichkeit der erfolgreichen Besetzung erhöht, als auch durch die Ausrichtung der Termine an der Verfügbarkeit ihrer DIs. Eine umgekehrte Reihenfolge, bei der die Besetzung nach der Terminierung der Gespräche erfolgt, empfindet Helene als zu anstrengend (Helene, Zeile 215-226). Dennoch beschreibt sie, dass sie lieber auf Termine verzichtet, als andere Dolmetschende als ihre DIs zu bestellen. Die translatorische Kompetenz und zwischenmenschliche Harmonie hat für sie Priorität:

Bei meinen Terminen ist es oftmals so, dass die recht konkret sind. Also es ist eben die Arbeit im Gehörlosenbund, die Arbeit als Politikerin, und es sind einfach ganz viele Themen, die auch mit Geldern zu tun haben, mit Finanzplänen zu tun haben, wo ich dann auch nur bestimmte Dolmetscherinnen nehme und nicht einfach irgendjemanden. Und ich schreibe keine Termine aus und frag, wer hätte Zeit, an dem Tag zu dolmetschen, sondern ich frage bestimmte Dolmetscherinnen. Oder ich verzichte lieber auf den Termin, als dass ich irgendjemanden nehme, weil ich möchte nicht, dass da etwas schief läuft oder etwas nicht funktioniert, sondern so wie ich es gerne hätte.

(Helene, Zeile 469-478)

Dass ihre DIs ein Gefühl der Abhängigkeit entwickeln, hält sie für nicht realistisch. Sie vermutet, dass ihre DIs ausreichend andere Aufträgen annehmen könnten und daher keine Abhängigkeit empfinden (Helene, Zeile 228-230). Sreco bestätigt das Gefühl der Unabhängigkeit von seinen DIs, obwohl ihn andere Taube hin und wieder mit dieser Tatsache konfrontieren. Er begreift die Anwesenheit der DIs jedoch eher als Chance. Er

ist selbstbewusst und sieht in den DIs eine Möglichkeit, seinen Beruf auf diesem Niveau und in dieser Komplexität ausüben zu können:

Na, das ist oft ein heißes Thema. Gehörlose sagen oft, dass ich nicht selbstständig sei, dass ich Dolmetscherinnen brauche für meine Arbeit und daher nicht selbstständig arbeiten kann. Aber meine Perspektive ist, dass ich meine Berufsziele mit Dolmetscherinnen erreichen kann. Und das ist mein Vorteil, selbstverständlich, ja? Also ich habe die führende Rolle, ich habe die Verantwortung für das Labor, auch in einigen Gehörlosenprojekten bin ich maßgeblich dabei. Also abhängig fühl ich mich nicht, das würde ich nie benützen diesen Begriff. Ich würde sagen, Dolmetscherinnen haben eine unterstützende Rolle, niemals, dass ich von ihnen abhängig wäre. Sehr viele ältere Gehörlose, die nur ab und zu einen Dolmetscher haben für irgendwelche speziellen Termine, die haben die Vorstellung, dass ich abhängig wäre, dass ich ohne Dolmetscher nicht arbeiten kann. Aber das ist ja ein ganz anderer Arbeitsbereich. Das können sich diese Menschen oft gar nicht vorstellen, die halt diese Ausbildung nicht haben, die notwendig ist, um so einen diffizilen und komplexen Beruf auszuüben. Und die würden dann sagen "Oh Gott, ich bin abhängig, ich hab Angst", ja?

(Sreco, Zeile 349-364)

Für Sreco ist die Situation, einen professionellen Beruf mit Hilfe von DIs auszuüben, auch eine Möglichkeit, Aufklärungsarbeit zu leisten und zu demonstrieren, dass diese Zusammenarbeit nicht auf Abhängigkeit beruht:

Auch damit es da zu einem Umdenken kommt. Wenn man ein höheres Berufsziel erreichen will, kann man das ohne Dolmetscherinnen glaube ich nicht erreichen. Ich kann selbstständig viele Probleme lösen, wenn ich Dolmetscherinnen habe.

(Sreco, Zeile 366-368)

Sreco vermutet, dass die DIs keine Abhängigkeit von ihm empfinden, sondern die Zusammenarbeit eher durch freiwilliges Interesse motiviert ist (Sreco, Zeile 374-377).

8.4.4 Rekrutierung und Einarbeitung

Mit dem Beginn einer professionellen Laufbahn und dem Antritt einer höheren beruflichen Position steht die DP zunächst vor der Aufgabe, geeignete Dolmetschende zu finden. Lisa konnte diese Aufgabe in Teilen abgeben und die Organisation ihrer Einsätze an den Vermittlungsdienst ihres Bundeslandes delegieren. Bei der Besetzung werden ihre Präferenzen bezüglich der Person oder Region dann berücksichtigt. Über

diesen Dienst hat sie auch ihre aktuellen DIs gefunden, die nun zu festen Zeiten regelmäßig für sie arbeiten (Lisa, Zeile 073-087).

Viele DPs berichten von der Schwierigkeit, geeignete DIs zu finden. Lisa und Ingo haben bewusst Berufsanfängerinnen als ihre DIs bestimmt, was bemerkenswert ist, da Alter und Berufserfahrung einen hohen Einfluss auf das Kompetenzniveau einer Dolmetschenden haben (Bontempo et al., 2014). Ingo begründet die Entscheidung damit, dass diese DI trotz geringerer translatorischer und fachlicher Erfahrung schlichtweg zeitlich am flexibelsten war:

Letztendlich habe ich gezielt bei den Absolventinnen gesucht und eine Person gefunden. Diese Person hatte erst vor Kurzem die Ausbildung abgeschlossen und war noch ganz unerfahren, aber dennoch bereit, für mich zu arbeiten und Erfahrungen zu sammeln. Diese Chance habe ich genutzt. Das ist ja auch eine tolle Chance für die Person. Es gab keine anderen Aufträge, diese Person hat sich völlig auf mich konzentriert. (Ingo, Zeile 012-017)

Außerdem hat er die Erfahrung gemacht, dass Dolmetschende, die schon länger im Berufsleben sind, weniger Anpassungsbereitschaft aufbringen, um so eine Stelle anzutreten (Ingo, Zeile 004-012). Für die Einstellung potentieller neuer DIs vertraut Ingo auf die Einschätzung seiner anderen DIs und arbeitet diese dann gemeinsam mit ihnen ein (Ingo, Zeile 514-517). Die Dauer des Teambildungsprozesses, bis sich Ingo und seine DI sowohl menschlich als auch translatorisch angeglichen haben, gibt er mit etwa einem Jahr an. Zu seiner ersten Dolmetscherin hält Ingo auch nach einigen Umzügen noch Kontakt und fragt insbesondere internationale Einsätze bei ihr an. Lisa hat ihre DIs über die Dolmetscherinnen-Vermittlung in ihrem Bundesland gefunden. Ihr Team besteht derzeit aus drei DIs, wovon eine als Berufsanfängerin in Lisas Team eingestiegen ist. Ähnlich wie Ingo empfindet sie die geringe Berufserfahrung als Vorteil:

Dadurch, dass sie noch relativ unerfahren ist, hab ich das Gefühl, ich könnte sie mir ein bisschen erziehen. Ich kann ihr sehr genau mitteilen, was ich brauche. Wenn jemand vorher schon viel Erfahrung mitbringt, dann ist es womöglich schwieriger, flexibel zu sein und sich mir anzupassen. Die Person muss sich schon auch stark an mich anpassen können. (Lisa, Zeile 052-056)

Lisa nutzt eine Kennenlernphase, bevor es zu einer festen Zusammenarbeit kommt, um die gegenseitige Kompatibilität zu prüfen: „Ich möchte die Dolmetscherinnen immer erstmal kennenlernen und lade sie zu einem Gespräch ein“ (Lisa, Zeile 005-006). Sie achtet dann bewusst darauf, Einsätze zu wählen, in denen ein weniger komplexes Thema behandelt wird. Dabei geht sie mit Auslassungen großzügig um und ist offen für Fragen bezüglich der Inhalte oder Gebärden:

Das erkläre ich dann gerne und dann klappt das meistens auch gut mit dem Dolmetschen. Ich vermeide auch übertrieben hohe Ansprüche, dass alles sofort und exzellent übersetzt werden muss. Dennoch möchte ich, dass Fremdwörter beibehalten werden, genau so wie auch englische Fachausdrücke. Zum Teil geht es mir um die inhaltliche Übersetzung und zum anderen ist mir auch die sprachliche Darstellung der sprechenden Person wichtig. [...] Wenn die Dolmetscherin mal nicht mitkommt oder das Fachliche nicht versteht oder ein Thema völlig verpasst hat oder gar keine sprachlichen Bilder entwickeln kann, dann ist LUG oder LBG für mich auch völlig in Ordnung.
(Lisa, Zeile 014-024)

Nach einer gewissen Zeit der Zusammenarbeit steigen Lisas Erwartungen an die Dolmetschleistung. Der Kontakt zu den ersten DIs, die Helene begleitet haben, entstand mehr oder weniger zufällig, wobei sie betont, dass ihr Bedarf an Verdolmetschung zu dem damaligen Zeitpunkt auch noch nicht so hoch war wie mit ihrem Eintritt in die Politik ihres Landes. Die DIs, die aktuell für sie arbeiten, hat Helene durch ein offizielles Bewerbungsverfahren ihrer Partei gefunden (Helene, Zeile 045-060). Auch für Sreco war es der berufliche Aufstieg, verbunden mit einem steigenden Maß an Verantwortung, der die Situation der Verdolmetschung in seinem beruflichen Alltag veränderte. Konnten anfangs noch Kolleginnen die Kommunikation zwischen Sreco und seiner hörenden Umwelt absichern, so wurde nach seinem Abschluss und mit fortschreitendem Sprachlernprozess der österreichischen Laut- und Gebärdensprache deutlich, dass dieser Anforderung nur professionelle Dolmetschende gerecht werden konnten. Sreco war dabei von Anfang an bewusst, dass diese Aufgabe nicht von wechselnden Personen wahrgenommen werden konnte:

Also mir war bewusst, was die Aufgaben einer solchen Dolmetscherin wären. Das war mir klar. Und mir war auch klar, es ist nicht so wie eine Dolmetscherin, die nur Kurztermine macht. Aber wie und wann eine solche Dolmetschunterstützung umsetzbar wäre, das war mir nicht klar. Damals war ja auch die Situation noch nicht so, dass ich schnell Verantwortung übernehmen konnte. Ich musste erst langsam

hineinwachsen. Und dann gab es eben diesen Zeitpunkt, wo klar war, ich brauch jetzt eine Veränderung. Als ich also im Verkauf anfang und Beratung machen sollte, da war klar: ohne Dolmetscherinnen geht's nicht weiter. Wir müssen ein neues System einführen für mich, ich brauche Dolmetscherinnen, ich brauche Designated Interpreters.
(Sreco, Zeile 129-128)

Nach einem Bewerbungsprozess konnte eine geeignete DI gefunden und nach einer erfolgreichen Probezeit auch eingestellt werden. Sreco hatte vor der Einstellung seiner DIs Bedenken bezüglich deren Qualität und Effizienz sowie deren Integration in seinen Arbeitsalltag (Sreco, Zeile 095-098). Letztendlich konnte er jedoch mit den DIs zusammen einen optimalen Arbeitsprozess erarbeiten. Auch die Anwesenheit der DIs wurde von der Kundschaft problemlos akzeptiert, so dass Sreco den an ihn gestellten beruflichen Anforderungen erfolgreich nachkommen konnte.

8.4.5 Einsatzgebiete, Doppelbesetzung

Jede Mikroteamdynamik wird von den Charakteren der Teammitglieder bestimmt und ist einzigartig. Arbeiten DPs mit unterschiedlichen DIs zusammen, setzen sie diese mitunter auch je nach charakterlicher oder fachlicher Eignung unterschiedlich ein. So passt Lisa die Besetzung je nach Komplexität und Intensität des Settings an. Ein weiteres Kriterium ist die technische Ausstattung der DIs bei Onlinesettings:

Aber diese Settings sind nicht einfach, denn zusätzlich zu den Dolmetschkompetenzen der Dolmetscherin muss auch noch ihre Internetleitung stabil genug sein. Wenn ich einige gute Dolmetscherinnen habe, deren Leitung aber nicht stabil ist, dann ist mir ja auch nicht geholfen. Dann muss ich einfach andere Leute bestellen.
(Lisa, Zeile 057-062)

Welche Besetzungsstärke für die Settings angemessen ist, bestimmt Lisa in Absprache mit ihren DIs. Helene reicht bei ihrer Büroarbeit in der Regel eine Einzelbesetzung aus. Bei öffentlichen Terminen oder mehr Gesprächspartnerinnen greift sie auf ihre anderen DIs oder auch auf externe Dolmetschende zurück. Ingo wählt unterschiedliche DIs je nach Persönlichkeit und Kompetenz für unterschiedliche Einsatzgebiete sorgfältig aus:

Bestimmte Dolmetschende aus meinem beruflichen Team setze ich auch bei meinem behinderten-politischen Engagement ein. Zum Beispiel wenn ich Mitglieder anderer Parteien treffe. Das hängt natürlich auch immer von

der dolmetschenden Person ab, ob das Gespräch passt oder nicht. Es gibt Dolmetschende, für die kommt ein Treffen mit der AfD nicht in Frage. Oder andere fühlen sich bei einem anderen Thema wohl oder ich wähle bewusst welche aus, die sich mit Politik beschäftigen. Es gibt aber auch Personen, die dolmetschen nicht, wenn ihnen der Ton in einer Sache nicht gefällt. Und für andere passt das dann wieder.
(Ingo, Zeile 547-555)

Diese Rücksichtnahme auf persönliche Befindlichkeiten oder auch die Absprache der Besetzungstärke zeugt von der großen Bereitschaft zur Teamarbeit, die für DP - DI Tandems charakteristisch ist (Pouliot & Stern, 2008).

8.5 Makroteamdynamiken

Bei Äußerungen bezüglich des Verhältnisses der DI zum hörenden Arbeitsumfeld der DP wird die Kategorie *Makrodynamiken* codiert. Das betrifft sowohl Konkretisierungen zu der *Organisation* der DI(s) in den betrieblichen Arbeitsablauf, als auch allgemeine Erwähnungen, welche die Art und Umfang des *Kontaktes mit dem Kollegium* beschreiben. Die Dynamiken zwischen dem Mikroteam und dem Makroteam (siehe Kapitel 3.4.3 "Auswirkungen auf die Sozialstruktur und Zusammenarbeit") werden darüber hinaus auch von zwischenmenschlichen Faktoren geprägt, welche mit der Zuordnung *Mikroteam im Makroteam* erfasst werden.

8.5.1 Organisation

Die Zusammenarbeit mit einer oder mehreren Dolmetschenden bedeutet einen erheblichen Organisationsaufwand für die DP. Alle DPs bestätigen, dass die Einführung fester, regelmäßiger Arbeitszeiten eine bessere Planbarkeit und eine höhere Besetzungsrate garantieren. Ingo hat beispielsweise zu Beginn seiner Tätigkeit die Termine an der Verfügbarkeit seiner DIs ausgerichtet, ist aber schon nach kurzer Dauer zu festen Einsatzzeiten übergegangen. Diese Entscheidung ermöglichte dem hörenden Arbeitsumfeld ebenfalls, die innerbetrieblichen Abläufe besser zu organisieren. Auch Sreco arbeitet mit festen Einsatzzeiten (Sreco, Zeile 320-325). Helenes Termine sind ebenfalls gut planbar. Bei einigen Terminen werden ihr Dolmetschende von der Seite der Veranstaltenden zur Verfügung gestellt. Für informelle Gespräche in der Pause oder nach Beendigung der offiziellen Teile bestellt sie jedoch ihre eigenen DIs.

8.5.2 Kontakt mit dem Kollegium

Die Teilnahme der DI mit dem hörenden Arbeitsumfeld der DP stellt ein Charakteristikum der DP - DI Konstellation dar (Hauser & Hauser, 2008). Die DPs aus der Untersuchung schildern, dass ihre DIs Kontakt zu dem hörenden Kollegium in den Pausen haben. In dieser Zeit kommt es vereinzelt zu Gesprächen zwischen den DIs und dem hörenden Arbeitsumfeld. Sreco bestätigt dies für seine DIs. Ähnlich wie eine Interviewperson bei Miner (2017) ist auch er sich darüber bewusst, dass die Position, welche die DI innerhalb des hörenden Makroteams einnimmt und auf welche Weise der Kontakt mit dem Umfeld gepflegt wird, mitunter einen großen Einfluss auf seine Position hat:

Ja das gibts schon, in den Pausen zum Beispiel, da plaudern die dann irgendwo. Ich find das auch gut, dass sie in Kontakt sind mit dem Team, damit sie sich auch besser integrieren können. In der Firma ist es auch wichtig, dass da ein sozialer Austausch besteht, weil die Dolmetscherinnen ja auch mit mir dort arbeiten, ja? Also die Firma ist ein sehr warmer Ort und da müssen sich die Dolmetscherinnen auch irgendwie integrieren. Für mich ist das ja auch ein Vorteil, wenn die Dolmetscher in der Pause zum Beispiel in der Küche sitzen, und dann kommt ein Kollege, und dann gibts ein Kontakt. Und das ist ja für mich nicht schlecht, ja? Weil da ja auch ein Vertrauen aufgebaut wird zwischen den beiden, menschliche Bedürfnisse sind das. Und die Hörenden kriegen dann auch mit, dass die Dolmetscherin nicht anders ist als sie selber und auch Pausen braucht und so weiter. Also das ist alles viel lockerer, und dann gibts auch mehr Vertrauen und das ist für mich ein Vorteil, wenn die hörenden Kollegen schon wissen ... Also wenn es dann zum Beispiel auch private Kontakte zu mir gibt über die Dolmetscherin. Oder es gibt irgendwelche Empfehlungen an Literatur oder irgendwas, so dass ich auch von diesem Kontakt profitiere, den die Dolmetscherin mit den Kollegen aufgebaut hat.
(Sreco, Zeile 381-398)

Neben den zwischenmenschlichen Aspekten spielen beim Kontakt mit dem Makroteam auch organisatorische Faktoren, wie die Berücksichtigung der Dolmetschsituation innerhalb des betrieblichen Ablaufs oder die Vermittlung der Kommunikationsbedürfnisse des Mikroteams an die hörenden Mitarbeitenden und Vorgesetzten, eine Rolle. So beschreibt Lisa, dass ihre DIs die Kontaktsituationen mit hörenden Gesprächsteilnehmenden auch für Aufklärungsarbeit nutzen (Lisa, Zeile 311-312).

Mit dem regelmäßigen Kontakt der DI zum hörenden Kollegium, stellt sich die Frage nach deren Wahrnehmung. Für Ingo ist die DI kein Teil seines Makroteams, da ihr die fachlichen Kompetenzen fehlen, um als Mitarbeiterin angesehen zu werden. Er beobachtet, dass seine Kolleginnen das ähnlich wahrnehmen:

Der Begriff "Team" bezeichnet hier das Forschungsteam. Die Dolmetscherin als Teil des Teams zu sehen, passt einfach nicht, sie ist ja keine Physikerin.
(Ingo, Zeile 162-164)

Julia wiederum vermutet, dass ihre DIs durchaus als eigenständige Mitglieder des Makroteams wahrgenommen werden, räumt jedoch die Möglichkeit ein, dass die Zugehörigkeit nur über die Zuordnung zu ihrer Person definiert wird (Julia, Zeile 079-081). Ähnliches berichtet Lisa. Sie begründet die Wahrnehmung ihrer DIs als Teammitglieder mit der Beobachtung eines grundlegenden Verständnis' von der Notwendigkeit der Dolmetscherinnen und deren Aufgabe:

Ja schon. Die werden auch genau so begrüßt. Wenn ich Dolmetscherinnen mitbringe, die schon bekannt sind, dann gibt es auch keine Distanz zu denen. Das hat sich möglicherweise durch Corona geändert, aber eigentlich fragt sich niemand, warum sie da sind. Es ist ganz klar, was deren Aufgabe ist. Das ist halt der übliche Trupp, den ich im Schlepptau habe. Das kennen meine Kolleginnen schon. Wenn dann noch Praktikantinnen dazu kommen, wird die Gruppe manchmal noch größer.
(Lisa, Zeile 214-220)

Sreco geht ebenfalls davon aus, dass seine DIs von dem hörenden Kollegium aufgrund der Kontinuität und Häufigkeit ihrer Anwesenheit ebenfalls als Teammitglieder angesehen werden (Sreco, Zeile 405-409).

8.5.3 Mikroteam im Makroteam

Ein zu beleuchtender Aspekt ist das Verhalten der einzelnen Mitglieder des Mikroteams und der Einfluss von An- oder Abwesenheit des Makroteams. Lisa betont beispielsweise, dass die DI ein Gefühl dafür entwickeln muss, wann ein privateres und wann ein offizielleres Verhalten angemessen ist. Dabei achtet sie verstärkt auf ausgrenzende Tendenzen, die vom Mikroteam ausgehen können:

Ja, das Professionelle bleibt, das Fachliche. Da gehen zum Beispiel keine Witze nur zwischen uns. Wenn, dann nur in der großen Gruppe zusammen, aber nicht separat. Aber im Studium ist es schon ein paar Mal in langweiligen Situationen passiert oder wir haben kleine, kurze Unterhaltungen nebenbei gehabt. Und im Beruf ist es mir schon wichtig, dass meine hörenden Kollegen dazu gehören und nicht ausgegrenzt werden. Das bedeutet also für die Dolmetscherin automatisch eine entsprechende Anpassung ihrer Rolle, sobald Kollegen dabei sind.
(Lisa, Zeile 673-680)

Auch Ingo schildert in diesem Zusammenhang, dass die Atmosphäre im Mikroteam offener und privater ist, als wenn hörende Kolleginnen dazu stoßen. Für ihn ist es essenziell, dass seine DIs intime und offiziellere Situationen erkennen und ihr Verhalten entsprechend anpassen (Ingo, Zeile 461-465).

Lisa und ihr Mikroteam nutzen die Kontaktsituationen mit dem Makroteam aktiv für die Aufklärung und die Sensibilisierung der hörenden Mitarbeitenden für ihre Bedürfnisse und die der DIs, wie beispielsweise im Rahmen eines Workshops. Lisa und ihr Team wurden dabei von kurzfristigen Änderungen überrascht und haben die Möglichkeit genutzt, um über die Relevanz von Planbarkeit und Vorbereitungsmaterial zu informieren:

Ich hab auch das Gefühl, das muss man erstmal klar machen. An dem Workshop haben fünf Leute teilgenommen. Im ganzen Haus arbeiten so etwa fünfzehn Personen, davon sind aber nicht alle durchgehend dabei. Aber diese fünf aufzuklären, ist schon mal der erste Schritt, der Rest kommt danach. Ich habe den Wunsch, da mehr Sensibilisierung zu schaffen und da sollen die Dolmetscherinnen dann auch mitarbeiten.
(Lisa, Zeile 308-313)

Lisa artikuliert den Wunsch, dass ihre Kolleginnen ihre Bedürfnisse und die der DIs wahrnehmen und berücksichtigen.

8.6 Vorbereitung

Äußerungen, welche die *Vorbereitung* von Settings und Einsätzen betreffen, werden in dieser Kategorie codiert. Dies betrifft sowohl allgemeine Erwähnungen, als auch konkrete Beschreibungen zu den Inhalten und dem Ablauf der Vorbereitung auf einzelne Settings vorgenommen werden.

Die Vorbereitung von Einsätzen hat auf das Dolmetschprodukt einen signifikanten Effekt (Thóroddsdóttir, 2024) und umfasst sämtliche Informationen organisatorischer und individueller Natur. Je klarer der DI sowohl Inhalt, Ablauf und die beteiligten Personen, als auch deren persönliche Agenda und Motivation sind, desto exakter kann sie dolmetschen (Beaton & Hauser, 2008). Alle interviewten DPs sind sich der entscheidenden Rolle einer intensiven Vorbereitung bewusst. Helenes Erfahrungen bestätigen, dass sich die Translationsperformanz mit dem Umfang der Vorbereitung verbessert:

Die Gehörlosen sagen dann manchmal so "Nein, wir sagen das jetzt einfach so, die Dolmetscherinnen müssen das selber wissen und wir bereiten sie nicht darauf vor" – Meine Erfahrung ist einfach, dass wenn dann Zusätzliches und auch immer mehr gebärdet wird, was überhaupt nicht vorbereitet wurde und Geschichten aus dem Jahre "x" oder so erzählt werden, die Dolmetscherinnen einfach überfordert sind. Also somit erreichen dann auch die gehörlosen Personen nicht das Ziel, das sie gerne erreichen würden.

(Helene, Zeile 336-342)

Helene bereitet daher die bevorstehenden Termine gemeinsam mit den DIs intensiv vor und unterstützt diese in der Vorbereitung. Sie begreift die DIs ganz klar als Teil des Teams und ist daher um deren Einbeziehung in die vorherrschenden Abläufe bemüht: „die Dolmetscherinnen müssen ja auch ein Teil von dem Ganzen sein und nicht irgendwie weg von allem, sondern Teil von der Gemeinschaft“ (Helene, Zeile 308-310). Für Helene stellt schon das regelmäßige Dolmetschen eine intensive Vorbereitung dar, da die DIs auf diese Art quasi passiv alle notwendigen Inhalte und Zusammenhänge erfahren. Sie stellt den DIs zusätzliches Vorbereitungsmaterial zur Verfügung und erwartet, dass dieses durchgearbeitet und verinnerlicht wird. Nach einem negativen Erlebnis mit einer DI, die einer gründlichen Vorbereitung keinen großen Wert beigemessen hat, legt Helene auf den verantwortungsvollen Umgang bezüglich des zur Verfügung gestellten Materials besonders großen Wert, da ihre eigene Arbeit in der Regel dauerhaft dokumentiert ist und über die Internetseite des Österreichischen Parlaments einsehbar ist:

Es ist ja auch so, dass, wenn ich gebärde, dass das bleibt und dementsprechend nachverfolgt werden kann [...] und das dokumentiert ist. Im Parlament sowieso, die Aufnahmen, die Videos von der ersten bis zur letzten Rede, es sind alle archiviert. Die Pressekonferenzen sind alle archiviert und deswegen denke ich, ist es wichtig, dass das tatsächlich gut

reflektiert und dass diese Verantwortung getragen wird. Und es ist dieses
"Is' doch wurscht, ich mach schon irgendwie" - das geht nicht, ja?
(Helene, Zeile 156-163)

Helenes Bereitschaft zur intensiven Vorberitung stützt sich auf Ergebnisse aus der Literatur, wo beschrieben wird, dass insbesondere bei Zitaten oder längeren Passagen, in denen die akkurate Wortwahl und -reihenfolge wichtig ist, ein gründliches Briefing eine zentrale Rolle einnimmt (Napier et al., 2008). Auch Julia beobachtet, dass die Intensität der Vorbereitung und das Interesse der DIs an ihrem Fachbereich das Translat positiv beeinflussen und bereitet die Einsätze gemeinsam mit ihren DIs vor. Sie stellt aber fest, dass sich die Notwendigkeit durch die lang andauernde, enge Zusammenarbeit und die wiederkehrenden Inhalte reduziert hat. Wenn externe Dolmetschende zu Terminen hinzugezogen werden, dann übernehmen Julias DIs das Briefing der Kolleginnen (Julia, Zeile 100-103). Die Vorbereitung bezieht sich hauptsächlich auf den Inhalt der Aufklärungskurse, in denen allgemeine Aspekte zur Integration Tauber in ein betriebliches Umfeld thematisiert werden. Eine betriebsspezifische Vorbereitung ist nicht vorgesehen und geschieht während der Kurse eher spontan (Julia, Zeile 108-112; Zeile 116-119).

Die Prozesse der Vorbereitung und Nachbereitung greifen durch die Kontinuität der Personen, der Abläufe und der Inhalte im Berufsalltag der DP ineinander und gehen iterativ von statten, nach dem Motto "Nach der Vorbereitung ist vor der Nachbereitung". Jedes Team hat dafür individuelle Abläufe etabliert. So bereitet sich Ingo zunächst alleine auf den Input vor, den er geben möchte. Anschließend fertigt er eine Videoaufnahme davon an und lässt diese den DIs zukommen, die auf einem separaten Treffen Fragen stellen oder englische Formulierungen erarbeiten (Ingo, Zeile 180-187). Die Vorbereitung mittels schriftlich fixierter Texte oder Listen hat sich für ihn nicht bewährt. Ingo ist es wichtig, dass die DIs diese Vorbereitung nur als grobe Orientierung begreifen, damit er sich spontan an die Situation oder das Publikum anpassen kann. Auf Reisen nutzt das Team mitunter freie Zeit, um das Dolmetschen gebärdeter Texte in die gesprochene Sprache nochmals zu üben:

Das geht zum Beispiel problemlos, wenn wir auf einer großen Konferenz sind. Da übernachten wir ja im Hotel, und dann treffen wir uns abends manchmal nochmal. Dann üben wir die Situation noch mal als Vorbereitung auf den nächsten Tag. Manchmal hole ich auch hörende Mitarbeitende mit dazu, die sich mit dem Thema auskennen. Die können dann noch mal ein konkretes Feedback zu der Verdolmetschung geben.

Zum Beispiel wenn falsche englische Formulierungen benutzt werden, die der Dolmetscherin nicht bekannt waren und die ich ja nicht hören kann. Bei diesen Diskussionen über konkrete Formulierungen bin ich dann auch immer dabei. Und das ist dann eine sehr gute Vorbereitung für den kommenden Vortrag.
(Ingo, Zeile 189-198)

Je nachdem, wie vertraut die DI mit dem Inhalt ist, verändert sich das Maß der Vorbereitung, das Ingo für die DI aufwenden muss. Das hat auch Lisa festgestellt und brieft die DIs vor allem zu Beginn ihrer Tätigkeit ausführlich. Dabei geht es vor allem um inhaltliche Fakten, weniger um die Atmosphäre oder die Stimmung der Gesprächsteilnehmenden untereinander. Lisa sorgt dafür, dass die DIs ausreichend Vorbereitungsmaterial und Vokabellisten erhalten und geht auf deren Nachfragen ein. Earhart und Hauser (2008) verweisen darauf, bei der Beschaffung von Vorbereitungsmaterial auf eventuell existierende Hierarchien zu achten. Unter anderem aus diesem Grund übernimmt Lisa die Organisation von Vorbereitungsmaterial selber. Ein weiterer Aspekt ist der Organisationsaufwand, den sie ihren Vorgesetzten gerne ersparen möchte. Außerdem gibt es ihr ein Gefühl der Kontrolle, wenn sie Kenntnis über Inhalt und Form der Kommunikation mit ihren Kolleginnen hat (Lisa, Zeile 319-327). Sie sorgt zudem innerhalb des hörenden Teams für Aufklärung über die Aufgabe von Dolmetscherinnen und deren Bedürfnis nach Vorbereitungsmaterial (Lisa, Zeile 300-307). Sreco ist sich ebenfalls der Rolle einer guten Vorbereitung und dem Einfluss auf das Translat bewusst. Er differenziert in der Vorbereitung aber deutlich zwischen den Situationen, in denen ein Kontakt mit Kundinnen bevorsteht und den geplanten Lehrveranstaltungen mit Studierenden oder Berufsanwärterinnen. Letztere bedürfen eines intensiveren Vorbereitungsprozesses. Er nimmt die Schulung seiner DIs ernst und bereitet sich gemeinsam mit ihnen vor, führt sie in das Thema und in die Situation ein. Er beschreibt den eigenen Reflexionsprozess, den er vorab durchläuft, folgendermaßen:

Wir sind ja ein kleines Team und da kann man dann im Labor dieses Gespräch durchaus vorbereiten. Und dann wissen sie auch, wie sie das voicen sollen. [...] Und ich überleg mir dann natürlich schon, wie ich das gebärden kann, dass es klar ist, dass die Dolmetscherinnen das auch wirklich gut verstehen. Also ich überleg mir das sehr wohl, wie ich das formuliere für die Dolmetscherinnen. Und gleichzeitig was ja dann auch für den Aspiranten an Informationen rüberkommen soll. Es gibt ja oft mehrere Möglichkeiten. Und ich muss mir das auch gut vorbereiten, wie

das klar wird und immer das Ziel im Auge haben.
(Sreco, Zeile 424-434)

Insbesondere bei Weiterbildungen, an denen Sreco teilnimmt, organisiert er das Vorbereitungsmaterial selbst und bespricht es mit seinen DIs:

Und da waren immer neue Themen, neue Therapien sind da vorgestellt worden. Das war schwierig. Da waren viele Fachbegriffe und da war es ganz wichtig, dass wir die Dolmetscherinnen vorbereiten, dass sie also Unterlagen kriegen von den Vortragenden. Das musste man natürlich vorab organisieren und dann musste ich auch die Vortragenden informieren, dass wir das brauchen, weil die das ja selber gar nicht bedenken. Und dass sie die Power Point Folien hergeben.
(Sreco, Zeile 453-459)

Für die vorbereitenden Gespräche mit seinen DIs nutzt er gerne die inoffiziellen Phasen bei Abendveranstaltungen, die vor oder nach den eigentlichen Vorträgen stattfinden (Sreco, Zeile 459-463).

8.7 Auswertung

Die Kategorie *Auswertung* wird bei Äußerungen codiert, welche die Nachbereitung von Settings und Einsätzen betreffen und umfasst Feedback allgemein und im Speziellen zu den Aspekten *Inhalt*, also auf welche Art und Weise Feedback gegeben wird und *Form*, wenn also die konkreten Themen der Nachbereitung angesprochen werden.

Die Kommunikation über vergangene gedolmetschte Settings nimmt in der Zusammenarbeit von DPs und DIs eine zentrale Rolle ein (Agan, 2018), da so die translatorischen Entscheidungen den situativen Kommunikationsbedürfnissen der Gesprächspartnerinnen gegenübergestellt und evaluiert werden können. Ingo geht mit Feedback jedoch sehr vorsichtig um, und setzt dies vor allem in Relation zu der Dauer der Zusammenarbeit. Dolmetschenden, die am Anfang der Zusammenarbeit stehen, gibt er ein anderes Feedback als solchen, die schon länger für ihn arbeiten und daher mit dem Setting vertrauter sind:

Feedback ist schon wichtig, aber ich weiß auch, dass meine Forderungen sehr anspruchsvoll sind. Wenn ich da bei einer neuen Dolmetscherin zu

streng bin, dann kommt sie vielleicht nicht wieder. Da muss ich eher ein bisschen maßvoll rangehen und auch mal eher ermutigen und fördern.
(Ingo, Zeile 266-270)

Dieser vorsichtige Umgang mit Rückmeldungen wird auch von Graßer (2011) beschrieben. Neben der Möglichkeit, Settings im Anschluss auszuwerten, kann auch das In-situ Feedback eine effektive Methode der Zusammenarbeit darstellen (Napier et al., 2008). Für Sreco gleicht diese Art der intensiven Interaktion zwischen ihm und seinen DIs den Bewegungen eines Paares beim Tanzen (Sreco, Zeile 501-508). Lisa hingegen hat die Erfahrung gemacht, dass In-situ-Feedbacks von den DIs nur schwer aufgenommen werden können. Alternativ notiert sie sich die Vokabeln im laufenden Setting nebenbei oder nutzt die Chatfunktion bei Onlinesettings und verlagert den Fokus auf das Auswerten und Nachbereiten im Anschluss an gedolmetschte Situationen. Dabei können sich die Techniken Feedback, Feedforward und In-situ durchaus vermischen. So beschreibt Lisa: "Ein Vorschlag der Dolmetschenden war zum Beispiel, dass beim Zeigen einer Präsentation auf mein Nicken gewartet wird, als Zeichen, dass es dann weiter gehen kann. Das müssten wir mal ausprobieren" (Lisa, Zeile 409-411). Die Rückmeldung nimmt im Laufe der Zeit aufgrund der Routine zwar ab und kommt meist nur noch bei groben Störungen zum Einsatz, die DPs betonen jedoch die Wichtigkeit von regelmäßigen Feedbackgesprächen, auch nach einer langen Zusammenarbeit. So beschreibt Helene, dass sie das Feedback ihrer DIs bei der Planung späterer Termine berücksichtigt:

Es ist so, dass ich dann zum Beispiel die Rückmeldung bekomme von den Dolmetscherinnen, die mir sagen, es war einfach eine Belastung, es war irgendwie zu viel oder so. Dann kann ich mich, entsprechend von dieser Rückmeldung ausgehend, auch verändern für das nächste Mal.
(Helene, Zeile 355-359)

Auch bei Lisa wird in den Auswertungsgesprächen das Thema Besetzung angesprochen. Je nach Komplexität und Intensität des Settings wird die Anzahl und Auswahl der DIs flexibel angepasst. Auch Sreco nimmt sich dem Feedback seiner DIs an und bemüht sich, deren Anmerkungen bei der Gestaltung späterer Situationen mit einfließen zu lassen:

Ja vielleicht am Schluss, wenn diese Situation abgeschlossen ist, dann sagt mir die Dolmetscherin manchmal "hast du dieses Wort gemeint, dass ich verwenden soll?" oder so, damit ich dann das nächste Mal vielleicht dieses

Wort im Mundbild verwende, so dass die Dolmetscherin weiß, genau dieses Wort ist gefragt in dem Moment, ja?
(Sreco, Zeile 509-513)

Der inhaltliche Fokus der Auswertungsgespräche liegt bei Sreco und seinen DIs auf der korrekten Verwendung von Fachterminologie und der Effizienz der Verdolmetschung sowie umgebungsspezifischen Anforderungen wie Position, Beleuchtung oder Mikrofontechnik. Darüber hinaus werden aber auch kulturelle Aspekte thematisiert, so wie bei Julia:

Das Feedback betraf generell nicht nur meinen Vortrag, sondern auch mein Verhalten. Zum Beispiel, wenn ich mich [bei den Hörenden] zu wenig bedankt habe. Das konnte ich nachvollziehen. Es ging nicht immer nur ums Dolmetschen, wir haben uns als Kolleginnen auch Tipps gegeben. Meine Dolmetscherinnen sind ja auch meine Kolleginnen, die mich dann zum Beispiel auf Höflichkeitsregeln hingewiesen haben, wenn ich das vergessen hatte. Taube achten da manchmal nicht so drauf und sind eher direkt. Oder die Formulierung "Ich gehe mal aufs Klo" – das passt einfach nicht haben die Dolmetscherinnen mir erklärt, wenn man das der Chefin sagt. Da ist der Begriff "Toilette" angemessener. Das wusste ich gar nicht. Sie haben mir Dinge erklärt, die sehr typisch für die Kultur der Hörenden sind, von denen ich vorher gar nichts wusste.
(Julia, Zeile 154-164)

Lisa beschreibt, dass sich das Feedback ihrer DIs ebenfalls auf ihr Gesprächsverhalten und die Konsequenzen auf ihre DIs bezieht:

Die Diskussionen drehen sich meist um Gesprächssteuerung. Mir fällt das immer noch sehr schwer, einzugreifen, wenn jemand zu schnell spricht. Das muss ich auch erst lernen, dann Bescheid zu sagen. [...] Oder wenn jemand in der Besprechung auf den Tisch haut, dann bitte ich, das nicht zu tun [...].
(Lisa, Zeile 403-408)

Helene erwähnt noch einen zusätzlichen Aspekt. So legt sie großen Wert auf die Rückmeldung der DIs, wenn diese das Translat rückblickend als nicht optimal einschätzen. Diese Reflexion schafft für Helene Transparenz in der Beurteilung der jeweiligen Dolmetschleistung und wird auch von Pouliot und Stern (2008), wie auch von Kale und Larson (1998) bestätigt. Würde die DI eine negative Einschätzung ihrer Leistung verschweigen, würde es das gegenseitige Vertrauensverhältnis belasten:

Ja, und was mir auch wichtig ist, ist, wenn die Dolmetscherin dann mir auch rückmeldet "tut mir leid, heute war ich nicht so gut beim Voicen", und dann ist das auch geklärt und dann kann ich auch viel besser damit, als es wird so getan, als war alles wunderbar und dann seh' ich im Skript, dass die Hälfte fehlt. Also das ist mir wichtig, dass die Personen auch so selbstreflektiert sind und es zugeben, weil das schafft auch ein gewisses Vertrauen oder halt eben auch nicht.

(Helene, Zeile 118-124)

Für alle DPs ist die Bilateralität der Feedbackgespräche sehr wichtig. Nur wenn beide Teammitglieder ihre Beobachtungen äußern, kann eine Verbesserung der gemeinsamen Leistung erreicht werden (Pouliot & Stern, 2008).

8.8 Fachterminologie

Äußerungen, welche die einschlägige Terminologie betreffen, werden der Kategorie *Fachterminologie* zugeordnet. Dabei wird bei der Codierung zwischen den Unterkategorien die *Erarbeitung und Sicherung*, dem *Austausch mit anderen DPs* sowie den konkreten *Dolmetschstrategien* unterschieden.

Im Umgang mit Fachterminologie tritt die gegenseitige Verantwortung, die eine Deaf Professional und eine Designated Interpreter für ein erfolgreiches Translat haben, besonders deutlich hervor. Beide müssen Strategien sowohl in der dem Dolmetschvorgang vorgeschalteten Phase der Erarbeitung und Sicherung, als auch während des Translationsvorganges entwickeln und etablieren. Die Besonderheiten, welche die Interviews der vorliegenden Studie ergeben haben, werden im Folgenden vorgestellt.

8.8.1 Erarbeitung und Sicherung

Die Erarbeitung und Sicherung eines Terminologiekorpus, der die Fachbegriffe der Disziplin der DP beinhaltet, ist im Hinblick auf die Verstetigung der Zusammenarbeit wichtig. Die DP fungiert gewissermaßen als terminologische "Gatekeeper", da sie der DI die relevanten Begriffe und Konzepte vermittelt, die in ihrem beruflichen Alltag eine Rolle spielen. In der Literatur wird keine konkrete Strategie beschrieben, wie die DPs den Umgang mit Fachterminologie in der Zusammenarbeit bewerkstelligen, obwohl die Relevanz der Aneignung und korrekten Verwendung hervorgehoben wird (Campbell et al, 2008; Earhat & Hauser, 2008). Alle interviewten DPs beschreiben es als

Herausforderung, dass für die Termini ihrer Disziplin in der Regel keine Fachgebärden existieren. Lisa beschreibt den Umgang mit dieser Situation folgendermaßen:

Am Anfang war das sehr problematisch, weil es viele Begriffe gab, für die ich keine Gebärden hatte. Meist haben wir eine an die Bedeutung angelehnte Gebärde benutzt. Oder die Dolmetscherinnen kannten glücklicherweise die entsprechenden Gebärden. Und wenn nicht, dann wurde eben solange buchstabiert mit sauberem Mundbild, bis sich eine Gebärde gefunden hatte. Die habe ich den anderen Dolmetscherinnen dann mitgeteilt.

(Lisa, Zeile 370-377)

Lisa skizziert im obigen Zitat eine Strategie, die alle DPs im Umgang mit unbekannten Termini schildern und die sich in dieser Form auch in der Literatur wiederfindet (Earhart & Hauser, 2008). Die DPs erarbeiten die Fachgebärden meist alleine und stellen sie ihren DIs anschließend zur Verfügung. Als Muttersprachlerinnen verstehen sich die DPs in der Rolle der Schöpferinnen neuer Gebärden, die zwar mitunter mit den DIs besprochen werden, über deren letztendliche Gestaltung jedoch sie alleine entscheiden. Sreco konsultiert für die Fachgebärdenentwicklung gelegentlich andere Tausche, die in dem entsprechenden Bereich schon Erfahrung haben (Sreco, Zeile 544-548). Auch Julia konzipiert die Fachgebärden in einem ersten Schritt selbst, zieht die Dolmetschenden aber im weiteren Aushandlungsprozess aktiv mit hinzu. Dabei spricht sie ganz gezielt Formulierungen von Fachbegriffen an, die in ihren Integrationskursen bei den hörenden Teilnehmenden einer ausführlicheren Erklärung bedürfen:

Wenn ich zum Beispiel gebärde, dass jemand "oral aufgewachsen" ist, dann bespreche ich mit der Dolmetscherin, wie man das gut übersetzen kann. Wenn man das wörtlich übersetzt, dann ist das für die Hörenden eher verwirrend. Da müssen also Lösungen besprochen werden. Oder wenn ich zum Beispiel von "LBG" spreche, dann machen mich die Dolmetscherinnen darauf aufmerksam, dass ich das erklären muss oder sie verwenden automatisch andere Formulierungen. Da müssen wir uns abstimmen. Deshalb passen sich die Dolmetscherinnen an meine Vorlieben an. Bei anderen Kolleginnen ist das ganz anders. Aber mir sind eben bestimmte Formulierungen sehr wichtig und auch, dass das für die Hörenden sauber erklärt wird. Es reicht nicht, dass die Dolmetschenden nur meine Gebärden in Lautsprache übersetzen. Es braucht eben auch eine Erklärung mit den Formulierungen, die ich mir wünsche.

(Julia, Zeile 135-147)

Die DPs nehmen eine sehr verständnisvolle Haltung gegenüber den DIs ein und sind bei der Verwendung von falschen Vokabeln, besonders zu Beginn der Tätigkeit, eher nachsichtig. Für Lisa stellt es sich folgendermaßen dar:

Zum einen habe ich meistens den Kontext sowieso schon verstanden. Und zum anderen reicht mir auch, wenn ich ein ungefähres Bild bekomme. Wenn ich was nicht verstehe, dann frage ich nach, sofern es mir wichtig ist. Meist passiert es aber, dass ich schon lange vor der Dolmetscherin verstanden habe, worum es geht. Und dann muss man sich damit auch nicht aufhalten.

(Lisa, Zeile 476-480)

Mit anhaltender Dauer der Zusammenarbeit steigen allerdings auch die Erwartungen der DPs und die korrekte Verwendung der Termini wird deutlich stärker eingefordert. Die Termini sind von einer hohen Spezifik der jeweiligen beruflichen Disziplin gekennzeichnet. So ist beispielsweise Srecos Bedarf an effizienter numerischer Darstellung aktuell sehr hoch. Derzeit entwickelt er mit seinen DIs ein System, um speziell Zahlen einhändig gebärden zu können, um eine effizientere und weniger fehleranfällige Verdolmetschung zu ermöglichen:

Die Dolmetscherin braucht lange, bis sie das abgelesen hat. Und ich habe halt das Gefühl, es wäre besser, die Zahlen wie in der amerikanischen Gebärdensprache, in einer Hand darstellen zu können. Ich will dieses System natürlich nicht übernehmen, sondern ich will schon sozusagen eine Kombination machen aus österreichischem und amerikanischem System. Also ich möchte nicht das das nicht überstülpen und einfach übernehmen. Aber die anderen Gehörlosen haben da eben keinen großen Bedarf, wenn sie Zahlen brauchen, das ist selten. Aber ich brauche ständig Zahlen, ja? Mein Bedarf ist da ein ganz anderer. Und ich habe das jetzt sozusagen im Hinterkopf und auf dem im Visier, das würde ich gerne in Angriff nehmen. Früher hat man halt zweihändig buchstabiert, und jetzt macht man es mit einer. Aber Zahlen sind noch zweihändig.

(Sreco, Zeile 284-294)

Bei der Entwicklung von Fachgebärden steht die kommunikative Effizienz im beruflichen Alltag im Fokus. Sreco berücksichtigt dabei die sprachlichen Bedürfnisse seiner tauben Kundinnen: „fixieren kann ich das nicht, das ist ja nur ein Vorschlag. Und das muss eben die Gehörlosencommunity in der Verwendung bestätigen“ (Sreco, Zeile 549-550). Er ist sich der künstlichen Erschaffung von Gebärden bewusst und auch darüber, dass es der letztendlichen Validierung durch die Sprachgemeinschaft bedarf.

8.8.2 Austausch mit Peers, Korpuserstellung

Alle DPs sind mit ihrer oft einmaligen Position innerhalb der Taubengemeinschaft konfrontiert. Nur selten gibt es andere Taube in einer ähnlichen beruflichen Position, mit denen sie sich über Fachtermini austauschen könnten. Zwar beschreiben beispielsweise Ingo und Julia, dass sie hin und wieder Austausch mit anderen Angehörigen ihres Fachs über die verwendeten Gebärden haben, der Prozess einer kontinuierlichen Fachgebärdensammlung ist jedoch nur vereinzelt zu beobachten, so dass die augenblicklichen Bemühungen eher als Insellösungen bezeichnet werden müssen. Die Erarbeitung und Etablierung der Plattform Sign2MINT stellt diesbezüglich eine Errungenschaft dar. Dieses Projekt zielt darauf ab, taube Studierende, Wissenschaftlerinnen, Forscherinnen und Expertinnen durch die Entwicklung und die Bereitstellung von Fachgebärden zu unterstützen. Die Fachgebärden werden in Zusammenarbeit mit tauben Fachpersonen erarbeitet und durch Videos in DGS online zugänglich gemacht (Sign2MINT 2021). Ingo beschreibt, dass vor der Existenz dieses Projektes kein systematischer Umgang mit Fachvokabular zwischen ihm und seinen DIs existierte und die Erarbeitung sich eher pragmatisch an den aktuell zu bewältigenden Aufgaben orientierte (Ingo, Zeile 204-212). Auch bei Lisa existiert derzeit keine Strategie zur Sammlung und Sicherung gebärdensprachlicher Terminologie. Sie übernimmt die Verwaltung und Erweiterung einer Fachvokabelliste, indem sie in einem schriftlichen Onlinedokument die Begriffe mit den technischen Bedeutungen verlinkt (Lisa, Zeile 132-151). Julia beschreibt, dass sie mit ihren DIs kein gemeinsames System zur Sicherung der Fachvokabeln entwickelt hat (Julia, Zeile 190-192).

8.8.3 Dolmetschstrategien

Jedes DP - DI Team ist gezwungen, Translationsstrategien zu entwickeln, die es ihnen während eines Settings und danach ermöglichen, trotz des fachlichen Wissensgefälles zwischen ihnen eine Verständigung zu ermöglichen. Ingo beschreibt einen typischen Ablauf folgendermaßen:

Die Konzeption neuer Gebärden ist nicht so einfach. Am Anfang gebärdet die Dolmetscherin erstmal was sie hört. Wenn die Gebärde nicht bekannt ist, dann benutzt sie das Fingeralphabet. Kommt das Wort nur einmal vor, dann ist das nicht so relevant. Wird es öfter benutzt, dann überlegen wir im Anschluss an den Vortrag gemeinsam und entwickeln eine vorläufige

Gebärde. Diese wird dann im späteren Verlauf immer wieder geprüft und gegebenenfalls weiterentwickelt.
(Ingo, Zeile 247-253)

Dieser Ablauf wird von den DPs in der Literatur bestätigt (Cook, 2004). Auch für Sreco und seine DIs ist das Daktylieren nach Gehör eine probate Strategie, um mit unbekannten Fachbegriffen umzugehen: „Also manchmal muss die Dolmetscherin ja auch gar nicht wissen, was es ist, sie soll es einfach nur richtig aussprechen“ (Sreco, Zeile 443-445). Für die Verdolmetschung komplexer, aber eher unwichtiger Inhalte wendet Helene mit ihren DIs die Strategien an, je nach Kontext, zwischen einem gebärdensprachlichen Output und einer eher lautsprachorientierten Verdolmetschung zu wechseln:

Grad zum Beispiel auf Clubsitzungen, wenn es um was ganz Spezielles geht und gewisse Abgeordnete wirklich ohne Punkt und Komma einfach durchreden und die Dolmetscherinnen sich denken "Worum geht's da?", dann wird manchmal der Modus verändert und es ist nur ein "In die Ohren rein - Aus den Händen raus", mehr nicht. Es kommt immer drauf an, wenns dann um Wirtschaft oder so geht, Dinge wo ich sag, gut da muss ich jetzt nicht so genau hinhören, das ist nicht mein Fachbereich, da ist es mir auch nicht so wichtig.
(Helene, Zeile 440-447)

Durch die Anwendung dieser energiesparenden Strategie kann Helene bei unwichtigen Themen auch nach längeren Pausen leicht wieder in die Diskussion einsteigen.

8.9 Gossip

Textstellen, welche den Umgang der DI mit Äußerungen von hörenden Mitarbeitenden betrifft, wenn die DP nicht anwesend ist, werden mit der Kategorie *Gossip* codiert.

Um einen umfassenden Eindruck von der Arbeitsumgebung und -atmosphäre zu erhalten, ist die DP auf den Transport von verbalen und nonverbalen Informationen durch die DI angewiesen. Das betrifft jedoch nicht nur direkte Gesprächssituationen. Informelle Gespräche, wie im Pausenraum oder in der Teeküche, sind der "soziale Kitt" einer Gruppe und sind daher ein Barometer für die Atmosphäre in der Belegschaft (Cook, 2004; Miner, 2017). Lisa stellt fest: "Dass ich viel von den

Flurgesprächen verpasse, ist mir klar" (Lisa, Zeile 253). Die Weitergabe von solchen Informationen, wenn sie die DI in Abwesenheit der DP erhält, ist aber notwendig und beeinflusst, je nach Position der DP, die Integration in das Team oder die Ausübung ihrer Wahrnehmung als Führungskraft. Die interviewten DPs bestätigen, dass sie solche Informationen zwar von ihren DIs nicht aktiv einfordern, aber darauf vertrauen, dass sie diese erhalten würden, wenn sie von besonderer Relevanz wären. So verhalten sich beispielsweise auch Julias DIs während der Durchführung der Integrationskurse. Sie schätzt diese Art der Verdolmetschung, da sie ihr die Möglichkeit gibt, situativ auf die Teilnehmenden eingehen zu können:

Es hilft mir, mir ein besseres Bild von den Personen zu machen. Dann kann ich zum Beispiel die Themen mit aufnehmen und das ein bisschen steuern dadurch. Und das Stimmungsbild, was ich dadurch bekomme, das ist ja auch wichtig für mich.
(Julia, Zeile 216-219)

Darüber hinaus kann die Weitergabe solcher Informationen als eine Möglichkeit angesehen werden, Machtasymmetrien zwischen tauben und hörenden Gesprächsteilnehmenden auszugleichen, da allen Gesprächsteilnehmenden die selben Informationen zur Verfügung stehen (Graßer, 2011).

8.10 Auftreten und Präsenz

Die Kategorie *Auftreten und Präsenz* betrifft das persönliche Verhalten der DI in sozialen Settings und beinhaltet allgemeine Aussagen zu dem *Verhalten*, der *äußeren Erscheinung* oder den *Umgang mit typischen Fragen* von hörenden Personen zu Taubheit oder Gebärdensprache.

Ebenso wie die translatorische Kompetenz einer DI die Wahrnehmung der DP durch die hörenden Gesprächsteilnehmenden beeinflusst, wird auch ihr Auftreten und Verhalten automatisch mit der DP in Verbindung gebracht. Der Grad ihrer Fähigkeit, sich situationsadäquat zu verhalten, hat Einfluss auf die Wahrnehmung der fachlichen Kompetenz der DP. Dazu zählen Inszenierungspraktiken, wie das verbale und nonverbale Verhalten, aber auch die äußere Erscheinung durch Wahl der Kleidung, der Frisur oder modische Accessoires (Earhart & Hauser, 2008; Kurlander, 2008). Was als adäquat angesehen wird, hängt vom jeweiligen beruflichen Kontext der DP ab. Neutralität in der äußeren Erscheinung ist beispielsweise für Ingo von hoher Relevanz. Er erwartet

von seinen DIs eine äußere Erscheinung, die aus dem Durchschnitt der anderen Personen nicht hervorsticht:

Wie ich schon gesagt habe, würde eine Person große Tattoos auf dem Arm haben oder ein Nasenpiercing oder sehr große Ohrringe, also insgesamt sehr übertrieben aussehen, dann wäre das schwierig für mich. Diese Dolmetscherin würde die Aufmerksamkeit zu sehr auf sich ziehen.
(Ingo, Zeile 388-392)

In diesem Zusammenhang macht er auch auf den Umstand aufmerksam, welchen Einfluss das Gender der DI haben kann und wie sie ihr Auftreten daran anpassen kann:

Zum Beispiel gibt es auch die Situation, dass zwei hübsche Frauen als Dolmetscherinnen vor mir sitzen. Es ist ja oft ein ausgesprochen männliches Publikum. Wenn dann ein Vortrag vielleicht langweilig ist, dann kann es passieren, dass viele Teilnehmer lieber der Dolmetscherin zuschauen. Zum einen sind sie neugierig, weil gebärdet wird und dann ist es auch noch eine Frau. Das ist selten in unserem Bereich. Daher ist es wichtig, dass die Dolmetscherinnen sich angemessen schminken. Es gibt zwar einige Frauen in dem Bereich, aber sie fallen nicht auf oder stechen heraus.
(Ingo, Zeile 392-399)

Auch Helene verweist auf die Notwendigkeit des Gespürs, was als situativ angemessen gilt und was nicht. So beschreibt sie anekdotisch eine Situation, in der ihren DIs der freie Zugang zu ihren Stühlen durch eine Reihe von Tischen verstellt war und sie plötzlich darüber geklettert sind, um an ihre Sitzplätze zu gelangen (Helene, Zeile 374-384). Ein derartiges Verhalten kann von den anderen Anwesend als inadäquat empfunden werden und im Zweifelsfall auf die taube Person, zurückfallen. Die restlichen DPs bestätigen, dass sie ein eher dezentes Auftreten der DIs bevorzugen (Agan 2018). Bei Lisa ist diese Entscheidung vor allem durch das Gefühl des Unwohlseins motiviert, wenn sie Aufmerksamkeit erregt und im Mittelpunkt steht. Dazu zählen für sie auch Unterbrechungen, die eine Dolmetschende bei unverständlichen Inhalten vornimmt:

Im Job ist mir das noch nicht passiert, aber im Studium. Da hat die Dolmetscherin in einer großen Vorlesung einfach unterbrochen. Manchmal hat mich die Dolmetscherin gefragt, und ich habe der Unterbrechung dann zugestimmt. Aber wenn sie dann eigenständig entscheidet, das ist schwierig. Einige Male hatte sie Recht, aber an anderer Stelle wäre es mir lieber gewesen, wenn sie einfach weiter gemacht hätte. Manchmal ist sie

dann regelrecht versessen darauf gewesen, dass es unbedingt korrekt sein muss. Ich hab dann nachgegeben. Aber in einem vollen Saal zieht das natürlich Aufmerksamkeit auf sich.

(Lisa, Zeile 527-535)

Lisas Unwohlsein bei häufigem und vehementem Unterbrechen durch die Dolmetschende rührt von dem innewohnenden Machtaspekt, den dieses Verhalten mit sich bringt (Kotthoff, 1993). Diese Art der Intervention zeugt von einem höheren oder zumindest hohen Status der unterbrechenden Person in Bezug auf die Person, die unterbrochen wird. Da die Dolmetschende eine statushöhere Dozierende unterbricht, gleichzeitig aber mit Lisa, die den niedrigeren Status einer Studierenden innehat, in Verbindung gebracht wird, empfindet Lisa das Vorgehen als unangenehm und unangemessen. Lisa hat durch die Tätigkeit ihrer Mutter privaten Kontakt zu einigen Dolmetschenden. Sie beschreibt, dass bereits bestehende private Beziehungen zu den Dolmetscherinnen eine bewusste Grenzsetzung erfordern. So berichtet sie von einer Situation, in der sie das Verhalten der Dolmetscherin, die sie auch privat kennt, als übergriffig empfunden hat. Lisa wollte sich zu Beginn eines Gespräches der anderen Person vorstellen, als die Dolmetscherin Lisa aufgefordert hat, sich die Schutzmaske abzusetzen:

Möglicherweise hat sie mich schlecht verstanden, aber bislang hat das auch immer geklappt und auf einmal sagt sie mir sowas. Aber wir beide kennen uns auch privat. Sie war der Meinung, mich zu unterstützen, doch für mich kam es bevormundend rüber.

(Lisa, Zeile 660-663)

Auch Julia betont die Relevanz eines angemessenen Verhaltens, so wie auch ein dezentres Auftreten der DI. Für sie bedeutet das beispielsweise, dass die DI keine eigenständigen Entscheidungen trifft: „Sie soll am besten so wie eine unsichtbare Stimme sein“ (Julia, Zeile 275-276). Helene ist es wiederum wichtig, dass ein angemessenes Verhalten nicht mit einem übertrieben zurückhaltenden oder devoten Verhalten gleich gesetzt wird. Vielmehr erwartet sie ein adäquates Auftreten und ein Bewusstsein für die aktuelle Situation:

Nur ein normales, authentisches Verhalten, wo einfach jeder weiß, der macht seinen Job. Es gibt einen klaren Auftrag, es ist eine Dienstleistung, es ist ein Vertrag zwischen mir und der Person gegeben und der wird erfüllt, Punkt. Um mehr gehts mir eigentlich nicht.

(Helene, Zeile 537-540)

Dieses abgegrenzte Verhalten beobachtet Helene bei anderen Tauben nur selten und vermutet, dass viele Taube ein eher fürsorgliches Verhalten der Dolmetschenden aufgrund des jahrelangen Paternalismus seitens hörender Personen erwarten:

Das Problem, dass hier einfach auch immer herrscht, ist einfach das Thema Diskriminierung, das spielt auch natürlich eine große Rolle. Gerade dieses Helfertum von früher, dieses "Ich mache das für dich, ich spreche für dich", was einfach ganz viel auch wegnimmt an Selbstbestimmung und, und, und. In Wien ist dieses Bewusstsein schon da, aber es gibt schon auch noch viele Kundinnen und Kunden, die diese Erwartungshaltung haben, dass für sie etwas gemacht wird. Bei mir sind die Grenzen aber ganz klar.
(Helene, Zeile 554-560)

Diese Einstellung, dass es viele Taube gibt, die weniger Gleichberechtigung und eher mehr Fürsorge brauchen, teilt auch Julia. Sie beobachtet, dass vor allem in ihrem derzeitigen Wohnort Berlin viele Dolmetschende nach dem Ally-Modell arbeiten, was ihrem Bedürfnis nach Autarkie und Selbstbestimmtheit entgegen kommt (Julia, Zeile 254-259). Für sie gehört auch ein politisches Engagement der Dolmetschenden zu der Rolle des Ally dazu, da das notwendige Interesse für Taube nur entwickelt werden kann, wenn die Dolmetschenden persönlichen Kontakt mit der Community haben (Julia, Zeile 222-226). Helene hat außerdem die Beobachtung gemacht, dass das Alter und die Berufserfahrung der Dolmetschenden einen Einflussfaktor auf deren Verständnis von Professionalität und deren Verhalten darstellt. So sieht sie vor allem in der kurzen und rudimentären Ausbildung, die viele ältere Dolmetschende durchlaufen haben, den Grund für deren veraltetes Professionalitätsverständnis (Helene, Zeile 172-183). Zu einem situationsangemessenen Verhalten gehört für Helene beispielsweise, dass die DIs während des Settings nicht eigenständig Kontakte mit hörenden Personen knüpfen, sondern diesen Wunsch entweder mit ihr absprechen oder sich erst im Anschluss an den Einsatz an die jeweilige Person wenden (Helene, Zeile 541-553). Für Sie bedeutet das ebenfalls, dass die DIs auch nach Beendigung eines Settings Einsatzbereitschaft zeigen, und sie nicht nach Ablauf der bestellten Zeit den Einsatzort umgehend verlassen, obwohl sich ein Dolmetschbedarf ergibt (Helene, Zeile 495-507). Ihre beruflichen Bedürfnisse sieht sie als prioritär an, und erwartet von der DI volle Unterstützung. Sreco wiederum legt in Bezug auf das Verhalten der DI Wert auf ein selbstsicheres Auftreten sowie darauf, dass die DI einen angemessenen sozialen Umgang zu den Kundinnen pflegt und auch in stressigen Situationen Ruhe bewahren und das Gespräch adäquat dolmetschen kann:

Und es gibt Kunden, die sind extrem schwierig. Die sind krank, denen gehts nicht gut, die sind irgendwie betroffen. Das heißt es gibt oft auch Stresssituationen. Und da müssen die Dolmetscherinnen Ruhe bewahren und müssen die Situation sozusagen wirklich auch steuern.
(Sreco, Zeile 241-245)

Außerdem schätzt Sreco eine gewisse Robustheit seiner DIs in Bezug auf die Belastbarkeit und Ausdauer, damit sie den Herausforderungen seines Berufsalltags stand halten können.

Wie deutlich geworden ist, stellt jedes Verhalten der DI einen Kommunikationsakt im Sinne Watzlawiks dar und repräsentiert indirekt die DP (Watzlawick, Bavelas, & Jackson, 2011). Außerdem hat die DI die Möglichkeit, durch ihr Verhalten Machtasymmetrien aktiv auszugleichen. So ist nicht nur dem indirekten Auftreten einer DI Aufmerksamkeit zu schenken, sondern auch dem Agieren im direkten Kontakt der DI mit hörenden Gesprächsteilnehmenden (Oatman, 2008). Als *Deaf Space* wird der soziale Raum beschrieben, der sich durch die Anwesenheit tauber Personen ergibt und innerhalb dessen ein besonderes Augenmerk auf das Vermeiden von audistischem Verhalten, wie beispielsweise lautsprachliche Kommunikation von gebärdensprachkompetenten Personen, gelegt wird. Alle DPs beschreiben ausnahmslos, dass sie eine Verletzung des *Deaf Space* durch das Unterhalten mit hörenden Anwesenden ohne begleitendes Gebärdensprachen als höchst unprofessionell und inakzeptabel empfinden. Es ist außerdem außerordentlich relevant, wie mit Fragen von hörenden Personen umgegangen wird, die sich auf die Kultur oder die Sprache der Gehörlosen beziehen. Julia stellt diesbezüglich klar: „Wenn sie [die DI] antwortet, das ist für mich ein no-go! Das ist für mich immer eine Abwertung. Ich entscheide über die Situation, wie ich sie steuern möchte. Die Dolmetscherin ist nur die Übersetzerin“ (Julia, Zeile 270-272). Durch den Verweis auf die DP und die Weitergabe der Fragen an sie wird ein Zeichen des Empowerments gesetzt, wie auch Ingo betont:

Meist antworte ich selber. Das ist besser und auch ein wichtiges Signal an die Hörenden. Dann verstehen sie sofort, dass ich ein Gesprächspartner auf Augenhöhe bin. Es gibt eine direkte Verbindung zwischen uns. Oft passiert es, dass die anderen Personen die Fragen an die Dolmetscherin richten. Aber diese hält sich zurück und verweist direkt auf mich, denn ich bin an dieser Stelle wichtig. Wenn eine Dolmetscherin sich nicht so verhält, wenn sie beispielsweise das Antworten übernehmen würde, dann wäre das schwierig für mich.
(Ingo, Zeile 367-375)

Dabei ist von der DI interaktionales Geschick gefordert, damit bei den hörenden Gesprächsteilnehmenden kein Gefühl der Irritation oder Zurückweisung auftritt, wie auch Beaton und Hauser (2008) betonen.

Nachdem sich die in diesem Kapitel vorgestellten Aspekte bisher vornehmlich auf fachliche Fähigkeiten (Hard Skills) konzentriert haben, folgt in den anschließenden vier Abschnitten eine Thematisierung sozialer Fähigkeiten (Soft Skills).

8.11 Sympathie

Alle Äußerungen, welche Gefühle der Sympathie, der Zuneigung und die persönlichen Nähe zwischen DP und DI beschreiben, werden der Kategorie *Sympathie* zugeordnet. Dies betrifft auch Beschreibungen, ob *privater Kontakt* außerhalb des beruflichen Umfeldes erwünscht ist oder ob diese Verbindung eher abgelehnt wird.

Wie die DP und die DI zwischenmenschlich zueinander stehen, hat Auswirkungen auf die Qualität ihrer Zusammenarbeit. Sowohl die DP als auch die DI sind in ihrer jeweiligen beruflichen Performance von der Bereitschaft der anderen Person maßgeblich abhängig, Unterstützung zu leisten, Anleitung zu geben, kritikfähig und -willig zu sein und eine gewisse Fehlertoleranz aufzubauen. Recht pragmatisch beschreibt es Ingo: „wenn man sich unsympathisch ist, dann ist auch die Zusammenarbeit schwierig.“ (Ingo, Zeile 425-426). Basiert die Bereitschaft zu dieser Art der Teamarbeit jedoch auf gegenseitiger Sympathie, wird die Zusammenarbeit positiv gestärkt. Sympathie ist auch für Julia ein unerlässlicher Faktor in der gemeinsamen Arbeit. Ohne Sympathie kann sich Julia keine Zusammenarbeit vorstellen und hat aus diesem Grund auch bereits die Zusammenarbeit mit einer Dolmetschenden beendet: „Und ich hab auch eher das Gefühl, wir sind auf einer Ebene, wenn wir uns sympathisch sind. Wenn es zwischen uns knirscht, wie sollen wir denn da zusammen arbeiten?“ (Julia, Zeile 314-317). Dennoch stellt sie folgendes klar:

Wer mir unsympathisch ist, den beauftrage ich automatisch nicht. Mir ist schon auch bewusst, dass sie gut dolmetschen muss. Also, wenn mir eine sympathisch ist, sie aber schlecht dolmetscht, bekommt sie auch keinen Auftrag von mir. Das ist klar. Es muss beides stimmen, wobei eine gute Dolmetschkompetenz ein bisschen wichtiger ist. Denn es ist ja mein Ziel, dass das, was ich sage, auch richtig ankommt.
(Julia, Zeile 330-336)

Ein wichtiger Punkt in Bezug auf Sympathie ist für Julia die generelle Offenheit der DIs gegenüber tauben Menschen und ihrer Lebenswelt. Sie hält es ganz ähnlich wie die folgende Interviewperson „it doesn’t hurt to be friends.“ (Cook, 2004, S. 72). Ähnliche Wertevorstellungen und Lebensstile machen es Julia leichter, Sympathie für die DI zu empfinden. Eine Freundschaft ist für sie vorstellbar, wird jedoch nicht forciert. Ingo wiederum ist die Trennung von Beruflichem und Privatem sehr wichtig. Da er bei einer Vermischung dieser Lebensbereiche Konflikte fürchtet, vermeidet er insbesondere bei seinen DIs intensive private Kontakte (Ingo, Zeile 434-435). Gegenseitige Sympathie ist für ihn in der Zusammenarbeit jedoch dringend erforderlich, sowie auch Helene. Dabei bevorzugt sie Dolmetschende, die eher eine extrovertierte Persönlichkeit haben, da sie besser zu ihrem eigenen Charakter passen: „So mit den verschlossenen Personen, da tu ich mich, glaube ich, eher schwer“ (Helene, Zeile 460-461). Besonders bei Präsenzterminen und langen Einsätzen ist ihr das wichtig. Sie beschreibt, dass dieses Bedürfnis bei Onlinesettings durch die verminderte Interaktion geringer ist. Helenes Fokus in der Zusammenarbeit mit den DIs liegt ganz klar auf dem beruflichen Auftrag. Engere freundschaftliche Kontakte mit ihren DIs fordert sie nicht ein, schließt sie aber auch nicht aus:

Also es ist nicht so, dass mich die Personen begleiten, damit ich mich privat mit ihnen austausche. Es kann funktionieren, dass man sich dann hinsetzt und plaudert, aber es muss nicht sein. Also man kann dann auch über andere Themen reden, über die Politik oder über einen Film oder was auch immer. Also da gibt es schon noch eine gewisse Distanz. Privat funktioniert es nur, wenn die Chemie ganz gut passt, ja wenn einfach eine Beziehung da ist. Ansonsten bleibt es auf einer oberflächlichen Ebene. (Helene, Zeile 608-614)

Eine ähnliche Einstellung teilt auch Sreco. Eine Freundschaft ist für ihn vorstellbar, aber nicht zwingend erforderlich. Gegenseitige Sympathie und erfolgreiche Zusammenarbeit hängen für ihn dennoch unmittelbar miteinander zusammen:

Na das ist wichtig! Ich will ja die Arbeit angenehm gestaltet haben. Ich will ja nicht ständig jemanden haben, mit dem ich mich nicht wohlfühle. Dann wird ja auch das gemeinsame Ergebnis wesentlich besser. Eine fremde Person, die weit weg ist und so tut, als hätt sie mit mir nix zu tun, mit der kann ich nicht vertrauensvoll arbeiten. (Sreco, Zeile 642-646)

Sreco versteht eine enge persönlichen Bindung als Katalysator für erfolgreiche Dolmetschhandlungen. Für ihn ist gegenseitige Sympathie nicht zuletzt auch deshalb ein wichtiger Faktor in der Zusammenarbeit, weil er aufgrund der begrenzten räumlichen Situation in der Apotheke oder im Labor seinen DIs auch körperlich nah kommt (Sreco, Zeile 167-171).

8.12 Vertrauen

Beschreibungen, welche auf das Vertrauen zwischen DP und DI referieren, werden der Kategorie *Vertrauen* zugeordnet. Diese beinhaltet sowohl *allgemeine Aspekte*, wie auch Konkretisierungen hinsichtlich des *Translates* oder der Einfluss des Vertrauens auf die *Schweigepflicht* sowie die *Bezahlung* von Dolmetschenden.

Vertrauen ist in jeder zwischenmenschlichen Beziehung von elementarer Bedeutung, nimmt aber in der Zusammenarbeit zwischen DP und DI aus vielerlei Hinsicht eine besondere Rolle ein. Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Marginalisierung, gebärdenfeindlicher pädagogischer Entscheidungen und der daraus folgenden Sprachdeprivation, nehmen DPs mit ihrem qualifizierten Abschluss und ihrer hohen beruflichen Position eine Sonderstellung innerhalb der Taubengemeinschaft ein. In der Regel haben sie die aktuelle berufliche Position nur mit erheblichem Mehraufwand und durch die Bewältigung individueller, gesellschaftlicher und oft auch verwaltungstechnischer Hürden erlangen können. Die DP, wie auch ihre berufliche Position, ist damit vulnerabel und kann durch unangemessenes Verhalten der DI bedroht werden. Vertrauen in das Bekenntnis der DI, als Ally zu agieren, bildet hier die Grundvoraussetzung für eine Zusammenarbeit und kann sich in unterschiedlichen Aspekten äußern. Vertrauen wird in der einschlägigen Literatur zum DP - DI Modell zwar immer wieder als unerlässlicher Bestandteil der Beziehung hervorgehoben, aber interessanterweise kaum näher definiert (Kale and Larson, 1998; Cook, 2004; Earhart & Hauser, 2008; Kurlander, 2008; Oatman, 2008; Sedran, 2012; Miner, 2015). In den Interviews wird deutlich, dass die DPs Vertrauen vornehmlich aus dem Translationsvorgang schöpfen. Dazu gehört nicht nur eine inhaltlich äquivalente und adäquate Verdolmetschung, sondern auch die Abbildung der Intention und des Sprechstils der sich äussernden Person. Ingo führt einen weiteren Aspekt in Bezug auf Vertrauen bei der Beurteilung neuer potentieller DIs an. Bei der Einschätzung der Englisch-Kenntnisse oder auch bei der Auswahl neuer Dolmetschender vertraut Ingo auf das Urteilsvermögen der DIs, die schon lange für

ihn zum Einsatz kommen (Ingo, Zeile 514-517). Alle interviewten DPs sprechen ihren derzeitigen DIs großes Vertrauen aus und bestätigen, dass sie bezüglich ihrer beruflichen Belange große Unterstützung erfahren und Machtasymmetrien thematisiert und nach Möglichkeit ausgeglichen werden. Für alle DPs ist Vertrauen ein wichtiger Bestandteil einer konstanten Zusammenarbeit und ermöglicht es laut Julia beispielsweise, eine ungestörte Aufmerksamkeit auf die inhaltlichen Aspekte der Tätigkeit legen zu können:

Denn je mehr Vertrauen ich habe, desto weniger muss ich kontrollieren und kann mich mehr auf die Personen vor Ort konzentrieren. Das ist viel angenehmer. Wenn ich den Dolmetscherinnen nicht vertrauen kann, bin ich immer wieder abgelenkt und auch unsicher, ob jetzt alles so rüber gekommen ist. Wenn ich den Dolmetscherinnen vertrauen kann, kann ich ihre Anwesenheit ausblenden und mich ganz gelöst mit den anderen Personen unterhalten. Natürlich vergesse ich die Dolmetscherinnen nicht vollkommen, aber ich bin doch wesentlich entspannter. Das ist enorm wichtig, dass sich die Dolmetschenden an mich anpassen und nicht umgekehrt. Wenn ich das müsste, würde ich die ganze Zeit überlegen, ob ich mich verständlich ausgedrückt habe oder nicht und so weiter.
(Julia, Zeile 381-391)

Für den Aufbau einer stabilen Vertrauensbeziehung braucht es in Lisas Augen allerdings Zeit und persönliche Offenheit (Lisa, Zeile 592-593), was auch Sreco bestätigt. Für ihn ist die Entwicklung von Vertrauen vor allem ein gefühlsgeleiteter Prozess:

Manchmal merkt man einfach, das ist ein guter Mensch, oder man muss da manchmal auch auf die Intuition vertrauen. Mit dem Herzen muss man da auch auswählen.
(Sreco, Zeile 626-628)

Bestimmtes Verhalten der Dolmetschenden, wie Neid oder Arroganz sind in Helenes Augen Verhaltensweisen, die eine Vertrauensbasis belasten:

Für mich ist es schon sehr wichtig, und ich merke auch, dass das mit der Dolmetscherin gut passt, weil irgendwie ist das ein "Naja, dieser Gehörlose arbeitet im Parlament und ich als hörende Dolmetscherin", also da kommt schon dieses "Also ich bin ja eigentlich besser oder mehr wert", also da entsteht so eine gewisse Dynamik, das merke ich. Und auch so dieses Aufwerten-müssen in gewissen Situationen, das vertrage ich einfach nicht gut.
(Helene, Zeile 527-533)

Helene führt mit der Verletzung der Schweigepflicht einen weiteren relevanten Aspekt an, den auch Ingo unterstreicht. Das Einhalten der Schweigepflicht hat für ihn oberste Priorität. Er erwartet einen sorgsamsten Umgang mit den erhaltenen Informationen; egal, ob die dolmetschende Person beruflich für ihn zum Einsatz kommt oder sie sich privat mit ihm unterhalten (Ingo, Zeile 484-489). Vertrauen der DIs in ihn wiederum zeigt sich laut Ingo unter anderem in Kulanz bei Verzögerungen von Bezahlvorgängen (Ingo, Zeile 498-501). Die interviewten DPs beschreiben weiterhin, dass Vertrauen eng mit Kontrolle und Transparenz zusammen hängt. Die Zusammenarbeit mit zwei festen DIs empfinden sowohl Julia als auch Sreco als großen Pluspunkt, da sie durch die Möglichkeit der Rückübersetzung einen Zugang zum gesprochenen Translat haben, was ihr Vertrauen zusätzlich stärkt (Julia, Zeile 373-379; Sreco, Zeile 498-499;). Auch Lisa zieht Rückschlüsse von einem positiven privatem Kontakt auf das Translat. Dennoch entscheidet sie sich aufgrund des Gefühls von mangelndem Vertrauen dafür, selber zu sprechen:

Vertrauen hat damit zu tun, was durch die Verdolmetschung von der sprechenden Person bei mir ankommt. Mein Problem ist ja eher umgekehrt. Ich frage mich, was von meinen Gebärden bei der anderen Person ankommt. Deshalb ist es mir lieber, wenn ich selber spreche. Aber ja, Vertrauen ist wichtig bei Übersetzungen, wenn ich mich selber äußern möchte. Aber ich weiß auch, dass mich einige Dolmetscherinnen schon kennen, da wir uns auch privat unterhalten haben. Dadurch können sie mich besser verstehen. Aber in der Dolmetschsituation ist das vielleicht noch mal anders. Ich merke das schon, wenn ich sehr fachspezifisch gebärde, dann lass ich das meist und spreche dann eben selber, das muss ich akzeptieren.

(Lisa, Zeile 573-582)

Sreco wiederum ergänzt, dass Vertrauen nicht nur mit Kontrolle, sondern auch mit dem Aspekt der gegenseitigen Verantwortung zusammen hängt:

Wer übernimmt die Verantwortung, wenn ein schwieriges Thema aufkommt oder etwas passiert? Da müssen wir beide die Verantwortung übernehmen. Also ich versuche, klar zu gebärden, damit die Dolmetscherin das gut versteht und die Dolmetscherin vertraut mir, dass ich ihr vertraue. Und sie kennt mich.

(Sreco, Zeile 630-634)

In Srecos Schilderung zeigt sich die charakteristische Partnerschaft, die sich zwischen Tauben und Dolmetschenden im DP - DI Modell herstellt und auf bilaterale Beziehungsgestaltung aufbaut.

8.13 Persönliche Offenheit

Äußerungen, die von der Bereitschaft zeugen, private Inhalte mitzuteilen, werden mit der Kategorie *Persönliche Offenheit* codiert. Die beinhaltet sowohl allgemeinerer Schulden, als auch solche, die auf die thematische Aspekte referieren, die als *angemessen oder unpassend* empfunden werden.

Das Maß, welches man an gegenseitiger Sympathie empfindet, beeinflusst den Grad der persönlichen Offenheit. Die DI erfährt in der Zusammenarbeit zwangsläufig eine Vielzahl persönlicher Informationen der DP, was in umgekehrter Weise jedoch nicht der Fall ist. Ein Zurückhalten privater Informationen von der DI kann daher ein Ungleichgewicht kreieren. Die persönliche Offenheit der DI hat also maßgeblichen Einfluss auf das empfundene Gleichgewicht im Mikroteam. Diesbezüglich beschreiben alle DPs einen gewissen Grad an persönlicher Offenheit und dem Teilen privater Informationen als wünschenswert, da damit eine angenehme Arbeitsatmosphäre einhergeht. Beispielsweise schätzt Ingo die Geste des Kuchenbuffets nach dem Geburtstag einer Person. Allerdings sind die DPs bestrebt, das Maß an Informationen, die von ihrer Seite ausgehen, zu begrenzen. So beschreibt Ingo, dass der berufliche Kontakt nicht über ein höfliches Maß hinausgehen sollte. Er ist daher auch bestrebt, tiefe Gespräche über sensible Themen mit seinen DIs zu vermeiden (Ingo, Zeile 428-432). Außerdem ist es Ingo wichtig, dass nicht dieselbe dolmetschende Person in privaten und beruflichen Settings zum Einsatz kommt:

Ich mag das nicht. Ich lehne es zum Beispiel ab, dass die Dolmetscherin, die beruflich für mich gearbeitet hat, auch bei meinem Arztbesuch für mich dolmetscht. Das sollte dann eine andere übernehmen. Ich möchte einfach nicht, dass eine Person mein ganzes Leben von klein auf kennt. Bestimmte Dolmetschende kennen mich und meinen beruflichen Kontext, andere meinen privaten.
(Ingo, Zeile 489-494)

Sreco geht es ähnlich, auch ihm ist die Wahrung von bestimmten Grenzen wichtig, weshalb er nicht über die Maßen mit privaten Problemen der DI konfrontiert werden möchte:

Das hängt ja auch von der Person ab. Wenn es ihr Wunsch ist oder sie ein Bedürfnis hat, mir etwas mitzuteilen oder möchte eine private Information austauschen. Aber wichtig ist: ich möchte diese Vertrautheit nicht als Belastung erleben. Private Probleme möchte ich nicht mit lösen müssen. Einmal: ok. Zwei-, dreimal: nein.
(Sreco, Zeile 659-662)

Julia wiederum ist das Teilen privater Aspekte wichtig, wohingegen ihr der Austausch über offiziellere Themen im Vergleich zu privaten Angelegenheiten eher unwichtig ist (Julia, Zeile 427-430; Zeile 446f). Für sie gehört auch das Interesse an tauben Menschen und ihrer Lebenswelt zu einem respektvollen Umgang dazu. Offenheit und Nahbarkeit ist für sie im Arbeitskontext von großer Bedeutung und der Ausdruck eines menschlichen Bedürfnisses. Dadurch entsteht eine Atmosphäre, die Julia als angenehm empfindet. Eine unbeteiligte, neutrale Haltung einer Dolmetschenden, empfindet sie als unpassend:

Zum Beispiel in den Pausen. Wenn sie nur zum Arbeiten kommt und dann wieder verschwindet, das ist komisch. Sie ist ja auch eine Person. Dolmetscherinnen für Taube arbeiten ja nicht nur als Dolmetscherinnen, ein kleiner sozialer Aspekt ist schon mit dabei. Der Begriff „Soziale Arbeit“ passt nicht, aber ein Quäntchen ist mit drin. Es gibt Dinge zwischen den Zeilen oder Stimmungsbilder, diese Informationen werden mit transportiert. Es passt einfach nicht, wenn da eine Dolmetscherin völlig neutral und unbeteiligt dolmetscht und dann wieder weg ist. Also für mich passt das nicht. Ist auch so ein no-go!
(Julia, Zeile 405-413)

Für Lisa ist persönliche Offenheit die Voraussetzung für das gegenseitige Kennenlernen, das sich dann wiederum auf die Zusammenarbeit auswirkt, da der Beziehungsaufbau durch gemeinsame Gespräche von statten geht. Sie mag den persönlichen Austausch mit ihren DIs, „[w]eil das eben ein Maß für Vertrauen und Teamarbeit ist“ (Lisa, Zeile 605). Sie strebt eine warme, freundliche Arbeitsatmosphäre zwischen ihr und ihren DIs an, weshalb ihr Zeit für Smalltalk und persönliche Gespräche wichtig sind. Ein freundschaftliches Verhältnis zu einer DI kann sie sich vorstellen und beschreibt etwas ähnliches aus ihrer Studienzeit, wo sie den engen Kontakt zu ihren Dolmetschenden sehr genoss. Lisa erwartet nicht, dass die DIs

private Angelegenheiten teilen, aber wenn sie es tun, dann freut es sie. Sie ist gerne auch bereit, sich persönlich zu öffnen und private Angelegen zu erzählen, achtet dabei aber auf Gegenseitigkeit und orientiert sich daran, was die Dolmetscherin vorgibt und als angenehm empfindet. Lisa beschreibt, dass eine Abgrenzung zu Dolmetscherinnen auch herausfordernd sein kann, da sie durch den Beruf der Mutter schon mit vielen Dolmetschenden auch privat in Kontakt gekommen ist (Lisa, Zeile 608-609). In Helenes Augen beeinflusst ein gewisser privater Kontakt auch das Translat positiv:

Ich hatte eine Dolmetscherin angestellt bei mir, bei den Grünen. Und da hatten wir oftmals Situationen, zum Beispiel bei Fernsehinterviews und und und, dass viele gesagt haben "Helene, ich hatte den Eindruck, dass du quasi gesprochen hast. Also ich hatte den Eindruck, dass du das warst". Und da weiß ich, dass das dann auch ganz gut funktioniert hat. Und ich glaube, so was kann nicht funktionieren, wenn das Private komplett weg ist. Es braucht einfach diese Empathie, ja es braucht den Charakter, man muss sich da hineinfühlen.
(Helene, Zeile 634-641)

Diese Verbindung zwischen einer engen persönlichen Bindung und einer passgenauen Verdolmetschung, wird auch in der Literatur hergestellt (Pouliot & Stern, 2008).

Helene ist bei dem Austausch mit den DIs die Transparenz bezüglich der eigenen Verfassung oder der Dolmetschleistung ein besonderes Anliegen, denn nur dadurch kann sie angemessen auf Situationen reagieren. Genauso, wie sich Helene eine kurze Mitteilung der DIs zu deren Verfassung wünscht, teilt sie ihren DIs im Gegenzug mit, wenn sie sich beeinträchtigt fühlt (Helene, Zeile 590-603).

8.14 Verhältnis von Professionalität zu Sympathie, Vertrauen und Offenheit

Äußerungen, welche die Auswirkungen einer persönlichen und engen Beziehung zwischen DP und DI auf die berufliche Performance der beiden beschrieben, werden mit der Kategorie *Verhältnis von Professionalität zu Sympathie, Vertrauen und persönlicher Offenheit* codiert.

Der Zusammenhang dieser Aspekte wird in der Literatur kontrovers dargestellt. Freundschaft wird einerseits als interpersonelle Ressource begriffen (Hauser & Hauser, 2008). Auch Pouliot und Stern (2008) sowie Oatman (2008) verweisen darauf, dass eine

enge, stabile Beziehung eine Verbindung schafft, mit der vertraute Kommunikations- und Verhaltensmuster einhergehen. Die damit ermöglichte Antizipation hat einen positiven Effekt auf die Dolmetschleistung, insbesondere auf das gesprochene Translat (Goswell et al., 2008). Cook (2004) spricht in diesem Zusammenhang von *mind-reading-skills*. Diese Einschätzung teilt auch Miner (2015; 2017) und betitelt das Phänomen als *Seamlessness* und beschreibt damit den Effekt in der Zusammenarbeit zwischen der DP und der DI, deren vertrauter Kontakt auf die gedolmetschte Situation ausstrahlt. Andererseits artikulieren viele DIs die Sorge, durch eine zu enge Beziehung, die vielleicht sogar einen freundschaftlichen Charakter annehmen kann, unprofessionell und unethisch zu handeln und gegen die Prinzipien der Berufs- und Ehrenordnung zu verstoßen (Hauser & Hauser, 2008; Cook, 2004).

Alle interviewten DPs bestätigen, dass die berufliche Professionalität von persönlicher Sympathie, gegenseitigem Vertrauen und Offenheit profitieren kann. Für Helene beispielsweise bildet die Dauer des Arbeitsverhältnisses die Basis für gegenseitiges Verständnis und Vertrautheit, was die Grundsteine einer guten Zusammenarbeit ausmachen (Helene, Zeile 631-633). Auch für Ingo stehen Professionalität und zwischenmenschliche Nähe in keinem Widerspruch. Er findet es im Gegenteil bereichernd, wenn zu der fachlichen Professionalität gegenseitige Sympathie und Herzlichkeit aufkommt (Ingo, Zeile 459-460). Julia teilt diese Einschätzung. Für sie sollte eine gewisse menschliche Nahbarkeit zum Professionalitätsverständnis einer Dolmetschenden dazugehören:

Das weiß ich auch von anderen Tauben, man braucht einfach einen anderen Menschen neben sich, der auch Gefühle hat, mit dem man sich austauschen kann. Viele Taube fühlen sich überhaupt nicht wohl, wenn die Dolmetschende nach dem Einsatz sofort verschwindet. Das haben mir viele schon erzählt. Das Menschliche gehört für mich auch zur Professionalität, neben den ganzen anderen Anforderungen, mit dazu. Ich weiß, das ist anspruchsvoll. Es ist halt auch ein anspruchsvoller Beruf. Trotzdem ist es wichtig, dass diese Aspekte auch mit bedacht werden. Einfach nur den Inhalt dolmetschen, das ist zu wenig.
(Julia, Zeile 466-474)

Diese Einschätzung teilt auch Sreco: „Also, nur professionell dolmetschen reicht nicht. Das ist zumindest meine Einstellung. Und mein Leben stelle ich mir anders vor. Also, Professionalität steht nicht im Widerspruch zu all diesen Softskills, die sie da entwickeln“ (Sreco, Zeile 681-684). Lisa betont, dass für ein gelingendes

Zusammenspiel von Sympathie, Vertrauen, persönlicher Offenheit und Professionalität ein bewusstes Agieren in den jeweiligen Rollen voraussetzt (Lisa, Zeile 645-648). Nur so können auch Konflikte oder unangenehme Situationen vermieden werden.

Helene wiederum schätzt es folgendermaßen ein:

Also, ich finde, das eine hat mit dem anderen wenig zu tun. Die Amerikaner haben natürlich eine ganz andere Einstellung, eine ganz andere Kultur, was das auch wahrscheinlich betrifft. Ich denke mir, dass ist so, wie man früher auch geglaubt hat, dass Dolmetscherinnen unsichtbar sein sollen. Auch das war ja falsch und wird auch als falsch erachtet und wahrgenommen. Meine Erfahrung ist, dass wenn ich Dolmetscherinnen gut kenne, dann eine gewisse Nähe dann auch da ist und dass das dann auch ganz gut funktionieren kann.
(Helene, Zeile 626-633)

Zwar distanziert sich Helene zu Beginn des Zitates von der Verbindung von Professionalität und einer engen persönlichen Beziehung, räumt aber am Ende dennoch eine Verbindung zwischen den beiden Aspekten ein. Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Rollenauffassung einer Dolmetscherin begreift sie den Begriff der Professionalität als variierbar, denn für die eine Dolmetschende mag Professionalität mit Verschlossenheit gleichzusetzen sein, für eine andere ist genau das Gegenteil der Fall (Helene, Zeile 64-642).

8.15 Genderaspekte

Alle Äußerungen, welche Bezug nehmen auf das biologische oder soziale Geschlecht und die Auswirkung der Inszenierung dessen, wird mit der Kategorie *Gender* codiert.

Je nach fachlicher Disziplin der DP kann das biologische Geschlecht der dolmetschenden Person einen signifikanten Einflussfaktor auf die Dolmetschsituation darstellen (Earhart & Hauser, 2008). Neben biologischen Aspekten, die das Geschlecht einer Person ausdrücken, bedarf es laut des *Doing Gender-Ansatzes* zusätzlich dezidierter Inszenierungspraktiken, um ein Geschlecht für andere Personen lesbar zu machen (Kotthoff, 2001; 2002). Mit dem jeweils performierten Gender verbinden sich etliche gesellschaftliche Zuschreibungen, welche sich insbesondere auf zugeschriebene Macht- und Statusaspekte beziehen, die in der erfolgreichen beruflichen Praxis der DP eine Rolle spielen. Existieren in einem DP - DI Tandem Genderdivergenzen, ist es nach

Hauser und Hauser (2008) sinnvoll, sich der eigenen Geschlechterinszenierung durch Körpersprache, Stimme, Intonation, Wortwahl und auch Kleidung bewusst zu sein, um die Differenz absichtlich reduzieren zu können (Artl, 2015; Brück, 2011; Valentin, 2019).

Ingo beispielsweise betont, dass ihm ein bewusst dezentes und zurückhaltendes Auftreten seiner weiblichen DIs wichtig ist. Bei Veranstaltungen, die für seine berufliche Position oder seine Karriere besonders relevant sind, bevorzugt er gleichgeschlechtliche DI, um eine Irritation der hörenden Anwesenden aufgrund der verschiedenen Stimmfärbung und äußerer Erscheinung zu vermeiden:

[...] wenn es zu der Situation kommt, dass ich auf einer sehr wichtigen Konferenz einen Vortrag halten soll und ein Projektantrag damit zusammenhängt, dann ist eine wichtige Entscheidung in diesem Zusammenhang die Wahl des Geschlechtes der Dolmetschenden. Denn wenn ich vorne stehe, und das Publikum auf einmal eine weibliche Stimme hört, dann würde das zu Verwirrung führen, weil das nicht zusammen passt. Aber in meinem Team gibt es leider nur einen Mann, ich wünschte, es wären mehr. Zumindest ein ausgeglichenes Verhältnis wäre schön. Für alltägliche Einsätze stört mich die Differenz zwischen den Stimmen nicht so sehr, aber bei sehr wichtigen Terminen ist mir das angenehmer, wenn die dolmetschende Person und ich dasselbe Geschlecht haben.

(Ingo, Zeile 290-300)

Auch Sreco wünscht sich einen DI mit gleichem Gender, betont aber, dass für ihn vor allem eine gute Dolmetschleistung im Vordergrund steht.

Ja also, die Dolmetscherinnen sind hauptsächlich Frauen. Mein Wunsch wäre natürlich, einen Mann als Dolmetscher zu haben, damit das mit der Identität besser passt, auch mit der Stimme. Aber ich finde es nicht so wichtig. Also, für mich ist wichtig, dass die Dolmetscherin gut voict, dass gut gebärdet wird. Dass der Kunde mich gut versteht und dass es professionell ist, was da raus kommt. Und wünschen kann man schon, aber man kann nicht alles haben.

(Sreco, Zeile 690-696)

Helene wiederum ist das Gender ihrer Dolmetschenden weniger wichtig, als deren Ausdrucksstärke. In erster Linie sind für sie der individuelle Charakter und die Sozialisation grundlegende Einflussfaktoren:

Also, ich habe sehr oft einen Mann als Dolmetscher, also, in sehr vielen Situationen auch früher gehabt, den D., den E.. Ich brauche eine Person, die vom Charakter her auch stark ist. Das ist das eine, was mir wichtig ist. Wir müssen auch von Typ her ähnlich sein, denke ich. Und es muss einfach auch jemand sein, der direkt und ganz klar ist und auch, wenn ich angreife, angreifen kann. Also, es gibt einfach Charaktere, die nicht in die Offensive gehen können. Und da braucht es da einfach Menschen, die wirklich angreifen können und ich nicht motivieren muss und sagen muss "du musst jetzt ins Mikrofon brüllen, ich brauch das jetzt. Das ist jetzt gerade damit gemeint". Und deswegen brauch ich eher starke, also, ich weiß der A., der freut sich, wenn er jemanden angreifen kann, wenn ich jemanden an der Hand hab und attackier', und deswegen funktioniert das. Viele Dolmetscherinnen trauen sich das nicht, und deswegen kommt es immer auf den Charakter drauf an. [...]

Ich glaube, das hat mit Erziehung, Sozialisation und nicht mit Geschlecht zu tun. Ich glaube, das ist etwas, was sich dann einfach entwickelt, ja? Ich habe auch ganz viele Frauen, die mich begleitet haben, die einfach wirklich sehr stark waren, die ich dann eher bremsen musste in ihrer Energie, also, auch das gibt es.

(Helene, Zeile 655-674)

Helene bevorzugt direkte, extrovertierte DIs, die mutig sind und bereit sind, wütende oder kritische Beiträge zu dolmetschen. Sie negiert zwar den Zusammenhang mit dem biologischen Geschlecht. Im Sinne des Gender-Doing sind hier jedoch durchaus Parallelen zum inszenierten Gender erkennbar. So weist auch Morgan (2008) auf den Effekt von machtvoller und machtloser Sprache in gedolmetschten Situationen hin.

8.16 Pausen und informelle Gespräche

Äußerungen, welche die Gestaltung und Verdolmetschung von Pausen zwischen offiziellen Redeanteilen und die sich oft ergebenden informellen Gespräche beschreiben, werden der Kategorie *Pausen und informelle Gespräche* zugeordnet.

Der Zugang zu informeller Kommunikation mit den hörenden Arbeitskolleginnen oder Vorgesetzten ist für die Arbeitsatmosphäre von großer Wichtigkeit. In Pausen von Konferenzen, auf geselligen Abendveranstaltungen oder bei Firmenjubiläen entstehen Kontakte, die jenseits der offiziellen Organigramme und betrieblichen Zuständigkeiten liegen. Dies ist ein Ort, an dem eine Beziehung ungezwungen und frei von Termindruck hergestellt werden kann und Informationen auch „zwischen den Zeilen“ ausgetauscht werden (Clark & Finch, 2008; Napier et al., 2008).

Helenes Bewusstsein für die Relevanz von Pausendolmetschen wuchs erst langsam im Laufe ihrer Tätigkeit. Mittlerweile gehört die Verdolmetschung von inoffiziellen und informellen Situationen zu den Anforderungen, die sie an die DIs stellt, wie sie in dem folgenden Zitat schildert:

Also, ich hatte mal eine Situation vor ein paar Jahren bei einem Kongress, beim Bundeskongress der Grünen, da wo ich dann die Dolmetscherin verabschiedet habe und dann ihr Auftrag quasi vorbei war und ein, zwei Meter nachdem sie sich von mir entfernt hat, ist der Parteichef zu mir gekommen, und wollte noch ein kurzes Plauscherl mit mir haben und die Dolmetscherin hat gesagt "Wiederschaun, wir sind schon fertig". Also, sowas geht gar nicht! Also, wenn du schon mitbekommst, dass ich mit einer wichtigen Person ein Thema habe, dann musst du zurück kommen, auch wenns drei Minuten sind und dann musste mein Partner einspringen, der nicht Dolmetscher ist. Dieses "Punkt. Aus. Ende. Siebzehn Uhr ich bin jetzt weg" – das geht für mich auch nicht. Wenn es jetzt ein Zug ist, den man erwischen muss, ja von mir aus. Aber das ist etwas, was schon zur Verfügung gestellt werden muss von den Personen.
(Helene, Zeile 495-507)

Sie hält die informellen Gespräche mit hörenden Personen, die in den Pausen oder abseits des formellen Veranstaltungsteils stattfinden, für außerordentlich wichtig. Dabei spielen sowohl die Möglichkeiten des Netzwerks eine Rolle, als auch die positive Beeinflussung der Arbeitsatmosphäre mit ihren Kolleginnen. Darüber hinaus nimmt Helene die Bedeutung dieser Gespräche als Aufklärungsmoment für Gehörlosigkeit mit all seinen Facetten als sehr wichtig wahr:

Die Kontakte und die Beziehungen findet ja genau im Privaten und im Plaudern statt, und dann funktioniert dementsprechend die Arbeit gut. Also, alle Anträge, die eingebracht werden, entstehen durchs Reden. Und das braucht es. Und es braucht auch dieses Kennenlernen, auch dieses Schmachhaft machen und diese Aufklärung – Was bedeutet Gehörlosigkeit? Wie ist es in der Schule? Ohne das Plaudern funktioniert nichts. Es ist viel wichtiger als die Veranstaltung, und es ist viel wichtiger, als bei der Veranstaltung irgendwo teilzunehmen.
(Helene, Zeile 286-293)

Bei einigen Terminen werden Helene Dolmetschende von den Veranstaltenden zur Verfügung gestellt, deren Auftrag mit dem Ende des offiziellen Teils beendet ist. Organisatorisch löst Helene dieses Problem, indem sie für die informellen Gespräche in Pausen oder nach Beendigung der offiziellen Teile ihre eignen DIs bestellt. Das

Dolmetschen in Pausen oder in informellen Kontexten ist auch für Ingo ein wichtiger Bestandteil seines Arbeitsalltages:

Deshalb ist die Dolmetschende auch abends bei einem Essen oder einer Gala dabei und ist ganz selbstverständlich Teil der Runde. Wenn sie da etwas hört, zum Beispiel ein lautes Gespräch am Nachbartisch, dann gibt sie das automatisch wieder.

(Ingo, Zeile 319-323)

Lisa wiederum beschreibt, dass sie das Bedürfnis der DIs nach Erholung in den Pausen respektiert und fordert kein Pausendolmetschen ein, beziehungsweise bevorzugt sie die DIs gegenüber ihren hörenden Kolleginnen als Gesprächspartnerinnen in den Pausen:

Ich merke aber auch, dass ich durch das das hörende Umfeld manchmal die Gespräche mit den Dolmetscherinnen regelrecht suche. Sie verwenden meine Sprache, kennen meine Themen und Bedürfnisse. Den Hörenden muss ich das alles erklären, und das ist anstrengend. Und im Gegensatz dazu kann ich einfach abschalten und ein bisschen plaudern. Also, in der Pause oder vor einem Einsatz dann. Die Grenzen verschieben sich natürlich von Person zu Person und hängen stark von den Interessen ab oder von der Häufigkeit der Begegnungen.

(Lisa, 624-631)

Auch generell ist Lisa bezüglich der Kontakte zu ihren Kolleginnen außerhalb des formellen Arbeitsrahmens zurückhaltend. Sie beschreibt, dass sich informelle Begegnungen kaum ergeben, was unter anderem daran liegt, dass sich ihre DIs bereits mit Beendigung des Meetings unmittelbar verabschieden und eine ungezwungene Verständigung mit den hörenden Personen erschwert wird.

8.17 Zusammenfassung

Das zurückliegende Kapitel konzentriert sich auf die erste Forschungshypothese, indem der Frage nachgegangen wird, inwiefern sich die Beschreibungen des DP – DI Modells in der anglophonen Literatur und den Ausführungen der Interviewteilnehmenden ähneln. Die detaillierten Gegenüberstellungen aus den im Kategoriensystem erarbeiteten Themen und Subthemen und den Schilderungen aus der Literatur machen deutlich, dass diese Hypothese bestätigt werden kann.

Vor dem Hintergrund der geschilderten Inhalte lassen sich innerhalb des DP – DI Teams zudem grundlegende Dynamiken identifizieren, welche sich wie folgt visualisieren lassen:

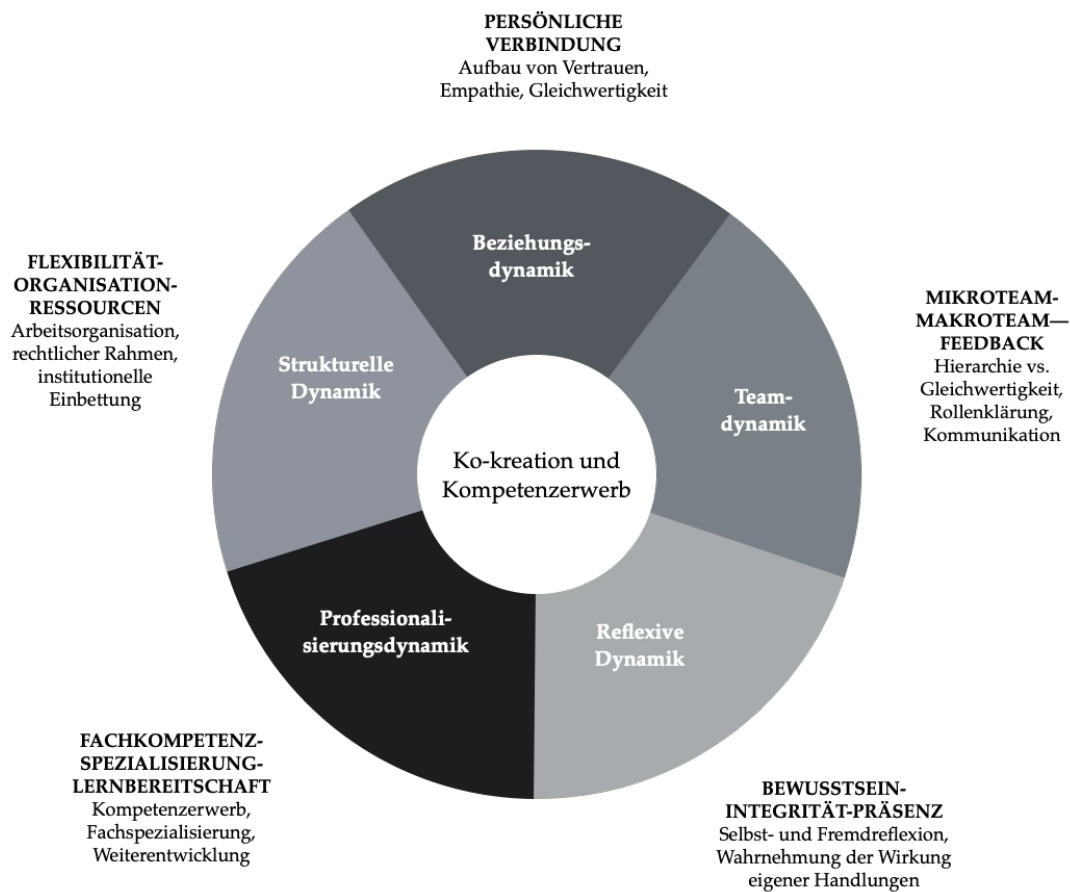


Abbildung 10: Dynamiken im DP - DI Modell

Die Grafik präsentiert fünf Dynamiken der professionellen Zusammenarbeit in den Bereichen *Beziehung* (zwischenmenschliche Interaktionen), *Team* (Gruppenprozesse), *Reflexion* (Selbst- und Fremdrelexion), *Professionalisierung* (berufliche Entwicklung) und *Struktur* (organisationale Rahmenbedingungen). Es wird deutlich, dass Ko-Kreation und Kompetenzerwerb den Nukleus der Kerndynamiken bilden und die Grundlage für erfolgreiche Teamarbeit und professionelle Weiterentwicklung bilden .

9 Erkenntnisse zum Designated Interpreting als Formenkreis des professionellen Handelns

Im folgenden Kapitel werden die Erkenntnisse zum Designated Interpreting bezüglich der zweiten und dritten Forschungshypothese zusammengetragen. Unterkapitel 9.1 stellt dabei die Besonderheiten des Designated Interpreting heraus und verfolgt die Untermauerung des Anspruches als eigenständiges Wissenschaftsfeld. Der Schwerpunkt in 9.2 liegt auf dem vielfältigen Kompetenzerwerb, der innerhalb eines DP – DI Teams festgestellt werden kann. In Kap. 9.3 wird eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse dieses Kapitels präsentiert.

9.1 Designated Interpreting als neuartiges Feld der Translationswissenschaft

In diesen Abschnitt werden die Ergebnisse der zweiten Hypothese zusammengetragen, die besagt, dass das Designated Interpreting ein eigenständiges und neuartiges Forschungsfeld innerhalb der Translationswissenschaften darstellt. Die Argumentationsgrundlage hierfür bildet die Strukturierung der translationswissenschaftlichen Disziplin nach Pöchhacker (2017). In seinem *geschichteten Spektralmodell* (siehe Kapitel 4.3 „Aspekte des Gebärdenspachdolmetschens“) wird in der Ebene *Bereich/Institution* das Konferenz- und Mediendolmetschen dem Kommundolmetschen gegenüber gestellt, zu dem auch Gerichts- und Krankenhausdolmetschen zählen. Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung verdeutlichen, dass diese Aufteilung um den Bereich des Designated Interpreting erweitert werden muss, um ein vollständigeres theoretisches Bild translatorischer Praktiken abzubilden. Die Interviews zeigen, dass bestimmte Aspekte im Designated Interpreting auftreten, die in dieser Form weder im Conference noch im Community Interpreting vorhanden sind. Eine Strukturierung anhand konferenzähnlicher oder kommunaler Einsatzbereiche – wie etwa beim Gerichts- oder Krankenhausdolmetschen – ist im Kontext des Designated Interpreting nur bedingt anwendbar, da das Aufgabenprofil eher von den situationstypischen Merkmalen als durch das Etablisement gekennzeichnet ist (Setton, 2010). Die etablierten Rollenverständnisse der Konstellation *hörende Fachperson – taube Gesprächsteilnehmende* verlieren in dieser Form bei der Umkehr der Positionen, wie im Fall von Deaf Professionals, an

Gültigkeit. Demnach bedarf es einer theoretischen Grundlage, welche die spezifischen Merkmale der translatorischen Arbeit für Deaf Professionals definiert – unabhängig davon, ob diese in juristischen, medizinischen, politischen oder wissenschaftlichen Kontexten tätig sind. Ein substanzieller Ansatz zur Differenzierung ist die Unterscheidung der *soziären Kontaktkonstellationen* (siehe Kapitel 4.3.1 „Einsatzbereiche und Kontaktkonstellationen“), bei dem zwischen *intersozialen* und *intrasozialen* Handlungszusammenhängen unterschieden wird. Pöhhaker (2000) weist darauf hin, dass beide Kontexte nicht dichotom und klar abzugrenzen sind, sondern eher von „einem Spektrum mit fließenden Übergängen“ ausgegangen werden kann. Die kognitiven, interaktionalen und machtspezifischen Differenzen zwischen den beiden Kontexten sind signifikant. Im Folgenden wird dargelegt, inwiefern das Designated Interpreting sowohl Merkmale beider Kontaktkonstellationen vereint als auch neue Anforderungen an die Dolmetschenden stellt.

9.1.1 Besonderheiten in Bezug auf Vorbereitung und Fachwissen

In intrasozialen Handlungsabläufen sind die Möglichkeiten zur Vorbereitung begrenzt. Hintergrundwissen kann für spezifische Dolmetschsituationen – etwa im Bereich Behörde oder Gericht – erworben werden, wobei die Fachterminologie, die internen Strukturen und Abläufe berücksichtigt werden. Auch in medizinischen Settings können Grundkenntnisse der Anatomie die Basis für ein präzises Translat darstellen. Allerdings sind die Einsätze innerhalb des Community Interpreting von einer individuellen Fallspezifität gekennzeichnet. Jeder Fall ist kontextabhängig und erfordert ein hohes Maß an situationsspezifischer Spontaneität und Flexibilität. Das Ziel der Kontaktgesuche ist oft ergebnisgeleitet, wie der positive Bescheid bestimmter Antragsprozeduren oder der Diagnosestellung nach medizinischen Untersuchungen. Nach Abschluss eines Verfahrens erfolgt in der Regel keine Wiederholung derselben Prozedur. Dolmetschende, die in diesen Kontexten arbeiten, kommen meist für verschiedene Personen immer wieder zum Einsatz, so dass auch hier eine Form der Spezialisierung stattfindet, dennoch besteht kein exklusives Verhältnis. In der Regel arbeiten Gebärdensprachdolmetschende für mehrere taube Personen, wodurch sie fortlaufend neuen Kontexten ausgesetzt sind. In Bezug auf die Vorbereitung und das Fachwissen ist eine hohe Anpassungsfähigkeit und die Fähigkeit zur Generalisierung hier von Vorteil (Erlenkamp et al., 2011).

Intersozietäre Zusammenkünfte hingegen weisen oft einen hohen Grad an standardisierten Handlungsabläufen auf. So folgen die Programmabläufe von Tagungen oder Konferenzen in der Regel einer festen Struktur, die mit dem Call for Papers, der Key-Note und der Podiumsdiskussion einhergehen.

Charakteristisch ist die auf dieser Grundlage ermöglichte detaillierte Vorbereitung. So liegen die Abstracts der Vorträge oftmals in Teilen oder sogar vollständig vor. Mitunter können Videomitschnitte von vergangenen Vorträgen oder Projektwebsites konsultiert werden, um Informationen über die Vortragenden und Inhalte zu sammeln. Auch die Interaktionsmuster sind stark ritualisiert und ermöglichen ein hohes Maß an Vorbereitung.

Das Designated Interpreting kombiniert Aspekte beider Kontexte. Die DI kann durch die konstante Zusammenarbeit mit festen Personen, sich wiederholende Abläufe und Interaktionsmuster ein hohes Maß an Vorbereitung erreichen. Dennoch bleibt auch nach gründlicher Einarbeitung und intensiver Vorbereitung das Risiko, dass aufgrund des hohen fachlichen Niveaus Begriffe oder Abkürzungen verwendet werden, die der DI nicht geläufig sind. Diese Herausforderungen treten auch bei Conference Interpreter auf, doch im Designated Interpreting ist die Intensität des Engagements, mit der sich die DI dem speziellen Fachbereich der DP widmet, hervorzuheben. Ingo beschreibt dies als Hauptunterschied zwischen anderen Gebärdensprachdolmetschenden und DIs:

Die Anforderungen an meine Dolmetschenden sind sehr hoch. Beim Dolmetschen beim Arzt, im medizinischen Bereich tauchen oft die selben Fragen auf, dieselben Fachbegriffe oder Abläufe. Da gibt es wenig Neues, da die Probleme ähnlich sind. Das ist in meinem Bereich eher selten. Hier gibt es viel Neues, für das die Dolmetschenden keine Ausbildung haben. Das Dolmetschen haben sie studiert, das schon. Aber meinen Fachbereich eben nicht. Dazu kommt das Englisch. Das ist neu. Ja, und das ist der Unterschied.

(Ingo, Zeile 565-571)

Der Unterschied zwischen Gebärdensprachdolmetschenden und DI besteht auch für Helene in der intensiven Vorbereitung und dem daraus resultierenden Vorwissen, über welches die jeweiligen Dolmetschenden verfügen. Haben die Dolmetschenden nur einen geringen Erfahrungshintergrund von Helenes beruflichen Alltag, erhöht sich damit auch ihr Aufwand, die Gebärdensprachdolmetschende in das Feld einzuführen:

Also, seit dem ich im Gehörlosenbund arbeite, 2001/2002, da habe ich dann begonnen immer mehr und immer enger mit Dolmetscherinnen zusammen zu arbeiten. Davor hatte ich zwar auch immer wieder Kontakt zu Gebärdensprachdolmetscherinnen, aber ich unterscheide hier zwei Dinge: das eine ist, wenn ich jetzt zum Beispiel einen Termin habe, wo die Dolmetscherin oder der Dolmetscher dann auch die Vokabeln kennt, auch den Wortschatz hat für das Setting. Und das andere ist, wenn ich Dolmetscherinnen zu einem Termin bestelle und sie dann einfach darüber aufklären muss, was ist denn passiert in der letzten Woche oder in der letzten Sitzung. Das macht es natürlich ein bisschen anstrengender und es ist mir lieber, ich habe Menschen, die sich dann schon auskennen in dem Setting, im Parlament beispielsweise. In der Behindertenpolitik, da gibt es natürlich sehr viele Gesetze, die einfach gekannt werden müssen von den Dolmetscherinnen. Und das wissen halt viele nicht, wenn sie nicht in der Materie drin sind. Viele Dolmetscherinnen sind in Settings, wo eine gewisse Routine vielleicht da ist, eben Alltagssettings, aber wenn ich im Parlament Dolmetscherinnen bestelle, dann ist es mir lieber, ich hab die gleichen, weil sonst muss ich jedesmal eine gewisse Aufklärungsarbeit leisten, die mir einfach sehr anstrengend ist.

(Helene, Zeile 008-027)

Helene verdeutlicht in dem obigen Zitat eines der Kernmerkmale bzgl. Vorbereitung und Fachwissen beim Designated Interpreting, nämlich die Involvierung der DP. Sämtliche Handlungen von der DP und der DI laufen zwar auf den selben Fluchtpunkt hinaus: auf die erfolgreiche berufliche Performance der DP (Beaton & Hauser, 2008). Die DP übernimmt dafür jedoch im Sinne des Allyship eine aktive Rolle. Sie verfügt über das notwendige Fachwissen und stellt für die DI gewissermaßen die hauptsächliche Wissensquelle dar. Sie entscheidet über Formulierungen und relevante Inhalte und Termini. Mit der Arbeit als DI geht also nicht nur die Bereitschaft einher, sich selbstständig und in hohem Maße mit der fachlichen Disziplin der DP auseinanderzusetzen (Earhart & Hauser, 2008; Campbell et al., 2008). Die Entscheidung einer DI, die für Ingo arbeitete, ein Universitätsseminar zu besuchen, ist dafür ein eindrückliches Beispiel (Ingo, Zeile 054ff) und findet sich auch bei einer DI in der Literatur wieder (de Meulder et al., 2018). Darüber hinaus muss die DI bereit sein, den Translationsvorgang zu öffnen und als Ergebnis einer Teamarbeit begreifen.

9.1.2 Aspekte der Zusammenarbeit vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Marginalisierung

Das Arbeiten als Designated Interpreter vereint die machtspezifischen Merkmale sowohl aus inter- als auch intrasozialen Kontexten. Denn zum einen finden sich die Dolmetschenden in Situationen wieder, in denen die DP eine relativ hohe Machtposition inne hat. Sie verfügt über eine hohe Qualifikation und ist entscheidungs- und weisungsbefugt. Auf Konferenzen oder Sitzungen finden sich vornehmlich horizontale Symmetrien. Auch die für intersoziale Zusammenkünfte charakteristische räumliche Distanz zur Kundschaft lässt sich vorfinden. Sie sitzen nicht in unmittelbarer Nähe, sondern positionieren sich in der Regel in der Blickachse der Sprechenden (bspw. auf oder neben der Bühne). Ist die taube Person selbst aktiv beteiligt, sitzen die Dolmetschenden in der ersten Reihe des Publikums, um direkten Blickkontakt beim Dolmetschen zu garantieren. Die Dolmetschenden werden von den hörenden Personen in der Regel als Gleichwertig angesehen. Einen gewissen Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen wird ihnen zugestanden.

Neben diesen Aspekten, die mit einem hohen Status und viel Entscheidungsgewalt einher gehen, ist eine DI in ihrem beruflichen Alltag auch mit gegenläufigen Tendenzen konfrontiert. Die DP gehört zu einer gesellschaftlichen Minderheit. Eine situationspezifische Machtasymmetrie ist damit automatisch gegeben, denn es ergibt sich eine Verteilung in Majorität und Minorität, womit sich gleichermaßen eine Deutungshoheit verbindet. Das medizinische Verständnis von Gehörlosigkeit ist weit verbreitet, wohingegen die kulturelle Perspektive auf Taubheit nur in dezidierten gesellschaftlichen Kreisen bekannt ist. Mit dem unterschiedlichen Hörstatus der Gesprächspartnerinnen verbinden sich daher stets Aspekte wie Macht, Status, Prestige und kulturelle Differenzen. Hinzu kommt das behinderten Menschen generell zugeschriebene Kompetenzdefizit (Bendel, 1999). Die Mehrheitsgesellschaft gibt vor, welche Attribute mit *normal/stark* oder *abweichend/schwach* gekennzeichnet sind. So agiert eine DI in ihren Dolmetschhandlungen stets durch die Folie dieser Differenzen hindurch. Sie richtet ihr Handeln an machtausgleichenden und an Elementen aus, welche die DI empowern. In manchen Situationen ist das offensichtlich, wie zum Beispiel im Umgang mit typischen Fragen von hörenden Menschen zu Themen der Gehörlosigkeit und der Kultur tauber Menschen, wie Ingo es beschreibt:

Oft passiert es, dass die anderen Personen die Fragen an die Dolmetscherin richten. Aber diese hält sich zurück und verweist direkt auf mich, denn ich bin an dieser Stelle wichtig. Wenn eine Dolmetscherin sich nicht so verhält, wenn sie beispielsweise das Antworten übernehmen würde, dann wäre das schwierig für mich.

(Ingo, Zeile 370-375)

Ein anderer Punkt ist die Einhaltung des Deaf Space. Zum Kontakt ihrer DIs mit hörenden Personen stellt Julia fest: „Das finde ich nicht schlimm, das ist erlaubt. Die dürfen ja auch eine Pause machen. Aber wenn ich da bin, sollte gebärdet werden, in LBG zum Beispiel, damit ich mitbekomme, was besprochen wird“ (Julia, Zeile 095-097). Andere Situationen sind diffiziler. Hier ist die Anwendung einer bewussten Intonation und Wortwahl oder die Rederechtzuweisung ein Mittel, um die gesellschaftlich schwächere Position der DP bewusst zu stärken. Hierzu zählt ebenso das transparente Verdolmetschen von bestimmten diskriminierenden Formulierungen, wie Helene es von ihren DIs einfordert:

Oder zum Beispiel formulieren Hörende ja auch vieles indirekter als wir Gehörlose. Oftmals wird dann gesagt "Frau Jarmer" und dann kann ich direkt, wenn das so gedolmetscht wird, eingehen und sagen "Nicht Frau Jarmer, sondern sie sprechen eh direkt mir mir". Und das passiert mir ja sehr oft, dass sie sagen "Können sie mal der Frau Jarmer ... Oder die Frau Jarmer ..." oder wie auch immer. Das war ganz lustig, bei einem Telefonat, bei einem Interview, bei einem Fernsehsender sogar oder bei einem Radiosender haben wir wirklich ein tolles Interview gehabt, und ganz am Ende hat es dann geheißen "Liebe Grüße an die Frau Jarmer" und wo ich dann einfach gelacht habe und mir gedacht habe "Gut, richte ich ihr aus", ja?".

(Helene, Zeile 416-426)

Vor diesem Hintergrund ist auch dem Auftreten und dem Verhalten der DI besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Wie sehr sie ihre Selbstpräsentation im Sinne des Role-Space Modell organisiert (Lee & Llewelyn Jones, 2016), referiert gleichzeitig auf die Position der DP innerhalb der jeweiligen Peer Group. Helene beschreibt ein besonders drastisches Beispiel: „Wenn zum Beispiel Dolmetscherinnen sich vordrängeln und dann Visitenkarten möchten und sich dann persönlich und privat einen Termin mit denen ausmachen, das geht für mich gar nicht“ (Helene, Zeile 542-545). Campell, Rohan und Woodcock (2008) weisen darauf hin, dass alle DPs danach streben, von ihren Kolleginnen weder als bedürftig noch als aufdringlich, sondern als ebenbürtig angesehen zu werden. Ist die DI nicht in der Lage, sich und ihr Verhalten ausreichend

zu reflektieren und anzupassen, können die Bestrebungen der DP zunichte gemacht werden.

Sowohl in intra- als auch in intersozialen Kontexten ist es die Aufgabe der Dolmetschenden, die tauben Fachkräfte nach Möglichkeit zu bestärken und Machtdifferenzen auszugleichen (McIntire & Sanderson, 1995). Das Besondere beim Designated Interpreting ist, dass die DP gleichermaßen auch die DI ermächtigen muss, damit die Zusammenarbeit gelingt (Hauser & Hauser, 2008). Dies gelingt beispielsweise durch das Einführen in den Fachbereich und die berufliche Umgebung oder durch Unterstützung bei der Erstellung und Verwaltung von Fachterminologie sowie regelmäßigen Feedbackgesprächen. Kennzeichnend ist die Intensität und das Ausmaß der Reflexion bei der Beteiligten gegenüber den eigenen Verhaltensweisen und Vorurteilen sowie den Bedürfnissen der anderen Person und der Erarbeitung von Teamstrategien. Es wird deutlich, dass diese Prozesse der Introspektion individuell und innerhalb der Partnerschaft iterativ erfolgen. Diese Art der partnerschaftlichen Zusammenarbeit in Dolmetschsituationen ist charakteristisch für das Ally-Modell (Mohos, 2023).

Darüber hinaus ist die DP mit der Reflexion eigener Verhaltensweisen und Glaubensmuster konfrontiert, denn Kommunikation ist ein komplexer Prozess, der weitaus mehr umfasst als lediglich den Austausch von Nachrichten (Delhees, 1994; Schulz von Thun, 2023; Wienand, Westerbarkey, & Scholl, 2005). Jede Gesprächspartnerin agiert vor dem Hintergrund der eigenen konstruierten Wirklichkeit. Somit existieren keine objektiven Wahrheiten, sondern nur subjektive Wirklichkeiten (Steiger & Lippmann, 2013). Um sich in diesem Kontext als Kommunikationspartnerin in einer gedolmetschten Gesprächssituation unterstützend zu verhalten, bedarf es der Reflexion der eigenen Sprach- und Interaktionspräferenzen und des Austausches sowohl vor, während als auch nach einem Einsatz. Darüber hinaus sind Kenntnisse der translatorischen Arbeit hilfreich, wie beispielsweise ein grundlegendes Verständnis des Dolmetschprozesses, der Arbeitsbedingungen von Dolmetschenden, ihren Werten, ethischen Einstellungen wie auch ihren Herausforderungen, Dilemmata und Grenzen. Mit Anforderungen wie diesen konfrontieren sich taube Menschen in herkömmlichen Settings in der Regel nicht oder nicht in diesem Ausmaß.

Alle interviewten DPs beschreiben eine umfassende Bereitschaft der Unterstützung ihrer DIs und artikulieren, dass sie sich umgekehrt ein Verhalten ihrer DIs wünschen, was mit dem Selbstverständnis einer Ally am ehesten vergleichbar ist (Cook, 2004). Julia macht in diesem Zusammenhang auf Folgendes aufmerksam:

Und ich bin eben auch selbstständig und gleichberechtigt. Das passt für mich, aber auf der anderen Seite gibt es viele Taube mit anderen Bedürfnissen. Die brauchen vielleicht viel Fürsorge. Aber für mich passt das Gleichberechtigte, das mag ich. Ich habe schon oft die Erfahrung gemacht, dass ich von Hörenden diskriminierend behandelt werde und mir schnell mit wenig Respekt und Wertschätzung gegenüber getreten wurde. [...] Hier in Berlin gibt es viele gute Dolmetscherinnen. Vorher in Nürnberg habe ich eine Ausbildung im Hospizbereich gemacht. Da waren die Dolmetscherinnen ganz anders. Da war ich nicht gleichberechtigt, die haben sich unterhalten, wenn ich da war und eher dieses Fürsorgeverhalten an den Tag gelegt. Hier sind meine Stammdolmetscherinnen eher wie Allys. Das gefällt mir gut“
(Julia, Zeile 246-259)

Besonders die Perspektive der Gleichberechtigung wird hervorgehoben. Traditionelle Rollen zwischen Gehörlosen und Gebärdensprachdolmetschenden haben sich verändert; bilaterale Prozesse der Ermächtigung und Zusammenarbeit bilden nun den Kern der Beziehung. Die Tauben fühlen sich ihren Dolmetschenden gegenüber weisungsbefugt und die Dolmetschenden erbitten diese Weisung. Die Öffnung des Translationsprozess' führt dazu, dass ein Dolmetschprodukt als das Ergebnis der Partnerschaft zwischen DP und DI verstanden wird. Das Selbstverständnis der Dolmetschenden als Ally ist, wenn es alleine formuliert wird, jedoch nicht funktional und bedarf einer ebenso klaren Bekenntnis der Tauben. Dieses Bekenntnis zueinander und die gesteigerte Betonung von zwischenmenschlichen Aspekten wie Sympathie und Vertrauen ist weder in intra- noch in intersozialen Handlungszusammenhängen in diesem Ausmaß vorzufinden.

9.1.3 Vertrauen und Dolmetschen

Ein weiterer Aspekt, der eine Besonderheit des *Designated Interpreting* darstellt, bezieht sich auf das Vertrauen, das beide Mitglieder des Mikroteams einander entgegen bringen. Die Arbeit als DI findet im Kontext einer Gesellschaft statt, deren Mitglieder sich der vielfachen ableistischen, pejorisierenden und diskriminierenden Tendenzen in vielen Fällen nicht bewusst sind. Durch das intersektionale Zusammenwirken dieser

Tendenzen muss die Bedeutung von Vertrauen innerhalb eines DP - DI Teams hervor-gehoben werden. Vertrauen nimmt im Vergleich zu intersozialen Kontexten in intra-sozialen Settings eine verhältnismäßig zentrale Rolle ein. Durch die ungleiche Machtverteilung zwischen den Beteiligten und den Abhängigkeitsverhältnissen erhalten vertrauensbildende Handlungen eine erhöhte Bedeutung. Die institutionelle Machtasymmetrie muss zunächst als inhärentes Merkmal intrasozialer Kontaktkonstellationen und daher als unveränderbar anerkannt werden. Dennoch können hörende Gesprächsteilnehmerinnen auf Wissensdefizite der Tauben, verbunden mit der Bitte um Erläuterung, aufmerksam gemacht werden. Weiterhin kann die Gebärdensprachdolmetschende durch verbale und nonverbale Signale die Position der tauben Kund-schaft stärken. Es bauen sich jedoch durch die in der Regel sich nicht wiederholenden Termine zwischen den Beteiligten kaum längerfristige Vertrauensverhältnisse auf.

Vertrauen spielt beim Designated Interpreting eine elementare Rolle und wird in der Beziehung zwischen DP und DI durch den langen und intensiven Beziehungsaufbau gespeist. Hierin unterscheidet sich das Designated Interpreting vom herkömmlichen Dolmetschen und ist auch mit der Arbeit als Stammdolmetscherin nicht zu verglei-chen, die in regelmäßigen Terminen für ein und dieselbe Person, teilweise über einen langen Zeitraum hinweg, zum Einsatz kommt. Die DP und die DI gehen mit der Ent-scheidung zur Zusammenarbeit automatisch eine besonders enge Bindung ein, wie Sreco beschreibt:

Und die Dolmetscherin muss man dafür auch besser kennenlernen. Und die Dolmetscherin muss mich auch besser kennenlernen. Wenn es eine professionelle Dolmetschung sein soll, dann muss man eine Beziehung zueinander aufbauen. Weil diese Arbeit als Designated Interpreter ist wirklich näher als eine andere Dolmetscherin und da muss man den Kunden, also den Gehörlosen, besser verstehen als Dolmetscherin, damit man wirklich die richtigen Worte wählen kann. Das ist nicht irgend ein Termin, sondern das ist eine dauernde und laufende gemeinsame Arbeit. (Sreco, Zeile 613-620)

Mit der Arbeit als DI verbindet sich auch die Bereitschaft, nicht nur mit der DP eine enge Beziehung einzugehen, sondern auch durch regelmäßigen Kontakt mit dem hörenden Kollegium Vertrauen aufzubauen. Der DI ist dabei bewusst, dass sämtliche Handlungen auf die DP reflektieren und sie indirekt repräsentieren. Je sozial-konformer das Verhalten der DI ist, desto leichter fällt es der DP, sich ins Makroteam zu integrieren (Hauser & Hauser, 2008; Oatman, 2008). Auch die Relevanz von

gegenseitiger Sympathie muss als charakteristisch hervorgehoben werden. Es ist grundsätzlich jeder Beziehung im Arbeitskontext zuträglich, wenn die Beteiligten einander zugetan sind. Julia betont aber die positiven Auswirkungen des Vertrauens und der Sympathie, die für sie auch bis zur Freundschaft reichen kann. Durch die enge Bindung sind ihre DIs zu einem viel exakteren Translat in der Lage, als es externe Gebärdensprachdolmetscherin je wären:

Ich habe einfach volles Vertrauen zu denen. Die [DIs] sind einfach spitze! Andere Kolleginnen haben mir auch schon rückgemeldet, dass die Stimme der beiden exakt meine Persönlichkeit abbildet. Die kennen mich einfach gut. Meine Ironie, meine Satzmelodie, das stimmt einfach alles. Die anderen Kolleginnen kennen mich und meinen Gebärdenstil ja, wir unterhalten uns ja auch. Und deshalb haben sie gesagt, dass das, was die Dolmetscherinnen übersetzen, genau zu mir passt. Das ist bei Dolmetscherinnen, die ich extern bestelle, anders. Die benutzen ihre Stimme für mich. Aber meine Dolmetscherinnen sind meine Stimme. Die sind einfach Klasse. Da haben es andere Dolmetscherinnen schwer, ich mag die beiden wirklich sehr.

(Julia, Zeile 450-459)

In diesem Zitat spiegelt sich das Prinzip der *Seamlessness* wieder (Miner, 2017; siehe auch Kapitel 5.3.3 „Zusammenarbeit, die persönliche Beziehung und Teamperformance“). Durch das Vertrauen in die enge Zusammenarbeit und in die Unterstützung der jeweils anderen Person sind die DP und die DI in der Lage, zu einer Kommunikationseinheit zu verschmelzen. Der Translationsvorgang wird müheloser und ist von einer hohen Effektivität gekennzeichnet, wie auch Sreco bestätigt:

Und das ist eben der Unterschied, wenn man einen Einzeltermin hat mit einer Dolmetscherin, die übersetzt halt, hat ihre Rolle als Kommunikationsunterstützung. Aber hier wird das zu meiner Stimme. Die Designated Interpreter ist meine Stimme. Und die ist auch die Dolmetscherin für die Hörenden. Aber sie vertritt mich.

(Sreco, Zeile 054-058)

Sich derart vertreten zu lassen, setzt voraus, dass sich beide Mitglieder des Mikroteams für den Beziehungs- und Vertrauensaufbau verantwortlich fühlen. Der Umstand, dass beide Teammitglieder das gegenseitige Vertrauen ineinander als Basis für die hochspezialisierte Translationsleistung begreifen, findet sich in diesem Ausmaß weder in intra-, noch in intersozialen Kommunikationssituationen. Die nachfolgende Tabelle fasst vor dem Hintergrund der obigen Darstellungen zusammen, in wel-

chen Merkmalen sich das Berufsprofil einer Designated Interpreter von dem der Gebärdensprachdolmetscherin abgrenzt.

Tabelle 6: Merkmale des Gebärdensprachdolmetschens und des Designated Interpreting

Aspekt	Gebärdensprachdolmetschen	Designated Interpreting
Definition	Kurzfristige, situationsabhängige Kommunikationsvermittlung zwischen Hörenden und Tauben in diversen Kontexten.	Langfristige, enge Zusammenarbeit zwischen Deaf Professional (DP) und Dolmetscher*in (DI) zur Unterstützung der beruflichen Performance der DP.
Beziehungsstruktur	Wechselnde Klientel; in der Regel kein exklusives Arbeitsverhältnis.	Stabile, partnerschaftliche Beziehung; gegenseitiges Vertrauen und intensive Teamarbeit (DP–DI-Team).
Vorbereitung & Fachwissen	Breites Allgemeinwissen; häufig wechselnde Themenfelder; Anpassungsfähigkeit und Generalisierung stehen im Vordergrund.	Hohe Spezialisierung auf den Fachbereich der DP; oft tiefes inhaltliches Wissen erforderlich; Vorbereitung erfolgt in enger Abstimmung mit der DP.
Lernprozess / Professionalisierung	Professionalisierung erfolgt individuell; Fokus auf Dolmetschtechnik und Sprachkompetenz.	Gegenseitige Professionalisierung: DP und DI entwickeln im Zusammenspiel fachliche, soziale und methodische Kompetenzen weiter.
Vertrauensverhältnis	Begrenztes, situationsbezogenes Vertrauen; keine langfristige Beziehung.	Zentrale Bedeutung: enge persönliche und professionelle Bindung, gegenseitiges Vertrauen als Basis für gelingende Kommunikation („Seamlessness“).
Machtverhältnis	Asymmetrische Beziehung: Dolmetschende agiert meist als neutrale Vermittlungsperson zwischen Mehrheits- und Minderheitsgesellschaft.	Gleichberechtigtes Team; gegenseitige Ermächtigung (Empowerment); Reflexion von Machtasymmetrien und gesellschaftlicher Marginalisierung.
Position der Dolmetschenden	Wahrnehmung der GSD als Vermittelnde zwischen mind. zwei sprachdivergenten Parteien.	Wahrnehmung der DI als Teammitglied mit einem besonderem Aufgabenprofil.
Kommunikative Variabilität	Große Vielfalt in Inhalt und Form der Ausgangstexte durch wechselnde Settings	Vertrautheit mit Kommunikationsstilen und -präferenzen der DP und dem wiederkehrenden Arbeitsumfeld
Selbstverständnis	Professionelle Distanz und Neutralität werden stärker betont; weniger Fokus auf gegenseitige Ermächtigung.	Dolmetschende verstehen sich als „Allies“ – aktive Unterstützung der DP, bewusster Umgang mit Macht und kultureller Identität.

Verantwortung / Mitgestaltung	Verantwortung liegt primär bei den Dolmetschenden; Taube wirken selten aktiv an der Dolmetschgestaltung mit.	Gemeinsame Verantwortung für den Kommunikationsprozess; DP beteiligt sich aktiv an Dolmetschentscheidungen (z. B. Terminologie, Ausdrucksweise).
Kontaktsituation (Pöchhacker)	Meist klare Einordnung in intersozietäre oder intrasozietäre Kontexte.	Kombination aus inter- und intrasozietären Kontexten; hybride Kommunikationsform.
Ziel des Dolmetschens	Sicherstellung der Verständigung in unterschiedlichen Lebenssituationen.	Unterstützung der professionellen Selbstverwirklichung und Repräsentation der DP.

Nach der Darstellung der Ergebnisse, die sich der zweiten Hypothese gewidmet haben, folgt anschließend die Präsentation jener Ergebnisse, die der dritten Hypothese zuordenbar sind.

9.2 Individueller Kompetenzerwerb und teamspezifische Professionalisierung von Deaf Professionals und Designated Interpreters

Im Zentrum dieses Kapitels stehen die individuellen Professionalisierungsprozesse einer DP und ihrer DI und der daraus resultierenden teaminternen Dynamik. Dabei wird die Untersuchung der dritten Hypothese verfolgt, welche besagt, dass die Zusammenarbeit in einem DP - DI Team ein Ergebnis der jeweils individuellen Professionalisierung ist, bei der von beiden Teammitgliedern unterschiedliche Kompetenzen ausgebildet werden und die in ihrem Zusammenspiel eine spiralförmige Dynamik ergeben. Dabei nimmt die Inszenierungsfähigkeit des Teams eine besondere Rolle ein, da die Kompetenzdarstellungskompetenz (Pfadenhauer, 2003) der einen Person maßgeblich von der der anderen Person beeinflusst wird.

Der Kompetenztypologisierung von Pätzold (1999) und Tippelt et al. (2003) (siehe Kapitel 5.1.5 „Typologisierung von Kompetenz“) folgend, werden zunächst personale, fachliche, methodische und soziale Kompetenzen dargestellt, deren Erwerb in den Interviews festgestellt werden konnten.

9.2.1 Weiterbildungsbedarf

Die interviewten DPs äußern den Wunsch nach Professionalisierung von Gebärdensprachdolmetscherinnen zu Designated Interpreters und weisen auf die Dringlichkeit für die Karriereentwicklung von tauben Menschen hin. So wünscht sich Ingo ein Qualifizierungsangebot für Gebärdensprachdolmetschende, was sich an den Bedarfen von Tauben Fachkräften ausrichtet und sowohl fachliche als auch kulturelle Kompetenzen fördert. Er betont dabei die Notwendigkeit des bilateralen Austauschs von Tauben und Dolmetschenden:

Ich wünschte mir mehr Weiterbildungen für Dolmetschende. Das gibt es, aber wirklich Neues passiert nicht. Das läuft so vor sich hin. Wenn Dolmetschende zum Beispiel einige Zeit in einem Bereich nicht mehr gearbeitet haben, dann verlieren sie schnell den Anschluß. Wenn jemand ein halbes Jahr raus ist, ist es schwer wieder einzusteigen. Das ist dann auch schwer für mich. Daher ist es besser, regelmäßig zu dolmetschen. Da sollte mehr in die fachliche Tiefe vorgedrungen werden. Oder auch kulturelle Themen behandelt werden. Das kann man ja dann erweitern. Außerdem könnte man Taube aus anderen Wissenschaften zusammenbringen, die auch mit Dolmetschenden arbeiten. Man könnte sich über Probleme austauschen. Mir ist es wichtig, dass Taube und Dolmetschende zusammenkommen und sich austauschen und so gemeinsame Lösungen gefunden werden können. Es gibt Taube, die stehen den Dolmetschenden eher feindlich gegenüber. Ich gehe da einen anderen Weg, ich suche eher das Gespräch. Und ich glaube auch, dass es da zwischen den Bundesländern große Unterschiede gibt.
(Ingo, Zeile 602-619)

Auch Sreco bedauert, dass das Thema Designated Interpreting weder bei den Dolmetschenden noch in der breiten Masse der Gesellschaft bekannt ist. Um das DP - DI Modell zu etablieren, muss in seinen Augen jedoch noch eine weitere Gruppe berücksichtigt werden, nämlich die Taubencommunity:

Ich glaube es gibt noch ein Thema zum Designated Interpreting, das ist, dass die Gehörlosen Community nicht weiß, was das bedeutet – Die wissen nicht, wie man damit umgeht und wie man das einschätzt. Und in den Ausbildungen, also in den Dolmetschausbildungen, ist das leider auch kein Thema „Designated Interpreting“. Und in der Gesellschaft – na ja. Da fehlt in den Ausbildungen leider noch sehr viel. Das ändert sich schon langsam, aber wenn man das mit amerikanischen Zuständen vergleicht, die sind da wesentlich voraus. Ja, dort hat die Bedeutung von Designated Interpreting große Auswirkungen auf die Gesellschaft. Und der

Oralismus, der in Europa zum Teil noch herrscht ... da braucht es noch viel Kampf, da muss noch viel Arbeit geleistet werden, um da professionelles Designated Interpreting auf breiter Basis anbieten zu können.

(Sreco, Zeile 699-710)

Die Unbekanntheit des DP - DI Modells bei tauben Menschen führt Sreco auf den Umstand der geringeren beruflichen Qualifikation zurück und der damit verbundenen niedrigeren Position im Unternehmen, mit der selten eine regelmäßige Kommunikation mit hörenden Menschen einhergeht, denn „Arbeit mit Kunden ist für sie keine Option“ (Sreco, Zeile 715).

Diese Äußerungen untermauern die Feststellungen aus der Literatur, die besagt, dass es den Einzug der Inhalte des Designated Interpreting in die Ausbildung von Gebärdensprachdolmetscherinnen und in die Deaf Community braucht, um letztendlich auch die institutionellen Strukturen zu ändern und ein gesellschaftliches Umdenken voran zu bringen.

9.2.2 Erworbene Kompetenzen

Personale Kompetenz

Die personale Kompetenz, also die Fähigkeit, eigene Erfahrungen zu reflektieren und in neue Kontexte einzuordnen, bildet die Grundlage für Verhaltensveränderungen und fungiert als Quelle für Selbstbewusstsein und Identitätsbildung (Tippelt et al., 2003). Im DP - DI Team stehen Reflexionsvermögen sowie Selbst- und Präsenzbewusstsein im Vordergrund.

Beide Mitglieder des Mikroteams entwickeln dabei die Fähigkeit, ihre jeweilige Rolle und Position in ihrem Umfeld zu *reflektieren*, was insbesondere vor dem Hintergrund der historischen Beziehung zwischen tauben und hörenden Menschen erforderlich ist. Traditionelle Asymmetrien und negative Vorurteile könnten unbewusst reproduziert werden. Daher ist es wesentlich, dass die DP ihre eventuellen Vorbehalte gegenüber hörenden Personen im Allgemeinen und Dolmetschenden im Speziellen erforscht und ihre kommunikativen und interaktionalen Bedürfnisse in diesem Zusammenhang wahrnimmt und proaktiv artikuliert. Die Interviews zeigen, dass DPs wie Julia und Ingo etwa die Wahrung des Deaf Space und die Rücksichtnahme auf ihre Kommunikationsbedürfnisse wertschätzen (Julia, Zeile 095-097; Zeile 270-272; Ingo, Zeile 367-375). Lisa schildert, wie ihre DIs ihren Wunsch nach Teilhabe in ähnlicher Weise umsetzen:

Die meisten Dolmetscherinnen haben das schon verinnerlicht, dass sie Gebärden benutzen, wenn ich dazu komme. Also, wenn sie vorher gesprochen haben. Dann bekomme ich eine kurze Zusammenfassung, manchmal auch nicht, aber ich kann dann einfach mit einsteigen.
(Lisa, Zeile 259-262)

Parallel dazu reflektieren die DP ihre beruflichen Ziele und Intentionen, um der DI eine präzise Ausrichtung ihrer Verdolmetschung zu ermöglichen. Die Entscheidung der DI, in dieser speziellen Rolle tätig zu sein, setzt voraus, dass sie Persönlichkeit, Auftreten und Dolmetschleistung konstant kritisch hinterfragt. So werden unbewusste, möglicherweise pejorative Handlungen frühzeitig erkannt und vermieden. Helene betont die Wichtigkeit dieser Selbstreflexion und die Notwendigkeit einer realistischen Selbsteinschätzung seitens der DI:

Ich glaube, dass die Selbstreflexion über die eigenen Kompetenzen der Dolmetscherinnen ganz wichtig ist. Nur dieses "Joa, ich kann das schon, ich kann das schon" und dann funktioniert's nicht, mit dem kann ich leider nicht so gut. Es gibt Dolmetscherinnen, die sich auch überschätzen in gewissen Situationen, auch das merke ich, weil ich einfach nicht versteh.
(Helene, Zeile 582-586)

Die reflektierte Kommunikation der DI über die Dolmetschleistung gibt der DP ein gewisses Maß an Kontrolle zurück, und gemeinsame Strategien zur Optimierung zukünftiger Dolmetschsituationen können entwickelt werden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die individuelle Disposition der Deaf Professionals im Umgang mit herausfordernden Situation und der Entwicklung von *Resilienz* – die Fähigkeit, herausfordernde Lebenssituationen ohne anhaltende Beeinträchtigung zu überstehen (Tedeschi & Calhoun, 2004). Dabei wird sowohl auf passive Widerstandskraft als auch aktive Adaption referiert (Luthar, Cicchetti, & Becker, 2000). Resilienz stellt eine Komponente der Salutogenese (Antonovsky, 1997) dar und ist mit dem Konzept des Empowerment eng verbunden, das im Berufskontext eine entscheidende Rolle spielt (Lehmann & Dick, 2016). Beharrlichkeit, Ausdauer, und Optimismus werden von Hintermair et al. (2017) als zentrale Eigenschaften bei beruflich erfolgreichen Menschen mit einer Hörschädigung herauskristallisieren.

In der Literatur und den Interviews wird deutlich, dass sich bei zunehmender Qualifikation der DP die Frage nach einer Designated Interpreter als bevorzugte Arbeitsassistentenform auf natürliche Weise ergibt. Der Pioniergeist vieler DPs zeigt sich insbesondere darin, wie sie anfängliche Unsicherheiten mit Mut und Zuversicht überwinden.

Sreco beschreibt etwa die anfängliche Ungewissheit, ob eine dritte Person in Beratungsgesprächen von Kundinnen der Apotheke akzeptiert würden (Sreco, Zeile 095-098). An einer anderen Stelle des Gespräches, war die Interviewerin dadurch verwirrt, dass Srecos Antworten oft schon auf die nachfolgenden Fragen Bezug nahmen und die Inhalte dadurch vorausgegriffen wurden. Auf die scherzhafte Frage, ob er heimlich Einsicht in den Fragebogen genommen habe, antwortete er Folgendes:

Nein, ich hab das nicht gesehen. Aber das ist schon der Beweis dafür, dass ich mein Thema gut verstanden habe und dass sie auch die richtigen Fragen stellen. Ich freu mich auch, dass ich jetzt hier die Bestätigung krieg, dass ich das richtig verstanden habe, wie Designated Interpreting funktioniert. Ich bin auf dem richtigen Weg, ja? Denn man hat ja nicht sehr viele professionelle Dolmetscher*innen und da braucht man natürlich einige zum Auswählen, um vergleichen zu können. Und ich seh' halt, das hab ich ganz gut gemacht.
(Sreco, Zeile 180-187)

Auch Ingo beschreibt die Zeit, in der er auf der Suche nach geeigneten DIs war, als herausfordernd. Seine Entscheidung, eine Berufsanfängerin einzustellen, ist eher aus dem Mangel an zeitlich verfügbaren Dolmetschenden motiviert und zeugt trotz aller Unwägbarkeiten von *Wagemut* und Zuversicht und davon, dass er wie auch die restlichen DPs über ausreichend Ressourcen verfügt, um diese Herausforderung erfolgreich zu überwinden.

Bei der DI lässt sich ein weiterer Kompetenzerwerb feststellen. Durch ihrer Ausbildung und Arbeit als Gebärdensprachdolmetschende verfügt sie bereits über *interkulturelle Kompetenz*, worunter neben der Kenntnis von sprachlichen Aspekten wie Akzenten und Dialekten auch das Wissen über Konventionen der Ausgangs- und Zielkultur sowie Verhaltens- und Ausdrucksweisen verstanden wird (Enzenhofer und Resch, 2011). Insbesondere das Wissen über die Geschichte und Kultur nehmen in der translatrischen Arbeit zwischen Vertreterinnen der tauben und hörenden Kultur eine zentrale Rolle ein. In der Arbeit als DI stellt sich zusätzlich der Kontakt zu einer *Fachkultur* her. Dieser Milieubegriff beschreibt „kontextuell begrenzte, lebenspraktisch ansetzende Sinnhorizonte“ (Corsten, 1998, S. 123). Die DIs erhalten Einblicke in die fachimmanenten Handlungs- und Denkstile (Klammer, 2019) und die informellen Standards (Strübing, 1993) der jeweiligen Fachkultur, was sie in ihrer Rolle weiter qualifiziert und ihre Dolmetschleistungen vertieft.

Fachkompetenz

Das domänenspezifische Wissen der Deaf Professional und ihre Fertigkeiten verbinden sich in der Arbeit als DP - DI Team mit den translatorischen Fähigkeiten ihrer Designated Interpreter. Neben der eigenen fachlichen Kompetenz, die sowohl die DP als auch die DI erwirbt und stetig weiter entwickelt, findet bei beiden Mitgliedern ein zusätzlicher Kompetenzerwerb in der Disziplin der jeweils anderen statt. So ergibt sich ein Zusammenspiel aus der *fachlichen Kompetenz* mit der Fähigkeit der *Vermittlung* der fachlichen Inhalte.

Mit der Arbeit als Designated Interpreter verbindet sich die Hingabe an eine fachfremde Disziplin und die Bereitschaft, sich derart in die Materie hineinzuarbeiten, dass die berufliche Kompetenz der DP adäquat transportiert werden kann. Deaf Professionals aus dem MINT Bereich definieren folgende Kompetenzen, die sie für eine erfolgreiche Arbeit als DI dringend erforderlich halten: flexibility in signing, knowledge of the field and discipline, prior experience interpreting in the field and discipline, Interpreter education and training, understanding the jargon of the field and discipline, deciphering foreign accents, flexibility in working environments, preparation for assignments, collaboration with consumers (Grooms, 2015, S. 74ff).

Durch das Gefühl, sich langfristig einem Themengebiet verpflichtet zu fühlen, erlangt die DI umfassende und tiefgreifende Einsichten der beruflichen Materie der DP. Darüber hinaus fördert das Gefühl der persönlichen Bindung die Entwicklung von spezialisierten Translationsvorgängen, die hocheffektiv sind und im Dolmetschvorgang nur noch ein geringer Reibungsverlust festgestellt werden kann. Durch die Lernbereitschaft und selbstständige Auseinandersetzung mit der theoretischen und praktischen Materie ist es der DI möglich, einen hohen Wissensstand über Fachtermini, Diskurse, relevante Theorien und Personen zu erlangen, obwohl sie fachfremd ist und in dieser Disziplin über keinerlei formale Qualifikation verfügt. Ihr Wissen über interne betriebliche Strukturen, individuelle Kommunikationsstile und Motive der Mitglieder des Makroteams ermöglichen es ihr, durch präzise *Sprecherinnenprofile* ein passgenaues Translat für die DP zu produzieren. Eine exzellente *Translationskompetenz* gebärdete Texte in gesprochene zu verdolmetschen nimmt dabei eine zentrale Rolle ein (siehe Kap 4.4.3.3 Umkehr der Direktionalität). Mit der Aussage „Die [anderen Gebärdensprachdolmetscherinnen] benutzen ihre Stimme für mich. Aber meine Dolmetscherinnen sind meine Stimme“, beschreibt Julia den angestrebten Idealzustand (Julia, Zeile 458-459).

Dieser Kompetenzerwerbsprozess findet jedoch nicht isoliert statt, auch bei der DP ist ein Erwerbsprozess von fachfremden Wissen zu beobachten. So gewinnt sie im Laufe der Zusammenarbeit ein Verständnis von *translatorischem Handeln* und den *Anforderungen*, die während eines Dolmetschprozesses an die Dolmetscherin gestellt werden. Julia gibt in diesem Zusammenhang zu: „Ich hab [früher] ganz unbedarft nur an mich gedacht. Durch die jetzige Situation weiß ich einfach viel besser, was die Dolmetscherinnen brauchen“ (Julia Zeile 070-071). Ähnlich wie bei der DI, wird das Wissen sukzessive vermehrt und baut aufeinander auf. Stehen am Anfang der Zusammenarbeit noch vermehrt grob-granulierte Aspekte, wie das Finden geeigneter Sitzpositionen oder das Entwickeln gebärdensprachlicher Fachterminologie im Zentrum, verfeinert sich das Wissen immer mehr und verlagert sich hin zu spezifischeren Problemstellungen, die interaktionale oder inszenierungsspezifische Aspekte fokussieren (Ingo, Zeile 264-274). Dafür reflektiert die DP ihre Sprach- und Interaktionspräferenzen sowie ihre beruflichen Ziele und persönlichen Intentionen. Je tiefer das Verständnis der DP für den Dolmetschprozess im Allgemeinen und die Anforderungen an ihre DI im Speziellen ist, desto passgenauer kann auch ihre Unterstützung durch Vorbereitungsmaterial, Briefing und Zuarbeit in konkreten Dolmetschsituationen gestaltet werden.

Was die Dolmetschkompetenz für die DP ist, ist das berufsspezifische Fachwissen für die DI. Mit dem jeweiligen Wissen verbindet sich daher im DP - DI Kontext die Kompetenz, die für die jeweils andere Person relevanten Sektionen vermitteln zu können. Dabei müssen beide Mitglieder eine gewisse *Vermittlungs-Kompetenz* ausbilden. Nur so kann einerseits die DI umfassende Kenntnisse in der Disziplin und der beruflichen Akteure im Umfeld der DP gewinnen und andererseits die DP Einsicht in translatorische Handlungen erhalten und die DI intensiv und sorgfältig eingearbeitet werden.

Methodische Kompetenz

Die kognitiven Fähigkeiten, mit denen neue Kenntnisse und Fertigkeiten erlernt werden, werden unter *methodischer Kompetenz* zusammen gefasst und beinhalten neben den allgemeinen Kulturtechniken insbesondere den Umgang mit digitalen Medien- und Informationstechnologien sowie die Bewältigung von außer-fachlichen Herausforderungen, wie sie für die DP beispielsweise die Erarbeitung und Sicherung von Fachterminologie darstellt.

Um effektiv zusammen zu arbeiten, entwickeln alle DP - DI Tandems eine irgendwie gelagerte Art der *Terminologieverwaltung*. Dabei reichen die Varianten bei den interviewten DPs von professionellen Systemen wie bei Ingo bis zu dem eher geringer strukturiertem Umgang bei Julia. Die Erarbeitung und Sicherung von Terminologie gilt als Kernkompetenz von Dolmetscherinnen (Schmitz & Freigang, 2002). Ein gemeinsames Terminologiemanagement von DP und DI ist daher erstrebenswert und wird auch von allen interviewten DPs bestätigt. Die Entwicklung eines systematisierten *Wissensmanagements* ist für das Team von herausragender Bedeutung, um die Fülle an Informationen zu strukturieren (Budin, 2002). Da alle DPs die Erwartung des selbstständigen Wissenserwerbs ihrer DI formulieren, ist davon auszugehen, dass ihre DIs über fundierte *Recherchekompetenzen* verfügen (Enzenhofer & Resch, 2011; Neubert, 2000).

Mit dem Beginn einer professionellen Laufbahn und dem Antritt einer höheren beruflichen Position, verbinden sich für die DP in der Regel etliche organisatorische Aufwände, um die Verdolmetschung der relevanten Kommunikationssituationen sicher zu stellen, wodurch die DIs *Planungs- und Organisationskompetenz* entwickeln. Im Berufsleben zeigt sich Planungskompetenz durch das einer Aktion vorgeschaltete zweck- und zielgerichtete Handeln, durch welches die Planerstellung sowie deren Ausführung gelenkt wird (Funke & Glodowski, 1990).

Im Gegensatz zu Lisa, die eine Organisation ihrer Einsätze an den Dolmetscherinnen-Vermittlungsdienst ihres Bundeslandes abgegeben konnte (Lisa, Zeile 073-087), stand Ingo kein solcher Dienst zur Verfügung, so dass er die Organisation seiner DIs und die damit zusammenhängenden Aufgaben stets selbst übernommen hat. Zu Beginn seiner Tätigkeit hat er die Termine anhand der Verfügbarkeiten der DIs ausgerichtet, später ist er jedoch zu festen Terminen übergegangen, was auch dem hörenden Arbeitsumfeld Planungssicherheit gab: „Die wussten dann immer schon genau, wann eine Dolmetscherin zu mir kommen würde und haben ihren Plan geändert“ (Ingo, Zeile 098-100). Das Erarbeiten und Durchführen von Strategien der Aufgabenbewältigung sowie das kritische Reflektieren und Anpassen sind wichtige Aspekte des Aneignungsprozesses, um Methoden- und Selbstorganisationskompetenzen aufzubauen (Greif & Kurtz, 1996).

Auch entwickelt die DP *buchhalterische* Fähigkeiten, wie beispielsweise bei der Budgetverwaltung, der Berücksichtigung der Mehrwertsteuer oder der Lohnnebenkosten bei angestellten Dolmetschenden. Auch schildert Ingo, dass er die Honorare seinen er-

höhten Anforderungen anpasst (Ingo, Zeile 142-143). Die DP übernimmt in der Regeln noch eine ganze Reihe von weiteren organisatorischen Aufgaben, wie das zur Verfügung stellen von Fachmaterial, die bereits erwähnte Einführung in das Arbeitsumfeld mit den charakteristischen Strukturen, aktuellen Diskursen und relevanten Akteuren. Helene beschreibt außerdem folgende Aufgaben im Zusammenhang mit der Herstellung guter Arbeitsbedingungen für sich und die DIs:

Oder bei Kongressen, wenn Dolmetscherinnen auf der Bühne stehen, dann habe ich immer einen Tag davor, wenn die Möglichkeit da ist, dann gehe ich hin, bereite das vor. Und schau an, passt das Mikrofon? Passt das Licht? Funktioniert technisch alles? Einfach damit das alles an dem Tag dann auch gut funktioniert. Im Parlament bei meinen Reden ist es so, dass ich ja das Mikrofon verwenden muss, aber meine Dolmetscherin oder mein Dolmetscher braucht ja das Mikrofon. Diese müssen einfach im Vorhinein zur Technik, sich ein Handmikrofon holen. Und das ist etwas, wo ich einfach einen zusätzlichen Aufwand habe, wenn ich die Person vielleicht noch dran erinnern muss oder auch das mit bedenken muss.
(Helene, Zeile 386-395)

Auch Lisa vermittelt ihre eigenen kommunikativen Bedürfnisse und die der DIs an ihre hörenden Mitarbeitenden und Vorgesetzten (Lisa, Zeile 292-307).

Soziale und kommunikative Kompetenz

Die Ausbildung sozialer und kommunikativer Kompetenzen zielt in der Zusammenarbeit von DP und DI in erster Linie auf beziehungsfördernde Fähigkeiten ab sowie auf die Kompetenz, zu führen und sich gleichzeitig führen zu lassen. Ist eine Person in der Lage, ihre eigenen Bedürfnisse mit den Wünschen anderer in Einklang zu bringen, so besitzt sie *soziale Kompetenz*. Dabei stehen sozial erwünschte Verhaltensweisen im stetigen Wechselspiel mit der eigenen Persönlichkeit (Dehu, Brettner, & Freiburger, 2015). Für die bedürfnisgerechte Bewältigung dieser Aufgabe bedarf es kognitiver, kommunikativer, emotionaler und aktionaler Verhaltensfertigkeiten, um sozial kompetent zu agieren (Pfungsten, 2007, 2009).

Eine gelungene Teamarbeit setzt beispielsweise voraus, dass beide Mitglieder *kritikfähig* und *-willig* sind. Nur dann kann das gemeinsame Arbeiten evaluiert und verbessert werden. Die Interviews zeigen, dass in den Teams eine bilaterale Feedbackkultur gepflegt wird ist. Lisa beschreibt es folgendermaßen: „Also ich frage in der Regel die Dolmetscherinnen im Nachgang, wie es für sie war und auch, was wir mitnehmen

und was wir besser machen können“ (Lisa, Zeile 401-402). Auch in Helenes Schilderungen wird deutlich, dass sie ihren DIs klare Rückmeldungen zu deren Leistung gibt und auch offen für deren Rückmeldungen ist: „Und ich brauch dieses Feedback, das gegenseitige, denn nur dementsprechend kann man das dann auch verändern“ (Helene, Zeile 360-361). Auch die anderen DPs betonen die Relevanz der gegenseitigen Kritik und beschreiben ihre Bereitschaft, die Kritik ihrer DIs anzunehmen und ihre Anregungen umzusetzen (Ingo, Zeile 264-274; Sreco, Zeile 501-505; Zeile 519-526). In den Schilderungen wird ebenso deutlich, dass die Fähigkeit zu Kritik mit *Kompromissbereitschaft* eng zusammen hängt. So beschreibt Julia, dass sie in organisatorischen Angelegenheiten, wie Terminfindung, sich um eine Lösung bemüht, welche die Bedürfnisse aller Beteiligten berücksichtigt. Ein weiterer Aspekt, der in Bezug auf die soziale Kompetenz ausgebildet wird, ist *Fehlertoleranz*. Alle DPs legen ein gewisses Wohlwollen ihren DIs gegenüber an den Tag in Bezug auf Dolmetschfehler oder Auslassungen, wie hier von Lisa beschrieben: „Aber für mich sind falsche Gebärden nicht schlimm, die vergesse ich schnell wieder“ (Lisa, Zeile 462-463). Dabei wird auch die Fähigkeit, Empathie zu empfinden und einen Perspektivwechsel zu vollziehen bei beiden Mitgliedern gefördert. Die DP entwickelt ein Verständnis dafür, dass sich die DI als Fachfremde in einer hochqualifizierten Umgebung bewegt und sich zu permanentem Selbst-Monitoring bereit erklärt. Ihr ist bewusst, dass die DI die Pausen- und Erholungszeiten an ihre Termine anpasst und sich ihr gegenüber stets loyal verhält. Der DI wiederum ist die Einzigartigkeit der Situation bewusst, in der die DP sich befindet. Nur wenige Taube arbeiten in einer vergleichbaren Position. Und meist sind die DPs innerhalb des Betriebes die einzigen Tauben. Die DI verfügt über ausreichende fachliches Hintergrundwissen bezüglich der Geschichte und der Kultur der Tauben, um sich der Tragweite ihrer Handlungen sowohl als Angehörige der Mehrheitskultur, als auch in der Rolle der Ally, bewusst zu sein.

Der DP kommt mit der Einstellung einer DI eine leitende Position zu, bei der sie *Führungskompetenzen* entwickelt. Laut Näf (2013) ist Führungskompetenz ein Produkt unterschiedlicher Aspekte von personaler, fachlicher, methodischer und sozialer Kompetenz, bei der folgende Persönlichkeitsdimensionen angesprochen werden: Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, Neurotizismus, Offenheit.. Werden mehrere Dolmetschende engagiert, übernimmt die DP nicht nur die Organisation, sondern auch deren Leitung. So erwähnt Ingo, dass er innerhalb seines Dolmetschteams eine teamleitende Rolle einnimmt und zum Beispiel neben der Koordination der Aufträge auch versucht, bei Konflikten innerhalb des Teams zu vermitteln und etwaige Diffe-

renzen bei der Besetzung zu beachten (Ingo, Zeile 284-289; Zeile 502-508). Gleichmaßen öffnet sich die DP ihren DIs und ihren translatorischen und mitunter auch persönlichen Bedürfnissen, wie auch Julia beschreibt: „Die Kolleginnen brauchen das auch, eine offene warme Atmosphäre. Es geht nicht immer ausschließlich um Arbeit, wir sind ja keine Maschinen“ (Julia, Zeile 419-421).

Darüber hinaus nimmt die DP eine Angelfunktion bei der Einführung der DI in das berufliche Umfeld ein und greift dafür auf *kommunikative Kompetenz* zurück. Nicht nur übernimmt sie eine führende Rolle bei der Aufklärungsarbeit ihres hörenden Umfeldes. Für Gesprächssituationen, in denen Mikro- und Makroteam sich begegnen, achtet beispielsweise Lisa auf ausschließende Tendenzen und Mikrosignale. Ihr ist es wichtig, dass keine exklusiven Scherztätigkeiten zwischen ihr und ihren DIs stattfinden, sondern alle Anwesenden umfassend in die Situation miteinbezogen werden (Lisa, Zeile 673-674). Auch bestimmt die DP die Form des Kontaktes zwischen ihren DIs und dem hörenden Kollegium. So ist es Lisa wichtig, dass der schriftliche Kontakt zwischen ihren DIs und ihren Kolleginnen und Vorgesetzten nicht ohne sie stattfindet, weshalb sie sich entschieden hat, Vorbereitungsmaterial selber zu organisieren und diese Aufgabe nicht ihren DIs überlässt.

Die Führungskompetenz der DP greift mit der Kompetenz der DI, *sich führen zu lassen*, ineinander. So erkennt die DI beispielsweise an, dass der DP als Muttersprachlerin und Fachperson, die endgültige Entscheidung über die verwendete Fachterminologie obliegt: „Also wir sind da schon im Austausch, aber grundsätzlich kann man sagen, dass ich mehr über die Gebärden als die Dolmetscherin bestimme. Meist ist es so, dass sie mich fragt“ (Ingo, Zeile 255-257). Begründet wird die Entscheidung, der DP in sprachlichen Aspekten die Entscheidungsgewalt zu überlassen durch den Umstand, dass sie als Rezipientin sowohl das gebärdete als Translat „verdauen“ können muss, als auch mit dem lautsprachlichen Translat direkt in Verbindung gebracht wird, wie besonders in Helenes Interview deutlich wird. Durch die Öffentlichkeit wird ihre Person nicht nur von einer breiten Masse an Menschen wahrgenommen, oft sind die Auftritte auch dauerhaft im Internet gespeichert, weshalb „[g]erade in politischen Settings [...] das Voicen einfach sitzen muss“ (Helene, Zeile 070-071). Der DI kommt weiterhin die Aufgabe zu, sich in Belangen des situativen Auftretens und der Definition, was jeweils als adäquates Verhalten gilt, einweisen zu lassen und den Wünschen der DP möglichst nachzukommen.

Tabelle 7: Individuelle und gemeinsam erworbene Kompetenzen

Kompetenzbereich	Designated Interpreter	Deaf Professional
Personale Kompetenz	• Entwickelt Selbstreflexion über die eigene Dolmetschleistung und Rolle; • Kritische Auseinandersetzung mit Persönlichkeit und Auftreten; • Bewusstsein über unbewusste Vorurteile und kulturelle Asymmetrien; • Erhöhtes Selbstbewusstsein durch Reflektion und Feedbackprozesse	• Reflektiert eigene Rolle, Kommunikationsbedürfnisse und Position; • Entwickelt Selbst- und Präsenzbewusstsein; • Übt Selbstreflexion hinsichtlich ihrer beruflichen Ziele und Intentionen; • Entwickelt Resilienz (Beharrlichkeit, Ausdauer, Optimismus) und Empowerment
Fachkompetenz	• Erwerb von detailliertem Wissen über Fachdisziplin der DP (Terminologie, Diskurse, Personen); • Kenntnis fachspezifischer Handlungs- und Denkstile (Fachkultur); • Entwicklung spezialisierter Translationsstrategien; • Fähigkeit, gebärdete Fachtexte der DP präzise zu voice	• Entwicklung von Wissen über translatorisches Handeln und Dolmetschprozesse; • Erlern von Anforderungen und Bedürfnissen der Dolmetschenden; • Erarbeitet Kenntnisse zur optimalen Unterstützung (Briefing, Material, Sitzordnung etc.); • Entwickelt Vermittlungskompetenz, um translatorische Abläufe zu verstehen und zu steuern
Methodische Kompetenz	• Nutzung und Aufbau von Terminologie- und Wissensmanagementsystemen; • Recherchekompetenzen und selbstständiger Wissenserwerb; • Planungs- und Organisationskompetenz bei Dolmetscheinsätzen; • Fähigkeit zur strategischen Aufgabenbewältigung	• Aufbau von Systemen zur Terminologieverwaltung gemeinsam mit DI; • Entwicklung von Planungs- und Organisationsfähigkeiten (z. B. Einsatzplanung, Technik-Check, Budgetverwaltung); • Reflexion und Anpassung organisatorischer Abläufe; • Nutzung digitaler Medien und Methodenkompetenz für Wissensmanagement

Soziale und kommunikative Kompetenz	• Entwicklung von Teamfähigkeit, Feedback- und Kritikkompetenz; • Empathie für die Situation der DP; • Fähigkeit, sich führen zu lassen und Entscheidungen der DP (z. B. Fachtermini) zu respektieren; • Sensibilität für Machtverhältnisse und kulturelle Unterschiede; • Loyalität und Diskretion gegenüber der DP	• Entwicklung von Führungskompetenz (Organisation und Leitung mehrerer DIs); • Aufbau von Feedback- und Kommunikationskultur; • Empathie und Perspektivwechsel; • Fähigkeit, Bedürfnisse der DIs und des hörenden Umfelds zu vermitteln; • Förderung inklusiver Kommunikation im Arbeitsumfeld
Gemeinsamer Kompetenzerwerb	• Gegenseitiges Verständnis der jeweils anderen Disziplin; • Aufbau gemeinsamer Strategien und Reflexionsprozesse; • Entwicklung von Kooperations- und Vertrauensstrukturen; • Kontinuierliche Optimierung der Teamarbeit • Professionalisierung der DP-DI-Teams und Förderung von Empowerment, Respekt und Gleichstellung	

Die obige Tabelle präsentiert anschaulich, welche Kompetenzen die Designated Interpreter und die Deaf Professional jeweils individuell, aber gemeinsam als Team erwerben.

9.3 Zusammenfassung

Die zurückliegenden zwei Unterkapitel widmeten sich der Untersuchung der zweiten und dritten Forschungshypothese, welche sich mit den Professionalisierungsdynamiken und dem Kompetenzerwerb beschäftigen, die dem DP – DI Modell inhärent sind. Das Kapitel bestätigt den Anspruch des Designated Interpreting als neuartige und eigenständige Subdisziplin im Feld der Translationswissenschaft. Im Zentrum steht die enge, langfristige Zusammenarbeit zwischen DI und DI die durch gegenseitiges Vertrauen, gemeinsame Vorbereitung und Spezialisierung geprägt ist. Hervorzuheben sind der Erwerb und die Vertiefung von fachlichen, methodischen, personalen und sozialen Kompetenzen, die Reflexion von Machtasymmetrien sowie die gegenseitige Stärkung der jeweiligen Handlungsmacht, Wirksamkeit und Performativität. Die Kooperation beruht auf kontinuierlichem Feedback, geteilter Verantwortung und gleichberechtigter Rollenverteilung. Das Ziel ist eine professionelle, partnerschaftliche Kommunikationskultur.

10 Diskussion

Das folgende Kapitel widmet sich der Ergebnis- und auch der Methoden- und Verlaufsdiskussion. Die Struktur des Textes ist an die drei Hypothesen angelehnt (Kapitel 10.1, 10.1.1, 10.1.2 und 10.1.3). Es schließt sich in 10.1.4 die Präsentation eines Prozessmodells an, das auf der Grundlage der Analyse entwickelt wurde und welches die Dynamiken des DP – DI Modells übersichtlich zusammenfasst. Die Betrachtungen enden mit einer Diskussion der Methodenwahl und des Verlaufes der Erhebung im Abschnitt 10.2.

10.1 Ergebnisdiskussion

Die der Erhebung zugrundeliegenden drei Forschungshypothesen lauten:

1. Es gibt grundlegende Parallelen zwischen den in der anglophonen Literatur beschriebenen Kooperationsformen von Deaf Professionals und Designated Interpreters und den entsprechenden Erscheinungsformen dieses Phänomens im deutschsprachigen Raum.
2. Das Dolmetschen als Designated Interpreter ist ein neuartiger Bereich innerhalb der Translationswissenschaften, da hier Merkmale auftreten, die in inter- bzw. intrasozialen Handlungszusammenhängen nicht oder nicht in dieser spezifischen Form vorzufinden sind.
3. Die Zusammenarbeit in einem DP - DI Team ist ein Ausdruck der individuellen Professionalisierungsprozesse beider Akteure, welche sich in einer Professionalisierungsspirale entfaltet. In diesem komplexen, dynamischen Prozess des Kompetenzerwerbs nehmen die gegenseitige Beeinflussung und Inszenierung von Darstellungskompetenzen beider Teammitglieder eine zentrale Rolle ein.

Die Diskussion der Analyseergebnisse wird im folgenden Abschnitt thematisiert.

10.1.1 Parallelen zwischen dem DP - DI Modell in der angloamerikanischen Literatur und den Gegebenheiten im deutschsprachigen Raum

Die Analyse der Interviews in Verbindung mit den bestehenden Erkenntnissen aus der anglophonen Literatur zum Phänomen Deaf Professional - Designated Interpreter offenbart zahlreiche Parallelen, die auf eine weitgehende Übertragbarkeit des Modells auf Deutschland und Österreich hindeuten. Im Folgenden werden die zentralen Erkenntnisse systematisch dargestellt und kritisch diskutiert.

Bezüglich der *translatorischen Kompetenz* lässt sich festhalten, dass die Relevanz der translatorischen Fähigkeiten von den interviewten DPs mit den DPs aus der Literatur übereinstimmend beschrieben werden. Insbesondere die Fähigkeit zum präzisen und konsistenten Dolmetschen von gebärdeten Texten wird als essenziell hervorgehoben. Einigkeit besteht zudem in der Bedeutung einer exakten Abbildung der Sprecherinnenpersönlichkeit, sowohl für das gebärdete als auch für das gesprochene Translat. Die Interviews bestätigen die Nutzung von Lautsprachbegleitenden Gebärden (LBG) oder einer lautsprachnahen Verdolmetschung als probate Translationsstrategie in spezifischen fachsprachlichen Kontexten. Auch das explizite Anzeigen von Dolmetschfehlern oder Auslassungen wird von beiden Quellen als notwendiger Bestandteil der professionellen Zusammenarbeit angesehen.

Die von den interviewten DPs formulierten Erwartungen an das *Interesse der DIs für die Disziplin* der DP und die *Lernbereitschaft* der DIs stimmen mit den Aspekten aus der Literatur überein. Die DPs betonen die Relevanz des Eigeninteresses und der selbstständigen Erschließung des Fachwissens. Diese Übereinstimmung unterstreicht die zentrale Rolle der DI als aktive Partnerin im Berufsfeld der DP.

Für die Kategorie *zeitliche Verfügbarkeit* lässt sich nur bedingt eine pauschale Einschätzung abgeben, da die jeweiligen beruflichen Umstände, wie eine Anstellung in einem Makroteam, in dem die DIs auch für andere tauben Mitarbeitende zum Einsatz kommen, gegenüber einem exklusiven Verhältnis, einen großen Einfluss haben. Im Allgemeinen lässt sich jedoch aus den Interviews die Tendenz erkennen, dass sowohl der zeitlichen Verfügbarkeit der DIs als auch der *Priorisierung* von den Terminen der DP ein großer Wert beigemessen wird.

In der Literatur finden sich keine derart dezidierten Darstellungen der *Arbeitsorganisation* zwischen DP und DI, wie sie in den Interviews ausgeführt werden. In Bezug auf die Übernahme von *dolmetschfremden Tätigkeiten*, die in der Literatur häufig beschrieben werden, finden in den Interviews keine Erwähnung. In der Gegenüberstellung der *Mikroteamdynamiken* aus der Literatur lassen sich wiederum große Parallelen in den Interviews finden. In beiden Quellen wird die teaminterne Hierarchie zwischen DP und DI sowie die dynamische Rollenverteilung beschrieben. Aspekte wie die Wahrnehmung der Bedürfnisse der DI und das ambivalente Gefühl der Abhängigkeit werden sowohl in der Literatur als auch in den Interviews artikuliert. Die Interviews lieferten darüber hinaus neue Einblicke in die Rekrutierungsprozesse potentieller DIs, die sowohl strukturiert und kontrolliert, als auch zufällig beschrieben erfolgen können, sowie die Berücksichtigung individueller Stärken und Präferenzen der DIs bei der Einsatzplanung.

Stellt man die Interview-Ergebnisse aus der Kategorie *Makroteamdyamik* denen der Literatur gegenüber, sind viele Parallelen erkennbar. So lässt sich eine zweigeteilte Teamstruktur des Mikroteams von den DPs mit ihren DIs innerhalb des Makroteams der hörenden Arbeitsumgebung bestätigen. Vor dem Hintergrund der Position der DI als fachfremde Person innerhalb einer Community of Practice stellt sie zunächst einen Fremdkörper dar. Bemerkenswert ist daher die zweifache Integrationsdynamik – die Zusammenarbeit von DP und DI verfolgt sowohl die Integration der DP in das hörende Arbeitsumfeld, als auch die Integration der DI in die Gruppe von Fachleuten. Die DI fungiert dabei als Bindeglied zwischen der DP und dem hörenden Kollegium und ist als Mitglied des Mikroteams ein zentraler Faktor für die Integration der DP in das Makroteam. Die DI nimmt in Gruppen mit gemischtem Hörstatus eine interkulturelle Rolle ein: Für die hörenden Kolleginnen repräsentiert sie die DP, während sie für die DP als Vertreterin der hörenden Mehrheitskultur wahrgenommen wird. Daher muss ein besonderes Augenmerk auf der Entwicklung von Präsenzbewusstsein und einem professionellen Auftreten liegen, um mögliche negative Auswirkungen auf die Wahrnehmung der DP zu vermeiden. Zusätzliche Einsichten konnten durch die Interviews im Hinblick auf die Organisation und die Aufklärungsstrategien des Makroteams sowie dem Verhalten des Mikroteams in An- bzw. Abwesenheit des Makroteams gewonnen werden.

Die Relevanz einer fundierten Vorbereitung von Settings wird von allen Interviewpartnerinnen hervorgehoben und entspricht den in der Literatur

beschriebenen Anforderungen. Die aktive Rolle der DP bei Briefings sowie die detaillierte Planung und Organisation von Dolmetscheinsätzen werden als zentrale Elemente für eine erfolgreiche Zusammenarbeit beschrieben. Hinsichtlich der Nachbereitung lassen sich in der Kategorie *Auswertung* von Dolmetschsettings insbesondere in den Aspekten Relevanz und Bilateralität große Parallelen feststellen. Die drei Feedbackstrategien aus der Literatur Feedforward, Feedback und In-situ, werden auch von den deutschsprachigen Teams praktiziert, wobei die geschilderten Inhalte der Auswertung von einer großen Fachspezifik geprägt sind.

Stellt man die Aspekte, die in der Literatur in Bezug auf die Kategorie *Fachterminologie* geschildert werden, den geäußerten Inhalten der interviewten DPs gegenüber, ergeben sich Schnittmengen. Allerdings wird das Thema in der Literatur wenig differenziert dargestellt, so dass die Schilderungen zu Erarbeitung und Sicherung, sowie auch der Austausch mit Peers und die Erwähnungen bzgl. der Korpuserstellung eine Ergänzungen bzw. Detaillierung dieser Kategorie darstellen. Das Thema der Weitergabe von informellen Informationen, welche die DI in der Abwesenheit der DP erhält (Kategorie *Gossip*), stellt ein besonders reizvolles Subjekt in der Literatur dar. Die Ausprägungen in der Literatur entsprechen den Darstellungen der Interviewpartnerinnen. Der Zugang zu informellen Informationen wird als entscheidend für die Integration der DP in das berufliche Umfeld und die Wahrnehmung ihrer Führungsrolle angesehen.

In der Kategorie *Auftreten und Präsenz* lassen sich die beschriebenen Aspekte, wie die Relevanz eines adäquaten Auftretens und der Bedeutung von Sozialkompetenz aus der Literatur auch in den Schilderungen der interviewten DPs bestätigen.

Mit der Exklusivität der Zusammenarbeit zwischen den DPs und den DIs erhalten beziehungsbetonte Aspekte eine hohe Bedeutung. Die Elemente *Sympathie* und *Vertrauen* werden von den DPs als außerordentlich relevant eingestuft und decken sich mit den Darstellungen aus der Literatur. Ein transparenter Umgang mit Dolmetschfehlern sowie ein adäquates Maß an gegenseitiger persönlicher Offenheit ist dabei beziehungsfördernd. Das Teilen privater Informationen sowie *Persönliche Offenheit* wird sowohl in der Literatur, als auch in den Interviews übereinstimmend als wichtige Voraussetzung für eine gelingende Zusammenarbeit beschrieben. Dabei wird die Ausprägung, was als adäquates Maß angesehen wird, individuell unterschiedlich definiert. In einer konkludierenden Gegenüberstellung der Ergebnisse dieser

Kategorie, lassen sich zwischen der Literatur und den Interviews viele Ähnlichkeiten erkennen. Allerdings führen die DPs aus dem deutschsprachigen Raum auch detailliertere Aspekte an, wie eine Limitation der persönlichen Nähe und der Tiefe der Gespräche, die sich in der Literatur nicht wiederfinden.

Bezüglich des Verhältnisses von *Professionalität* einerseits und *Sympathie, Vertrauen und persönlicher Offenheit* andererseits, muss eine Differenz zwischen der Literatur und den Interviews festgestellt werden. Während in der anglophonen Literatur eine enge persönliche Beziehung zwischen DP und DI gelegentlich als potenzielles ethisches Dilemma thematisiert wird, sehen die deutschsprachigen Interviewpartnerinnen hierin keine Konflikte mit professionellen Standards. Im Gegenteil bestätigen alle DPs die synergetischen Effekte, die sich aus gegenseitiger Sympathie und persönlicher Offenheit sowie bilateralem Vertrauen auf das Dolmetschprodukt ergeben. Für keine der interviewten Personen stellt eine enge Beziehung zu den DIs ein ethisches Problem oder gar einen Verstoß gegen die Berufs- und Ehrenordnung dar, wie es in der Literatur an mehreren Stellen formuliert wird.

Bei der Gegenüberstellung der Ergebnisse der Kategorie *Gender* aus der Literatur mit denen aus den Interviews fällt auf, dass große Ähnlichkeiten erkennbar sind. Besonders die männlich gelesenen Personen wünschen sich gleichgeschlechtliche DI. Die Bedeutung des Zuganges zu Verdolmetschungen *informeller Gespräche* in Pausen und inoffiziellen Anlässen schätzen alle DPs ähnlich hoch ein, wie auch in der Literatur beschrieben. In der Betrachtung des Verhältnisses des Mikroteams im Makroteam ist informellen Zusammenkünften und der Zugang der DP zu betriebsspezifischem Gossip hervorzuheben, denn diese Informationen beeinflussen, je nach Position der DP, die Integration in das Team oder die Ausübung ihrer Wahrnehmung als Führungskraft. Das Dolmetschen in Pausen oder vor bzw. nach Veranstaltungen ist für die DPs besonders wichtig. Ein restriktives Verhalten der DIs und ein Beharren auf pünktlichen Dienstschluss verwehrt den DPs den Zugang zum Netzwerken und zur Knüpfung von neuen Kontakten. Hier ist eine ausgeprägte Sozialkompetenz und die Bereitschaft zu Flexibilität der DI vonnöten.

Zusammenfassend lässt sich eine große Schnittmenge zwischen den Darstellungen in der anglophonen Literatur und den Interviews erkennen. Übereinstimmend wird die symbiotische Verbindung zwischen DP und DI beschrieben, bei der die Handlung der einen Person eine Konsequenz für die andere Person nach sich zieht. In den Kategori-

en *Translatorische Kompetenz, Interesse an fachlicher Disziplin und Bereitschaft zur Spezialisierung, Mikroteamdynamiken, Makroteamdynamiken, Vorbereitung von Settings, Nachbereitung von Settings, Fachterminologie* und *Gossip* konnten große Übereinstimmungen festgestellt werden. Ebenso stellten sich die Aspekte der Kategorien *Auftreten und Präsenz der DI, Sympathie, Vertrauen* sowie *persönliche Offenheit* dar. In den Interviews konnten zahlreiche zusätzliche und detailliertere Einsichten in die Ausdifferenzierung der jeweiligen Kategorie gewonnen werden.

Abweichungen zwischen den Ergebnissen der Literatur und der Interviews lassen sich vor allem in der Kategorie *zeitliche Verfügbarkeit* erkennen. Während in der Literatur keine dezidierten Angaben zur Arbeitsorganisation gemacht werden, betonen die Interviewpersonen die Bedeutung einer flexiblen Einsatzplanung und der Priorisierung der Termine der DP. Abweichende Erkenntnisse ergab auch die Untersuchung des *Verhältnisses von Professionalität und Sympathie, Vertrauen und persönlicher Offenheit*. Hier konnten keine ethischen Dilemmata in einem engen persönlichen Verhältnis und professionellem Handeln der DI gefunden werden. Die Verzögerungen des nationalen Empowermentprozesses tauber Menschen und Unterschiede in der Professionalitätsentwicklung von Gebärdensprachdolmetschenden können Erklärungsansätze dafür bieten und lassen ein unterschiedliches Verständnis der Relevanz von Neutralität und ethisch korrektem Verhalten zwischen dem anglophonen und dem deutschsprachigen Raum vermuten. Auch werden mittlerweile vermehrt Konzepte wie das Ally-Modell verfolgt, die zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Literatur nicht oder noch nicht einer so großen Öffentlichkeit zugänglich waren. In diesen Konzepten wird eine partnerschaftliche Zusammenarbeit, die auch persönliche Offenheit einschließt, als ethisch unproblematisch wahrgenommen.

Meinecke (2011) und Graßer (2011) konnten die Existenz des Deaf Professionals-Designated Interpreter Modells für Deutschland initial nachweisen. Durch die dezidierte Gegenüberstellung von Merkmalskategorien des DP - DI Modells aus der anglophonen Literatur und den Interviews, können die gewonnenen Erkenntnisse auf den deutschsprachigen Raum ausgeweitet, differenziert werden. Damit ist die erste Hypothese, die besagt dass es zwischen den in der anglophonen Literatur beschriebenen Kooperationsformen von Deaf Professionals und Designated Interpreters und den entsprechenden Erscheinungsformen dieses Phänomens im deutschsprachigen Raum grundlegende Parallelen gibt, bestätigt. Auf dieser Grundlage werden im folgenden

Kapitel detailliertere Darstellung verfolgt, die eine Schärfung des Phänomens DP - DI Modell im deutschsprachigen Raum verfolgen.

10.1.2 Designated Interpreting als neues translationswissenschaftliches Desiderat

Die von Buzungu und Hansen (2020) geäußerte Forderung, die Sonderstellung des Gebärdensprachdolmetschen innerhalb der Translationswissenschaft aufzuheben und es gleichberechtigt in den translationswissenschaftlichen Kanon aufzunehmen, bildet einen zentralen Ausgangspunkt für die vorliegende Untersuchung. Sie argumentieren, dass die Komplexität beim Dolmetschen zwischen gesprochenen und gebärdeten Sprachen nicht inhärent höher sei, als das beim Dolmetschen zwischen Lautsprachen der Fall sei. Darüber hinaus müssen lokal-situative Kontexte stärker berücksichtigt werden. In der Gegenüberstellung von inter- und intrasozialen Dolmetschsituationen und dem Designated Interpreting im Kapitel 9.2 ist deutlich geworden, dass letzteres eine hybride Form darstellt, die sowohl Elemente beider Kontaktkonstellationen vereint und zusätzlich auch völlig neuartige Eigenschaften aufweist. Die Besonderheiten, die das Designated Interpreting hervorbringt und wie sich der Anspruch als eigenständiges wissenschaftliches Desiderat fundieren lässt, ist Gegenstand der folgenden Ausführungen.

Besonderheiten des Designated Interpreting

Sowohl in intra- und intersozialen Kontexten ist ein fundiertes Fachwissen über Terminologie, Struktur, Abläufe, welches spezialisiert und individualisiert werden kann, unerlässlich. Ein charakteristisches Merkmal des Designated Interpreting liegt in der aktiven Rolle der DP im gesamten Prozess des *Wissensaufbaus und der Vorbereitung*. Sie übernimmt die Gestaltung der Einarbeitungs- und Vorbereitungsprozesse, stellt das relevante Fachmaterialien zur Verfügung, führt in die beruflichen Kontexte und das Arbeitsumfeld ein. Außerdem reflektiert sie die eigenen beruflichen Intentionen und eventuell vorhandener Vorannahmen. Diese aktive Zuarbeit ermöglicht eine enge, kooperative und präzise translatorische Leistung, die in anderen Dolmetschsettings in dieser Intensität nicht zu finden ist.

Das Designated Interpreting ist durch eine diffizile machtspezifische Gemengelage charakterisiert. Bezüglich der *Zusammenarbeit vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Marginalisierung* tauber Personen agiert eine DI in Situationen, in denen die DP im Hinblick auf die fachliche Kompetenz zwar als gleichwertig attribuiert wird, der unterschiedliche Hörstatus und die gesellschaftliche Konnotation jedoch immer auch unterschwellige Machtasymmetrien produziert. Eine DI wiederum agiert als Vermittlerin, die sich des subtilen Ungleichgewichts bewusst ist, sich als Medium begreift und reflektiert, dass ihre verbalen und nonverbalen Handlungen in Verbindung mit der DP gebracht werden. Um eine einheitliche Richtung als Mikroteam zu verfolgen, braucht es kontinuierlichen und engen Austausch. Diese Auffassung einer intensiven partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen Tauben und Dolmetschenden findet sich weder in inter- noch intrasozialen Settings. Die DP nimmt eine aktive und gleichwertige Rolle im Dolmetsch- wie auch im Gestaltungsprozess der Beziehung ein. Das hohe Maß an *Vertrauen*, das die Mitglieder sich gegenseitig entgegen bringen, ist kennzeichnend für die Zusammenarbeit als DP - DI Team. Die DI vertraut darauf, von der DP das notwendige „Rüstzeug“ zur Bewältigung des bevorstehenden Auftrages erhalten zu haben und auch während des Translationsprozesses auf ihre Unterstützung zählen zu können. Bei der DP zeigt es sich durch das Vertrauen, dass die DI sich ihr gegenüber stets loyal und empowernd verhält, den Deaf Space respektiert und ihre verfügbaren Ressourcen in den Dienst ihrer beruflichen Verwirklichung stellt.

Fundierung des Anspruches als eigenständiges translationswissenschaftliches Desiderat

Auf der Grundlage der Besonderheiten des Designated Interpreting lässt sich der Anspruch als eigenständiges translationswissenschaftliches Desiderat rechtfertigen, da die von Helsper (2021) formulierten Kriterien erfüllt werden (siehe Kapitel 5.1.4 „Professionelles Handeln“).

Das Kriterium der *wissenschaftlichen Basis* wird von den Designated Interpreters erfüllt, da sie dem Berufsstand der Gebärdensprachdolmetscherinnen entstammen, das durch mehrere Dekaden der Professionalisierung geprägt ist. Die überwiegende Mehrheit verfügt über einen anerkannten, mitunter akademischen Abschluss und ist daher in der Lage, ihr Handeln vor dem Hintergrund von wissenschaftlich gewonnenem Erklärungs- und Begründungswissen zu reflektieren.

DIs ist *Flexibilität* und damit ein situations- und personenspezifisches Problemlöseverhalten aufgrund ihrer wissenschaftlichen Auseinandersetzung möglich, bei der sie umfassende Kenntnisse über historische, kulturelle, (sozio-)linguistische, politische und ethische Aspekte bezüglich der Lebenswelt tauber Menschen und deren Positionierung innerhalb der hörenden Mehrheitsgesellschaft, erlangt haben. Der Umgang mit hörenden Gesprächsteilnehmerinnen und die erfolgreiche Vermittlung zwischen tauben und hörenden Personen gelingt durch kommunikationspsychologische Kenntnisse, die eine jeweilige situationsspezifische Gruppendynamik berücksichtigt. Ein adäquater Umgang innerhalb der Fachdisziplin gelingt durch die gezielte Einweisung der DP sowie durch das Bereitstellen relevanter Materialien. Vor diesem Hintergrund können DIs ein situations- und personenspezifisches Agieren garantieren.

Bei dem dritten Merkmal, bei dem das *Anliegen einer anderen Person* verfolgt wird, rückt die Bereitschaft der DI ins Zentrum, ihre Ressourcen und Kompetenzen in den Dienst dem beruflichen Erfolg der DP unterzuordnen. Damit verbinden sich umfassende Lern- und Aneignungsprozesse sowie die Bereitschaft zur zeitlichen Flexibilität. Darüber hinaus referiert diese Anforderung auf die Bereitschaft der DI zu beziehungsstärkendem Verhalten wie persönliche Offenheit, Reflexion und Kritik- und Feedbackbereitschaft.

Im Zentrum des vierten Kriteriums steht die *Krisenintervention und -prophylaxe*. Die beim Designated Interpreting vorliegende „Krise“ ist kommunikativer Natur. Durch das translatorische Handeln der DI wird tauben Fachkräften ein gleichberechtigter Zugang zu beruflichen Handlungsfeldern, individuellen Entwicklungschancen und Selbstständigkeit ermöglicht und damit nicht nur der existentiellen Integrität dieser Personen Genüge getan, sondern auch dem gesellschaftlichen Auftrag der Teilhabesicherung. Solange Inklusion nicht als gesamtgesellschaftliches Konzept erfasst und in allen Handlungsebenen etabliert ist, verhindern DIs im Sinne der Krisenprophylaxe den Ausschluss von DPs aus der Arbeitswelt oder die berufliche Limitation deren Potentiale durch Kommunikationsbarrieren.

In Bezug auf die *Interaktionsform*, die im Zentrum des fünften Merkmals steht, garantiert die direkte Verbindung zwischen DIs und DPs die formulierte Anforderung des unmittelbaren Kontaktes. Eine Besonderheit liegt in dem Bestreben von DIs, die geschilderte Asymmetrie durch Reflexion von diskriminierendem Verhalten sowie den

aktiven Bemühungen, Machtdifferenzen im Sinne des Allyship-Modells auszugleichen, zu vermindern.

Das Kriterium der *unbedingten Gleichbehandlung* kann für das Designated Interpreting ebenfalls bestätigt werden. Zwar wird mit sämtlichen Handlungen ein hoher ethischer und moralischer Standard zum Ausdruck gebracht, allerdings schließt das Merkmal der Exklusivität, dass jeder DP - DI Beziehung innewohnt, und was damit jedes Team einzigartig macht, eine vollständige Übertragbarkeit auf andere DPs aus. Die Einzigartigkeit jedes Teams ist durch die Individualität seiner Mitglieder begründet. Eine andere Konstellation würde andere Merkmale hervorbringen, wobei die unbedingte Gleichbehandlung auch hier garantiert werden würde. Dennoch ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass eine DP durchaus mit mehreren DIs zusammenarbeiten kann, diese Feststellung vice versa aber aufgrund der hohen und vielfältigen Anforderungen nicht zutreffend ist.

Um professionelles Handeln zu attestieren, formuliert Ohling (2021) darüber hinaus eine entsprechende *Reflexionskompetenz*. Dazu gehört – im vorliegenden Fall translativwissenschaftliche – Fachsprachlichkeit, sowie die Fähigkeit explizit theoretische, wissenschaftsbasierte und professionsethische Bezüge herstellen zu können). Ob diese Forderung professionalisierter Praxis auf Designated Interpreter übertragbar ist, konnte mit der vorliegenden Untersuchung nicht belegt werden und bedarf weitergehender Forschung, welche die explizite Perspektive der DI untersuchen.

Es ist deutlich geworden, dass das Designated Interpreting neuartige Merkmale aufweist, die in der professionellen Praxis zu Tage treten. Es erfordert besondere Vorbereitung und spezifisches Fachwissen, da die Dolmetschende intensiv in die professionellen Felder der DP eingeführt wird. Durch das besondere Verhältnis entsteht ein kooperativer Prozess, bei dem Vertrauen und Partnerschaft zentrale Rollen spielen. Die DI muss die spezifischen kulturellen und sozialen Bedürfnisse der DP berücksichtigen und zugleich durch gezielte Maßnahmen existierende Machtasymmetrien abmildern. Die enge Beziehung und das Vertrauen ermöglichen ein hohes Maß an Präzision und Anpassung im Dolmetschprozess, womit eine unkonventionelle persönliche Nähe einhergeht. Darüber hinaus kann das Designated Interpreting als Entstehungsort professionellen Handelns angesehen werden. Es konnten alle formulierten Kriterien professionellen Handelns nachgewiesen werden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Designated Interpreting neue und eigenständige Merkmale in die Translationswissenschaft einführt, die herkömmliche Kontexte des Dolmetschens erweitern und vertiefen. Die Ergebnisse dieser Untersuchung bestätigen, dass das Designated Interpreting ein eigenständiges translationswissenschaftliches Phänomen darstellt und als Desiderat in den Kanon der Disziplin aufgenommen werden sollte. Damit wird die zweite Hypothese der vorliegenden Arbeit bestätigt.

10.1.3 Professionalisierungsspirale und die Relevanz der Kompetenz, Kompetenz zu inszenieren

Abschnitt 9.2 liefert eine umfassende Übersicht des Kompetenzerwerbs, der innerhalb eines DP - DI Teams von statten geht. In dem vorliegenden Kapitel erfolgt eine Interpretation dieser Ergebnisse mit besonderem Fokus auf die Verschränkung der jeweiligen Kompetenzen und der spezifischen Bedeutung der gezielten Fähigkeit, Kompetenz zu inszenieren.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Zusammenarbeit von Deaf Professionals und Designated Interpreters gemäß dem DP - DI Modell eine zentrale Rolle in der Förderung der individuellen Professionalisierung spielt. Dieser Prozess kann nicht nur als unterstützender Faktor, sondern vielmehr als inhärentes Ergebnis der Zusammenarbeit angesehen werden. Als Kernstrategien konnten Kooperations- und Reflexionsprozesse identifiziert werden. Darüber hinaus findet bei beiden Akteurinnen ein substantieller Erwerb vielfältiger Kompetenzen statt, die sich gegenseitig bedingen und verstärken.

Kompetenzausprägung im DP – DI Team

So bildet die *personale Kompetenz*, also die Kapazität zur Selbstreflexion und Kontextualisierung eigener Erfahrungen, die Grundlage für Selbstbewusstsein und Identitätskonstruktion. DP und DI reflektieren ihre jeweiligen Rollen zur Überwindung traditioneller Vorurteile. Dabei bilden die von den Deaf Professionals entwickelte Resilienz und Reflexion ihrer kommunikativen Bedürfnisse und die von den Designated Interpreters demonstrierte interkulturelle Kompetenz sowie ihr Wissen über die Fachkultur die Grundlage für die gemeinsame Zusammenarbeit. Als Team werden kollaborative Strategien formuliert und methodische Ansätze zur Optimierung ihrer Kooperation

entwickelt, was die professionelle Progression begünstigt und die Effektivität in Dolmetschsituationen steigert.

Der Erwerb von *Fachkompetenz* beruht im DP - DI Team auf der Synthese domänenspezifischen Fachwissens der Deaf Professional und translatorischer Expertise der Designated Interpreter. Die Kultivierung interdisziplinären Wissens zeigt sich in der stetigen gegenseitigen Wissensvermittlung und ermöglicht ein hochspezialisiertes Translat, deren Realisierung durch präzise abgestimmte Kommunikationsprozesse charakterisiert ist.

Der Erwerb *methodischer Kompetenz* artikuliert sich in der Fähigkeit des DP - DI Teams, Fachterminologie systematisch zu verwalten und organisatorische Anforderungen zu bewältigen. Die erforderliche fundierte Recherchefähigkeit, strategische Planungs- und Selbstorganisationskompetenz, sowie das vorausschauende Management technischer und kommunikativer Ressourcen garantieren die Sicherstellung optimaler Arbeitsbedingungen.

Die *soziale und kommunikative Kompetenz* impliziert interpersonale Fähigkeiten, Feedbackkultur, Empathie und Führungskompetenz. Während die DP ihre Koordinations- und Mediationsfähigkeiten ausbaut, verankert die DI ihre Rolle in den sozialen und fachlichen Strukturen des Teams. Darüber hinaus ist bei der terminologischen Determinierung von Fachgebärden eine Kollaboration festzustellen.

Dynamik der Professionalisierungsspirale

Bei der genaueren Betrachtung der individuellen Professionalisierungsprozesse wird die gegenseitige Verschränkung deutlich. Die individuelle Kompetenzausbildung wird von der Bereitschaft, die andere Person zu unterstützen, maßgeblich vorangetrieben. Die Wechselwirkungen erzeugen eine Spiraldynamik, bei der die gegenseitige wechselseitige Förderung und Limitierung gleichermaßen erkennbar wird. Die translatorische Kompetenzentwicklung veranschaulicht dies besonders deutlich: die DI kann nur dann adäquat dolmetschen, wenn sie von der DP ausführlich instruiert und gebrieft wurde. Gleichzeitig wird die DP durch ein passgenaues Translat in ihrem beruflichen Handeln sicherer und agiler. Bestärkt durch die fundierte berufliche Performance der DI, welche die Kompetenz und Professionalität der DP widerspiegelt, entwickeln sich für die DP neue Karrierechancen, die spezialisiertere Aufgabengebiete oder höhere Personalverantwortung mit sich bringen. Mit den veränderten Anforderungen kon-

frontiert, ist die DI ihrerseits angehalten, ihre Translationsstrategien zu adaptieren, wozu sie wiederum auf die Zuarbeit der DP angewiesen ist. Dieser Prozess lässt sich beliebig fortsetzen.

Inszenierung als Schlüsselfaktor

Innerhalb des Professionalisierungsprozesses nimmt die Fähigkeit, Kompetenz überzeugend zu inszenieren, eine herausragende Rolle ein. Dem inszenierungstheoretischen Ansatz folgend bedarf Professionalität nicht nur einer fachlichen, sondern auch einer aktiven Demonstration, um von Dritten als solche wahrgenommen zu werden (Pfadenhauer, 2003). In einem DP – DI Team konkretisiert sich das in der Fähigkeit der DI, fachliche Inszenierungspraktiken der DP zu adaptieren und im Translat adäquat darzustellen. Umgekehrt wirkt sich die Darstellungskompetenz der DP positiv auf die translatorische Leistung der DI aus. Die Fähigkeit, Kompetenz zu inszenieren, ist sowohl für die DP als auch für die DI von zentraler Bedeutung und wird im Kontext ihrer Zusammenarbeit also als kollektive Leistung verstanden. Denn die Darstellungskompetenz der DI beeinflusst die Wahrnehmung der Professionalität der DP enorm. Bei der Betrachtung der teamspezifischen Professionalisierungsprozesse, ergibt sich ein Gebilde, bei dem nicht nur die enge Verflechtung der beiden individuellen Professionalisierungen, sondern auch deren aufwärtsgerichtete, spiralförmige Dynamik erkennbar wird (Abbildung 11).

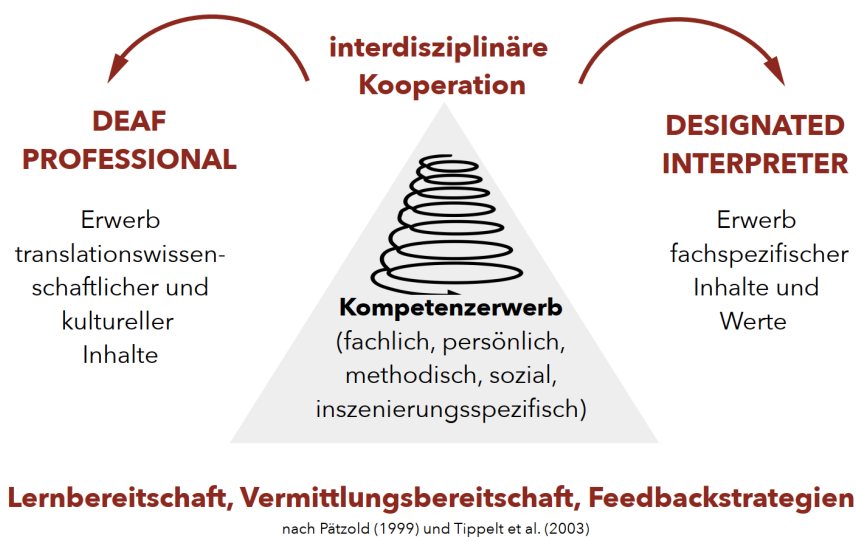


Abbildung 11: Die Professionalisierungsspirale im Kompetenzerwerb von Deaf Professionals und Designated Interpreters

Die Grafik veranschaulicht den kontinuierlichen Kompetenzerwerb, der in einem DP – DI Team erkennbar ist, der durch die Spirale in der Mitte dargestellt wird. Dieser Prozess ist dynamisch, zyklisch und erstreckt sich auf die Dimensionen: fachlich, persönlich, methodisch, sozial und inszenierungsspezifisch. Der linke Bereich widmet sich der Deaf Professional. Hier stehen der Erwerb von spezifischem Wissen und Fähigkeiten im Bereich der Translation sowie kulturelle Kompetenzen im Fokus. Dies beinhaltet das Verständnis für kulturelle Nuancen, die für die zwischensprachliche Kommunikation zwischen Tauben und Hörenden relevant sind. Designated Interpreters, die im rechten Bereich dargestellt sind, spezialisieren sich auf die fachliche und terminologische Kompetenz. Sie erwerben tiefgehendes Wissen in bestimmten Fachgebieten, um die Kommunikation zwischen Deaf Professionals und anderen Fachleuten zu erleichtern. Dieser vielfältige dynamische Prozess fußt auf einer Grundhaltung und spezifischen Strategien, welche im unteren Bereich dargestellt sind. So stellen die Aspekte Lernbereitschaft, Vermittlungsbereitschaft und Feedbackstrategie die Basis für den kontinuierlichen Kompetenzerwerb dar. Auf der Basis der Bereitschaft, sich fachfremde Inhalte anzueignen, eigene Inhalte zu vermitteln und die Zusammenarbeit mittels geeigneter Feedbackstrategien zu evaluieren, wirken die individuellen Kompetenzerwerbsprozesse aufeinander ein. Auf der Mikroteamebene lässt sich diese Dynamik als Professionalisierungsspirale erkennen.

Die Verschränkung der individuellen Kompetenzerwerbsprozesse umfasst vielfältige mikroteamspezifische Faktoren. In diesem Zusammenhang nimmt die Fähigkeit, die DP und DI im Laufe ihrer Zusammenarbeit ausbilden, um Kompetenz darzustellen, eine besondere Rolle ein und wird folgend unter den drei Gesichtspunkten Kompetenzdarstellungskompetenz (KDK), dem Verhältnis der Kompetenzdarstellungskompetenz von DP und DI zueinander sowie den Konsequenzen einer mangelhaft ausgebildeten Kompetenzdarstellungskompetenz betrachtet.

Kompetenzdarstellungskompetenz

Zunächst soll es dabei um den Begriff der *Kompetenzdarstellungskompetenz* (KDK) (Pfadenhauer, 2003) gehen. Wie bereits erläutert wurde, sind Professionalität und professionelles Handeln keine statischen Zustände, sondern bedürfen stets auch einer Demonstration, um von den Rezipientinnen entsprechend konnotiert werden zu können. Um zu untersuchen, mit welchen Handlungen in einem DP - DI Team professionelles Handeln hergestellt wird, ist eine Auseinandersetzung mit dem

Theoriegebäude Pfadenhauers (2003) lohnenswert, da darin die Individuen selbst, und auf einer Mikroebene auch ihre Handlungen, ins Blickfeld genommen werden. Vor dem Hintergrund der *interaktionistischen Theorie* von Schütze (1984a, 1996, 2021), dessen Augenmerk insbesondere auf den interaktiven Prozessen professionellen Handelns liegt, entwickelt Pfadenhauer (2003) ein differenziertes Verständnis von professionellen Inszenierungspraktiken. Dieser Inszenierungstheoretische Ansatz steht in der Tradition von Goffman (1994) und folgt der Überzeugung „wir sind, was wir tun“. Pfadenhauers (2003) Auffassung nach bedarf Professionalität also nicht nur der aktiven Performanz der Handelnden, sondern ist sogar ein Wesensmerkmal von professionellem Handeln schlechthin, denn „[i]m ‚Problem zur Lösung‘ schließlich besteht die Besonderheit dessen, was als Leistung des Professionellen konkretisiert werden kann“ (Pfadenhauer, 2003, S. 108). Wenn also Professionalität professioneller Handlungen bedarf, um als solche rezipiert und deklariert zu werden, bedeutet das für eine DP, dass die Darstellung ihrer beruflichen Professionalität sowohl von ihrer eigenen Inszenierungsfähigkeit als auch von jener der DI beeinflusst wird. Für eine DI bedeutet es, dass sich ihre Professionalität durch die aktiven Translationsvorgänge herstellt und sie sich dadurch als professionell inszeniert. Mieg wiederum mahnt, dass die Inszenierung professioneller Handlung nicht beliebig sei, denn „Inszenierung meint nicht einfach Show, sondern bezieht sich auf eine bestimmte professionelle Handlungslogik, die es zu erwerben und auszuführen gilt“ (Mieg, 2003, S. 36).

Berufskompetente Handlungen können typische Inszenierungen, wie spezielle Kleidung, oder gewisse Emblematiken sein. Aber auch unterschiedliche, mit dem jeweiligen Kompetenzbereich antizipierte, z.T. symbolische Handlungen, fallen in diese Kategorie, um Immanenz und Status vor dem Hintergrund einer professionalisierten Beruflichkeit zu markieren. Eine erfolgreiche Leistungsdarstellung ermöglicht es Angehörigen eines Berufsstandes Anerkennung durch Dritte zu erlangen, womit ihnen eine gewisse Deutungshoheit sowie eine soziale Position zugeschrieben wird.

Das Verhältnis der Kompetenzdarstellungskompetenz von DP und DI

Der zweite zu beachtende Aspekt betrachtet das Verhältnis der KDK von DP und DI zueinander. Das Bemerkenswerte im DP - DI Kontext ist die kollektive Herstellungsleistung, bei der DP und DI gemeinsam danach streben, die besonderen Kompetenzen der DP sozial zu plausibilisieren (vgl. Hitzler, 1991, S. 27). Hier kommt die Verschränkung des Kompetenzerwerbs von DP und DI und deren spiralförmige

Dynamik ein weiteres Mal zum Tragen, denn wie erfolgreich eine Kompetenzdarstellung der DP gelingt, hängt maßgeblich von der DI und ihrer Kompetenzdarstellungskompetenz ab, welche wiederum davon beeinflusst wird, welche berufstypischen Inszenierungspraktiken sie von der DP im Vorfeld vermittelt bekommen hat. Das Ausmaß der Kenntnis solcher Praktiken hängt abermals mit der Fähigkeit der DI zusammen, diese Inszenierungen als Marker für Professionalität zu erkennen und der DP im Translat adäquat darzustellen. Kompetenzdarstellungskompetenz zeigt sich also im DP - DI Kontext, ähnlich wie die anderen Kompetenzen, als kollektive Herstellungsleistung beider Teammitglieder und verhält sich analog zu einer nach oben gerichteten Spiralbewegung. In diesem Zusammenhang ist auf folgendes Paradox aufmerksam zu machen: eine DP braucht für eine erfolgreiche Kompetenzdarstellung eine weitere Person; einer DI wird eine erfolgreiche Kompetenz dann zugestanden, wenn ihre Präsenz durch die Exzellenz ihrer Leistung nahezu in den Hintergrund tritt.

Konsequenzen einer mangelhaft ausgebildeten Kompetenzdarstellungskompetenz

Es soll ein dritter Umstand beleuchtet werden; nämlich der Konsequenzen einer mangelhaft ausgebildeten Kompetenzdarstellungskompetenz. Die Wahl eines adäquaten Registers, die korrekte Anwendung der Fachterminologie, eine natürliche Intonation sowie ein situationsadäquates Verhalten gelten im jeweiligen beruflichen Milieu der DP als Ausdruck fachlicher Kompetenz und zeugen von einer ausgeprägten KDK. Bemerkenswert ist, dass die Definition einer hohen KDK bei der DI sehr ähnlich ausfällt, auch bei ihr sind die Wahl adäquate sprachlicher und interaktionaler Mittel Inszenierungen beruflicher Kompetenz. Das heißt: die DI stellt ihre (translatorische) Kompetenz dar, indem sie die (fachliche) Kompetenz der DP darstellt. Sämtliche Professionalisierungsprozesse und Bemühungen, die berufliche Position der DP zu stärken, können durch eine mangelnde KDK der DI zunichte gemacht werden. Denn besitzt die DI nur eine geringe Ausprägung ihrer eigenen KDK, fallen die Konsequenzen mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht auf sie selber, sondern auf die DP zurück, da sämtliche ihrer Handlungen indirekt die DP repräsentieren. Die Erlangung einer gewissen Darstellungskompetenz der eigenen Professionalität muss also als ein prioritärer Teilbereich der beruflichen Professionalisierung als Designated Interpreter angesehen werden. Eine geringe KDK der DP wiederum kann von der DI ausgeglichen werden, beispielsweise, bei Versprechern oder wenn sie während eines schon oft gehaltenen Vortrags „den Faden verliert“ und plötzlich Unstimmigkeiten auftreten. Marquardt (1981) spricht in diesem

Zusammenhang von *Inkompetenzkompensationskompetenz*. Diese Ausgleichs- und Korrekturhandlungen sind von der DI jedoch nur bis zu einem gewissen Grad herstellbar und sollten unbedingt Gegenstand der Feedback- bzw. Feedforwardgespräche sein. Darüber hinaus ist das DP - DI Team mit der Tatsache konfrontiert, die fachliche Kompetenz der DP in dem Dolmetschprozess „über die Behinderung hinweg“ glaubhaft darzustellen. DP und DI sind permanent gefordert, gegen das behinderten Menschen zugeschriebene Kompetenzdefizit (Bendel, 1999) „an-zu-inszenieren“ (Bahadir, 2010).

Bahadir (2015) verweist auf die nötige Empathiefähigkeit, auf deren Grundlage „der Entwicklung von Selbst- und Fremdreflexionsfähigkeit und von Kritik- und Entscheidungsfähigkeit ein wichtiger Platz eingeräumt [wird]“ (Bahadir, 2015, S. 52). Diese Fähigkeit nimmt bei „dem Theater des Dolmetschens“ (Bahadir, 2008) und der DI als *darstellungskompetente Kompetenzdarstellerin* (Pfadenhauer, 2003, S. 121f) eine wichtige Rolle ein. Vor diesem Hintergrund der Verzahnung der individuellen Professionalisierungsprozesse erklärt sich auch die prominente Rolle von beziehungsrelevanten Aspekten in der Zusammenarbeit. Beide Mitglieder des Teams öffnen sich füreinander, kultivieren Feedbackprozesse und forcieren beziehungsstärkende Aspekte, da dadurch Reibungsverluste in der translatorischen Zusammenarbeit minimiert und die jeweiligen Kompetenzerwerbsprozesse und Darstellungskompetenzen optimiert werden können.

Durch die obigen Darlegungen konnte die dritte Hypothese umfassend belegt werden. Es wurde deutlich, dass die Zusammenarbeit von DP und DI nach dem Designated Interpreter Modell eine Professionalisierung im Sinne eines fortlaufenden Entwicklungsprozesses der individuellen Verberuflichung nicht nur fördert, sondern sogar als dessen Ergebnis angesehen werden kann. Kooperation und Reflexion stellen Kernstrategien der Professionalisierung zwischen DP und DI dar. Die Zusammenarbeit artikuliert sich als ein gegenseitiges Bekenntnis, welches über den rein vertraglichen Gegenstand, auf den sich DP und DI eingelassen haben, hinaus geht und deren Kerndynamik davon geprägt ist, dass Kompetenzen gegenseitig gefordert und gefördert werden. Bei dem umfassenden Kompetenzerwerb werden persönliche, fachliche, methodische sowie soziale und kommunikative Fähigkeiten ausgebildet, wobei die gegenseitige Beeinflussung und Verschränkung der individuellen Prozesse bemerkenswert ist. In dem Zusammenspiel der jeweiligen Fähigkeiten lässt sich eine nach oben gerichtete Spiraldynamik erkennen, bei der die gegenseitige positive

Beeinflussung zwischen DP und DI aber auch die Limitierung erkennbar wird. Besonders deutlich wird das bei der Darstellung von beruflicher Professionalität. Dem Verständnis folgend, dass Professionalität kein erreichbarer Zustand, sondern eine stetig neu herzustellende Inszenierungsleistung darstellt, erfordern die subjektbezogenen, individuellen berufliche Kompetenzen und deren Darstellung besondere Aufmerksamkeit. Denn nur wenn fachliche Kompetenz derart inszeniert wird, dass sie als solche gelesen werden kann, wird der inszenierenden Person Kompetenz auch zugestanden.

10.1.4 Prozessmodell der Dynamiken des DP – DI Modells

Die bislang dargestellten Ergebnisse bieten einen umfassenden und detaillierten Einblick in die Arbeitspraxis von tauben Fachleuten und deren Gebärdensprachdolmetschenden im deutschsprachigen Raum. Es ist deutlich geworden, dass ein DP - DI Team in einem komplexen Gefüge aus gesellschaftlichen, historischen, institutionellen aber auch individuellen Aspekten agiert. Es entsteht ein multidimensionales Geflecht, welches in der Abbildung 12 zusammengestellt ist.

Diese Grafik stellt die Zusammenarbeit und den Kompetenzerwerb zwischen DP und DI im Kontext eines Mikro- und Makro-Teams innerhalb gesellschaftlicher Wirkmechanismen dar. Es wird deutlich, dass sich das Relevanzsystem des Modells in genau diese drei Ebenen gliedern lässt: Umgeben von *gesamtgesellschaftlichen* Einflüssen, welche die erste, äußere Ebene symbolisieren, stellt das hörende Arbeitsumfeld auf der zweiten, mittleren Ebene ein *Makroteam* dar, in dessen Zentrum sich auf der dritten, inneren Ebene das *Mikroteam* aus Deaf Professional und Designated Interpreter befindet.

Das Prozessmodell der internen und externen Dynamiken eines Deaf Professional - Designated Interpreter Teams lässt sich wie folgt darstellen (Abb. 12):

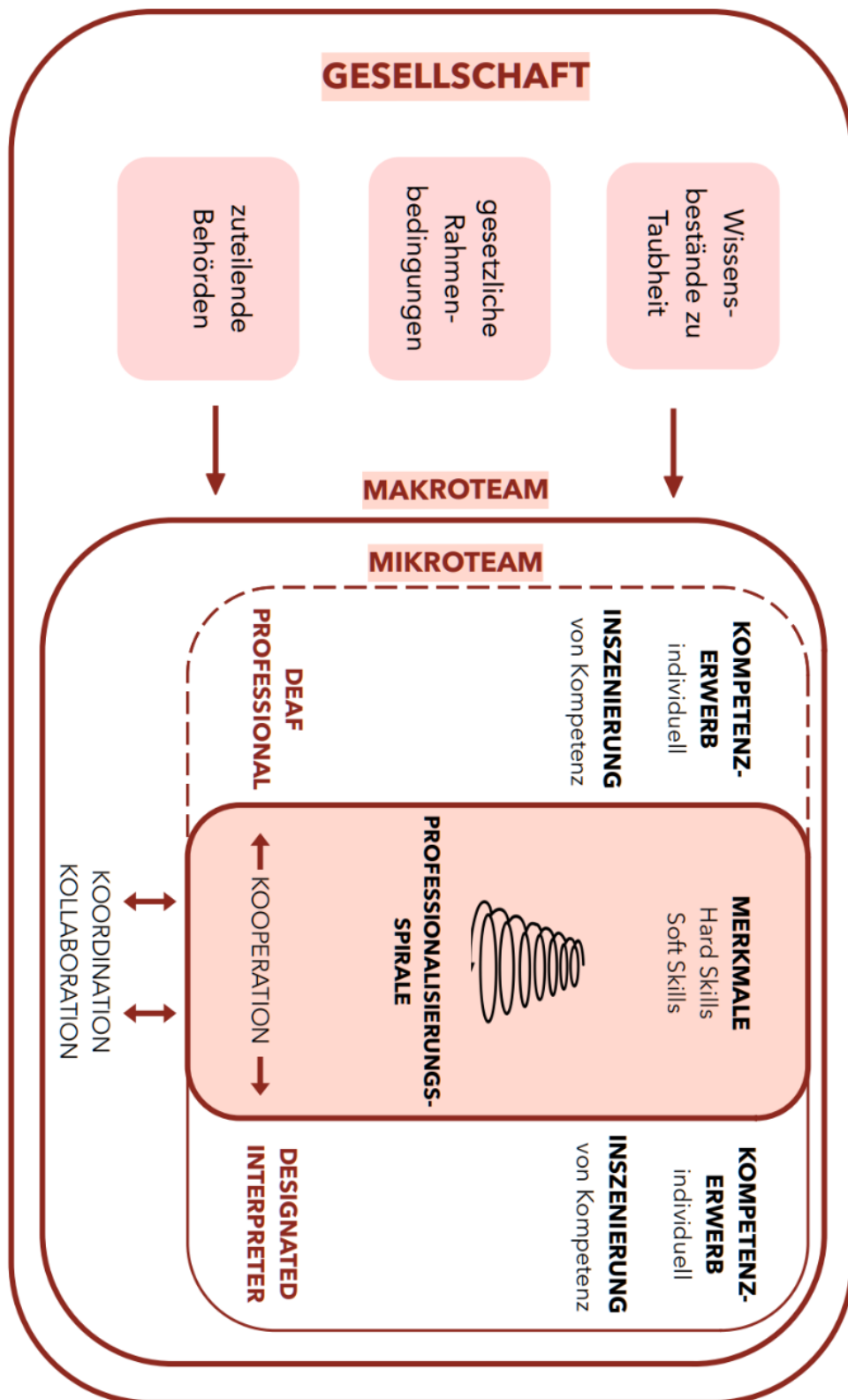


Abbildung 12: Das Prozessmodell der internen und externen Dynamiken eines Deaf Professional - Designated Interpreter Teams

Innerhalb des individuellen Kompetenzerwerbs (siehe auch Abbildung 11) erlangt die Deaf Professional (linker Bereich) Kenntnisse über translationswissenschaftliche Aspekte und kulturelle Inhalte bezüglich der Arbeitskultur hörender Personen. Die Designated Interpreter (rechter Bereich) eignet sich Wissen über spezifische Inhalte wie Fachwissen, Fachkultur und Fachterminologie an. Diese interdisziplinäre Kooperation findet, wie bereits erwähnt, auf der Basis der gegenseitigen Bereitschaft statt, diese Inhalte stetig zu vermitteln und aufzunehmen sowie der Kultivierung von Feedbackstrategien. So lässt sich ein fortwährender fachlicher, persönlicher, methodischer, sozialer und auch inszenierungsspezifischer Kompetenzerwerb feststellen, der in seiner Dynamik eine aufwärtsgerichtete Spirale nachzeichnet. Die Hauptakteure des Mikroteams sind jedoch nicht nur durch den Erwerb, sondern auch durch die jeweilige Inszenierung von Kompetenz bestimmt.

Das gegenseitige Bekenntnis zur *Kooperation*, das im Zentrum des Mikroteams steht, wird gespeist von einer zwischenmenschlichen Atmosphäre, in der Sympathie, Vertrauen und persönliche Offenheit eine tragende Rolle spielen und welche die Ausprägung spezifischer Merkmale (Hard Skills, Soft Skills), einen gemeinsamen Kompetenzerwerb sowie die kontinuierliche gemeinsame Professionalisierung ermöglicht. Die Dynamik zwischen dem Makroteam und dem Mikroteam ist geprägt von der *kollaborativen* Zusammenarbeit, wofür vor allem *koordinative* Prozesse verfolgt werden. Flankiert von stetiger Aufklärungsarbeit des Mikroteams werden die kommunikativen Bedürfnisse der Deaf Professional und die Arbeitsbedingungen der Designated Interpreter artikuliert und die Einrichtung einer optimaler Arbeitsumgebung für beide angestrebt. Bei der Betrachtung der kommunikativen Verhältnisse zwischen dem Mikro- und dem Makroteam müssen die Berührungspunkte zwischen der Deaf Professional und dem Makroteam aufgrund der sprachlichen und kulturellen Barrieren als spannungsreich angesehen werden, was durch die gestrichelte Linie dargestellt wird. Die durchgezogene Linie zwischen der Designated Interpreter und dem hörenden Arbeitsumfeld zeigt eine vergleichsweise reibungslosere Kommunikation auf, da sowohl sprach- als auch kulturspezifisches Wissen bei den Kontaktpersonen vorhanden ist.

Das soziale Gebilde aus Mikro- und Makroteam wird ummantelt von Gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die in der Form von historischen und aktuellen Stereotypen über Behinderung im Allgemeinen und Taubheit im Speziellen gleichermaßen auf die Akteure einwirken. Doch nicht nur die gesellschaftlichen

Vorstellungen und Wissensbestände über Taubheit beeinflussen die Arbeit und Wahrnehmung von Deaf Professionals und Designated Interpreters. So bilden die rechtlichen Vorgaben und Regelungen den Rahmen, innerhalb dessen die Arbeit durch Behörden, welche die Ressourcen und Unterstützung zuteilen, realisiert werden kann.

10.2 Methoden- und Verlaufsdiskussion

Die Methode des leitfadenorientierten Expertinneninterviews stellte sich als geeignetes Instrument heraus, um sich dem Untersuchungsgegenstand zu nähern. Alle formulierten Forschungshypothesen konnten befriedigend bearbeitet werden. Nichtsdestotrotz ergeben sich methodische Grenzen der Studie, welche folgend detaillierter betrachtet werden sollen.

Ungeachtet der gründlichen Vorbereitung und der Übungssituation des Pretests, war besonders das erste Interview von *Unsicherheiten der Interviewerin* bezüglich der Interaktion oder der Fragestellung geprägt. Durch fehlende Handlungssicherheit begrenzten sich die verfügbaren Handlungsspielräume. So wurde es beispielsweise versäumt, die veranschlagte Dauer des Interviews mitzuteilen oder der Hinweis, dass eine freie Äußerung erwünscht ist. Dies könnte die Interviewpersonen verunsichern und möglicherweise die Qualität der Antworten beeinflusst haben. Hier wäre bessere Vorbereitung mit zusätzlichen Übungssituationen für die Forscherin (z.B. in Form einer Pilotstudie) und klare Kommunikation der Rahmenbedingungen notwendig gewesen, um eine vertrauensvolle und erzählstimulierende Atmosphäre von Beginn an zu schaffen. In folgenden Interviews lockerte sich die Atmosphäre zunehmend und das Verhalten der Forscherin wurde erzählstimulierender, so dass die Reihenfolge des Leitfadens vernachlässigt werden konnte. Viele Aspekte von der Interviewperson von selbst angesprochen wurden. Der Leitfaden fungierte in den folgenden Interviews zunehmend daher eher als Fragegerüst, denn als striktes Regelwerk. Während der Interviews traten Probleme mit Ungenauigkeiten in der Formulierung auf. Aufgrund der erhöhten Konzentration der Forscherin auf die gebärdensprachige Rezeption und die Gesprächsführung wurden einige Fragen unpräzise formuliert. Es wurden Beispiele zur Konkretisierung benötigt, wodurch möglicherweise eine Beeinflussung stattfand. Besonders bei dem Abschnitt *Gossip* baten die Befragten um Erläuterung. Eine gründlichere Vorbereitung der Fragen und ggf. die Hinzuziehung einer zweiten Person zur Unterstützung der Gesprächsführung hätten die Qualität der Daten verbessern können.

Technische Störungen führten bei einem der Interviews dazu, dass für einen Zeitraum von einigen Minuten nur die Bildschirmaufzeichnung der interviewten und der dolmetschenden Person, nicht aber die der Forscherin zu sehen ist. Dadurch, dass die Störung gleich nach Beendigung des Interviews bemerkt wurde, gelang anhand des Fragebogens und der vorhandenen Audiospur, auf dem das gesprochene Translat und die gebärdensprachlichen Geräusche der Forscherin zu hören sind, eine lückenlose Rekonstruktion der Fragen. Zwar konnte der Inhalt dennoch hergestellt werden, doch solche Störungen können die Datenqualität beeinträchtigen. Die Auswahl der Interviewteilnehmenden war durch zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen limitiert. Alle Personen, welche sich auf die Teilnahmeanfrage zurückmeldeten und die erforderlichen Kriterien erfüllten, wurden letztendlich auch interviewt. Durch eine Verlängerung des Anfragezeitraumes von einem Jahr, eine Intensivierung der Gewinnung von Teilnehmenden durch zusätzliche Forschende und die Bereitstellung von finanziellen Ressourcen zur Aufwandsentschädigung könnte sich das Sample vergrößern lassen. Die damit einhergehende Diversifizierung der Ergebnisse würde die Validierung der Ergebnisse stärken. Hinsichtlich des Kurzfragebogens wurde es versäumt, zu erheben, ob eine Person im Kontakt mit hörenden Menschen *ausschließlich* Gebärdensprachdolmetschende benutzt. Dies führte teilweise zu unerwarteten Erkenntnissen, wie beispielsweise dass eine DP im Alltag selbst spricht und Dolmetschende nur in größeren Gesprächsrunden einsetzt. Eine umfassendere Erhebung der Kommunikationsgewohnheiten hätte ein differenzierteres Bild der Interviewteilnehmenden ermöglicht.

Eine kritische Betrachtung der Studie hinsichtlich *ethischer Fragestellung* ergibt folgende Ergebnisse. Der erste Aspekt bezieht sich auf die Verwendung schriftsprachlicher Dokumente. Aufgrund der Literaturrecherche und dem persönlichen Erfahrungshintergrund entschied sich die Forscherin, die Datenschutzerklärung und den Kurzfragebogen schriftlich ohne zusätzliche gebärdensprachliche Version zu versenden. Die Teilnehmenden wurden per Mail und zu Beginn des Interviews auf die beiden Schriftstücke angesprochen und eventueller Klärungsbedarf erfragt, was übereinstimmend verneint wurde. Die Entscheidung für dieses Vorgehen kann im Nachhinein kritisiert werden. Zwar ist bei Deaf Professionals von einer höheren beruflichen Qualifikation auszugehen. Hiervon automatisch auf eine hohe Schriftsprachkompetenz zu schließen, entspricht einer phonozentristischen Haltung und ist abzulehnen. Selbst wenn den Teilnehmenden das Ausfüllen möglich war, besteht die Gefahr, dass das Verwenden der Schriftsprache ein Unwohlsein oder

ein Gefühl der Machtasymmetrie hervorgerufen hat. Eine barrierefreie Gestaltung der Dokumente in Gebärdensprache von Beginn an wäre notwendig gewesen, um alle Teilnehmenden gleichberechtigt einzubinden. Ein weiterer Punkt betrifft die Aspekte Machtasymmetrien und Partizipation. Taube wurden als Expertinnen während des gesamten Forschungsprozesses als Beratende hinzugezogen. Dennoch konnte eine vollständige Auflösung der Machtbeziehung nicht erreicht werden. Eine kontinuierliche Beteiligung tauber Forscher:innen, wie von Baker-Shenk, Kyle (1990) oder Nyst (2015) empfohlen, hätte die Studie bereichern können. Ein partizipativer Forschungsansatz, welcher die Einbindung tauber Forscher:innen in allen Phasen der Studie sicherstellt, wäre wünschenswert gewesen, um Machtasymmetrien abzubauen und die Perspektiven der DPs besser zu repräsentieren. Objektivität und Reliabilität stellen etablierte Wertmaßstäbe in der Sozialforschung dar. Die von Heckmann (1991, S. 162) geforderte Interpretation durch mehrere Personen zur Steigerung dieser beiden Dimensionen, konnte aus zeitlichen und ökonomischen Gründen nicht umgesetzt werden. Eine stärkere Einbindung weiterer Forscher:innen, insbesondere tauber Personen, in die Auswertung hätte die Subjektivität der Ergebnisse verringern können.

Die durchgeführte Studie zielte zunächst auf die Bestätigung bereits vorhandener Merkmale aus der Literatur ab, was zu einer gewissen Eindimensionalität geführt haben könnte. Eine stärkere Offenheit für unerwartete Ergebnisse und eine breitere methodische Basis (z. B. durch ethnografische Ansätze) hätten die Studie bereichern können. Dieser Kritik sei jedoch entgegenzusetzen, dass die vorliegende Arbeit eine Grundlagenforschung darstellt, die an die von Meinicke (2011) und Graßer (2011) initiale Standortbestimmung anknüpft, die vorgestellten Aspekte aufgreift, vertieft und auf den deutschsprachigen Raum systematisch erweitert. Eine fortführende ethnografische oder beobachtende Forschung könnte neue interessante Aspekte zu Tage fördern. Auch partizipative Forschungen mit dem Schwerpunkt auf der Erweiterung der Perspektiven der DPs wie auch der DIs wären wünschenswert.

Der vorliegenden Arbeit wurde das Verständnis von Flick (2007) zugrunde gelegt, der Forschungsethik als „eine Frage der Reflexion und Sensibilität zu Grenzen und Privatsphären“ (Flick, 2007, S. 68) versteht. Durch die reflektierte Herstellung von kognitiver und emotionaler Nähe steht daher der situative Raum, der sich zwischen Forscher:in und der zu Erforschenden auftut, im Zentrum des Interesses der qualitativen Erhebung. Es wurde das Ziel verfolgt, den gemeinsamen Berührungspunkt als Moment des Vertrauens und Verbündens im Sinne von *Allyship*

vor dem Hintergrund machtsensibler Handlungen zu etablieren. Eine noch stärkere Betonung der Reflexion und Sensibilität hätte die ethische Qualität der Studie weiter verbessern können.

Zusammenfassend gliedern sich die Kritikpunkte in zwei Aspekte auf.

Methodische Aspekte:

- Klare Kommunikation der Rahmenbedingungen und Ziele der Interviews.
- Technische Redundanzen, um Datenverluste zu vermeiden.
- Pilotstudien zur Überprüfung der Verständlichkeit der Fragen.
- Kombination mit ethnografischen oder partizipativen Ansätzen.
- Offenheit für unerwartete Ergebnisse und neue Perspektiven.

Ethische Aspekte

- Barrierefreie Gestaltung aller Dokumente (z. B. in Gebärdensprache).
- Stärkere Einbindung tauber Forschender in alle Phasen der Studie.
- Mehrfachinterpretation der Daten zur Steigerung der Reliabilität.

Durch die Berücksichtigung dieser Maßnahmen könnte zukünftige Forschung im DP-DI-Kontext nicht nur methodisch robuster, sondern auch ethisch sensibler und inklusiver gestaltet werden.

11 Fazit

Diese Dissertation widmet sich der systematischen Untersuchung des Deaf Professional – Designated Interpreter (DP – DI) Modells, einem bisher wenig erforschten Phänomen im deutschsprachigen Raum. Ziel ist es, die charakteristischen Merkmale und Dynamiken der Zusammenarbeit zwischen hochqualifizierten tauben Fachleuten und ihren Gebärdensprachdolmetschenden zu identifizieren und zu analysieren. Die Studie schließt eine bedeutende Forschungslücke und etabliert eine Grundlage für die Einordnung dieses Modells innerhalb der Translationswissenschaften.

Ausgangspunkt der Untersuchung ist das eigene berufliche Erleben der Autorin, ergänzt durch eine systematische Analyse einschlägiger anglophoner Literatur. Die Annahme, dass sich Strukturen des DP - DI Modells auch im deutschsprachigen Raum vorfinden lassen würden, existierte dabei als offenes, sensibilisierendes Konzept im Wissensbestand der Forscherin bereits vor der Untersuchung. Die in der Literatur deutlich unterrepräsentierte Sicht tauber Fachkräfte stellt bei der Untersuchung einen Schwerpunkt dar. In fünf Interviews mit Deaf Professionals aus Deutschland und Österreich kann eine detaillierte Perspektive auf die Zusammenarbeit zwischen Deaf Professionals und Designated Interpreters im deutschsprachigen Raum gewonnen werden.

Die beruflichen Errungenschaften der Deaf Professionals aus der vorliegenden Studie sind vor dem Hintergrund der audiozentristischen Orientierung in Bildungs- und Arbeitsumfeldern als bemerkenswert einzustufen. Ihnen ist es gelungen, trotz gesellschaftlicher Ressentiments und institutioneller Widerstände eine hohe berufliche Stellung zu erlangen und damit ein Zeichen des *Undoing Disability* (Popescu-Willigmann, 2014) zu setzen. Für die alltägliche Kommunikation mit hörenden Vorgesetzten und Kolleginnen sind weder technische Hilfsmittel noch das sogenannte Ablesen probate und nachhaltige Strategien. Um den umfassenden Anforderungen ihres Berufsalltages gerecht zu werden, haben sie sich entschieden, in eine enge Beziehung zu einer oder mehreren Gebärdensprachdolmetschenden zu investieren.

Nicht nur bekleiden die Deaf Professionals eine nahezu einmalige Position innerhalb der Tauben-Community. Oft sind sie auch die einzigen tauben Menschen innerhalb

des betrieblichen Umfeldes, was komplexe Herausforderungen für die Dolmetschenden, die Designated Interpreter, mit sich bringt. Denn einerseits werden sie innerhalb ihrer Fachcommunity bezüglich der Kompetenz als gleichwertig attribuiert. Andererseits werden sämtliche Handlungen – bewusst oder unbewusst – durch die Folie gesellschaftlicher Zuschreibungen gelesen. So produziert der unterschiedliche Hörstatus und die machtreduzierende Konnotierung von „Behinderten“ immer auch unterschwellige Machtasymmetrien. Dieser Tendenz kann die DI mit ihren Handlungen und ihrem Auftreten entgegenwirken, wofür ein enger Austausch mit der DP unerlässlich ist. Die aktive und gleichwertige Rolle, welche die DP im Dolmetsch- wie auch im Gestaltungsprozess der Beziehung einnimmt ist in Einsätzen des Designated Interpreting einmalig.

Arssi (2018) beschreibt die charakteristischen Dynamik zwischen Tauben und Gebärdensprachdolmetschenden folgendermaßen: „The deaf always find themselves in unusual situations, and they are forced to adapt themselves with the interpreter and not vice versa“ (Arssi, 2018, S. 400). Im Gegensatz dazu gestaltet sich die Dynamik in einem DP - DI Team grundlegend anders. Durch die regelmäßige und kontinuierliche Zusammenarbeit entsteht eine exklusive Beziehung. Auf der Grundlage von spezialisiertem Fachwissen, Vertrauen, Sympathie und einem hohen Maß an Bereitschaft, die andere Person in ihrer beruflichen Performanz bestmöglich zu unterstützen, entstehen komplexe Dolmetschsituationen, deren präzise Translate die kommunikativen Anforderungen der Deaf Professionals in hohem Maße erfüllt.

Für diese Art der Zusammenarbeit existieren bislang keine Handreichungen, Leitfäden und nur vereinzelte Best - Practice Beispiele. Lediglich einige anglophone Publikationen thematisieren das DP - DI Modell, oft jedoch auf anekdotischem Level. In einer iterativen Hypothesengenerierung wurden für die vorliegende Arbeit drei Hypothesen formuliert, die der weiteren Forschung zugrunde gelegt wurden:

1. Es gibt grundlegende Parallelen zwischen den in der anglophonen Literatur beschriebenen Kooperationsformen von Deaf Professionals und Designated Interpreters und den entsprechenden Erscheinungsformen dieses Phänomens im deutschsprachigen Raum.

2. Das Dolmetschen als Designated Interpreter ist ein neuartiger Bereich innerhalb der Translationswissenschaften, da hier Merkmale auftreten, die in inter- bzw. intrasozialen Handlungszusammenhängen nicht oder nicht in dieser spezifischen Form vorzufinden sind.
3. Die Zusammenarbeit in einem DP - DI Team ist ein Ausdruck der individuellen Professionalisierungsprozesse beider Akteure, welche sich in einer Professionalisierungsspirale entfaltet. In diesem komplexen, dynamischen Prozess des Kompetenzerwerbs nehmen die gegenseitige Beeinflussung und Inszenierung von Darstellungskompetenzen beider Teammitglieder eine zentrale Rolle ein.

Auf der Grundlage der Forschungsliteratur konnte ein Leitfaden erstellt werden, der in fünf Expertinneninterviews zum Einsatz kam. Mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse konnten die Ergebnisse ausgewertet und der Überprüfung der Forschungshypothesen gegenübergestellt werden.

Dabei ergab die Analyse der ersten Forschungshypothese umfassende Parallelen zwischen dem angloamerikanischen DP - DI Modell und den Gegebenheiten im deutschsprachigen Raum. Besonders in den Bereichen translatorische Kompetenz, Teamdynamiken, Vorbereitung und Nachbereitung von Settings sowie in Bezug auf soziale Faktoren wie Sympathie und Vertrauen bestehen Übereinstimmungen. Abweichungen finden sich in der zeitlichen Verfügbarkeit von den DIs und der ethische Beurteilung enger Beziehungen zwischen DP und DI. Die Ergebnisse bestätigen die Übertragbarkeit des Modells, und liefern darüber hinaus zusätzliche Einsichten für die lokale Kontextualisierung in Deutschland und Österreich.

Die Untersuchung der zweiten Forschungshypothese bestätigte, dass das Designated Interpreting als eigenständiges Forschungsfeld innerhalb der Translationswissenschaften angesehen werden kann. Die im Mikroteam zwischen Deaf Professionals und Designated Interpreters entwickelten Translationsstrategien sind hocheffektiv und ermöglichen ein passgenaues Translat, um einen adäquaten Kontakt mit dem Makroteam zu realisieren. Das Designated Interpreting integriert innovative Merkmale wie partnerschaftliche Zusammenarbeit, intensive Vorbereitung und Reflexion, um gesellschaftlichen Machtasymmetrien entgegen zu wirken. Ein enges Vertrauensverhältnis, spezifisches Fachwissen und sowohl die Notwendigkeit

als auch die Bereitschaft, dieses der Teampartnerin zu vermitteln, ermöglichen im Designated Interpreting eine präzise Kommunikation in komplexen Kontexten. Die gedolmetschen Situationen sind durch ein hohes Maß von natürlichen Interaktionsmerkmalen gekennzeichnet. Bei der Untersuchung ist deutlich geworden, dass die professionelle Praxis des Designated Interpreting dabei die Kriterien professionellen Handelns vollumfänglich erfüllt und die Berechtigung als eigenes translationswissenschaftliches Desiderat gegeben ist.

Die Analyse der dritten Forschungshypothese verdeutlicht, dass die Dynamik innerhalb eines DP - DI Teams als dynamischer, spiralförmiger Professionalisierungsprozess beschrieben werden kann, der sowohl von einem individuellem Kompetenzerwerb der Teammitglieder als auch von interdisziplinärer Kooperation geprägt ist. Der Aufbau von persönlichen, fachlichen, methodischen und kommunikativen Kompetenzen führt zu einer wechselseitigen Professionalisierung von Deaf Professionals und Designated Interpreters. Die Fähigkeit zur Inszenierung von Kompetenz nimmt dabei eine zentrale Rolle ein und entfaltet in einem DP – DI Team eine einzigartige Dynamik. Zum einen ist die erfolgreiche Darstellung der Kompetenz der Deaf Professional und deren Wahrnehmung im beruflichen Umfeld in erheblichem Maße von der Kompetenzdarstellungskompetenz der Designated Interpreter abhängig. Zum anderen bedeutet eine erfolgreiche Kompetenzdarstellung der Designated Interpreter im Hinblick auf ihre eigene berufliche Performance zugleich eine Zurücknahme der eigenen Person zugunsten der Fokussierung auf die Deaf Professional. Diese spezifische Dynamik stellt im Kontext des Gebärdensprachdolmetschens keinen Widerspruch dar. Vielmehr erreicht sie im Designated Interpreting durch das enge Zusammenspiel der Teammitglieder ein hohes Maß an Perfektion, dass sich durch die besondere Qualität der Zusammenarbeit, der Dolmetschsituationen und die Symbiose der jeweiligen Kompetenzen auszeichnet.

Die Relevanz der vorliegenden Arbeit ergibt sich unter anderem aus der initialen Definition des Designated Interpreting für den deutschsprachigen Raum und die Verortung innerhalb der Translationswissenschaften. Darüber hinaus bieten die Ergebnisse angehenden und bereits tätigen Deaf Professionals sowie Designated Interpreters praxisnahe Einblicke und Handlungsempfehlungen. Die erfolgreiche berufliche Praxis der interviewten Deaf Professionals dient als Orientierungsrahmen und Ermutigung für taube Menschen, sich in anspruchsvollen beruflichen Feldern zu engagieren. Für Designated Interpreters stellt diese Arbeit eine Fundierung ihrer

beruflichen Praxis bereit und ermutigt sie, vermeintlich unkonventionelle translatorische Entscheidungen durch ihren inneren Wertekompass und ihre persönliche Integrität zu verargumentieren.

Die erarbeiteten Charakteristika stellen herausragende Neuerungen auf dem Gebiet des Gebärdensprachdolmetschens dar, die darüber hinaus auch soziale, psycholinguistische, kommunikative und interaktionale Errungenschaften für taube Menschen bedeuten. Beide Teammitglieder sind Expertinnen in ihrer eigenen beruflichen Disziplin und gleichzeitig Laie in dem Fachbereich der anderen Person. Die damit verbundene Öffnung der eigenen Profession und das Bestreben des maximalen Wissenserwerbs in der jeweils anderen Disziplin eröffnet eine neuartige Dynamik zwischen Tauben und Dolmetschenden. Die Besonderheit des Mikroteams als reziproke Experten-Laien-Konstellation, verdeutlicht die Notwendigkeit des gegenseitigen Engagements, welches den Abbau von Differenzen und damit einen teamspezifischen Gleichklang anstrebt.

Der Wechsel in der spezifischen Rollenverteilung *hörende Professionelle – tauber Kundin* hin zu *tauber Professioneller – hörender Kundin* kommt einem Paradigmenwechsel in der Zusammenarbeit von Tauben und Dolmetschenden gleich. Besonders die Perspektive der Gleichberechtigung wird bei der gemeinsamen Bewältigung von gedolmetschten Gesprächssituationen hervorgehoben. Statt patriarchaler Abhängigkeitsstrukturen bilden Prozesse des Empowerments, der Kooperation und Kollaboration den Kern der Beziehung. Taube Fachkräfte treten als weisungsbefugte Akteurinnen auf, die innerhalb des Dolmetschprozess eine selbstbestimmte Rolle einnehmen. Die Designated Interpreters stellen aus einem Verständnis des Allyship heraus ihre fachliche Expertise den beruflichen Zielen der Deaf Professionals zur Verfügung. Die vorliegende Arbeit betont, dass es ein klares Bekenntnis und eine umfassende Bereitschaft zur Zusammenarbeit beider Teammitglieder bedarf, um das Ziel der erfolgreichen beruflichen Performanz zu erreichen und Karriereentwicklungen der tauben Fachkräfte zu unterstützen.

Für *zukünftige Forschungen* ergeben sich vielfältige Anknüpfungspunkte. So wurden beispielsweise zahlreiche Aspekte der vorliegenden Untersuchung aus der Seite der Deaf Professionals beleuchtet. Als investigativ könnte daher eine Analyse die Perspektive der Designated Interpreters sein. Eine systematische Untersuchung der Sichtweisen und Erfahrungen von DI könnte bestehende Erkenntnisse im Hinblick auf

die Spannungsfelder zwischen persönlicher Beziehung und beruflicher Professionalität vertiefen, insbesondere zu den Herausforderungen und Chancen, die sich aus der engen Zusammenarbeit ergeben. Die tauben Interviewpersonen vermuteten übereinstimmend, dass ihre DIs keine Abhängigkeit von ihnen empfinden würden. Diese Annahme sollte empirisch überprüft werden, um ein umfassenderes Verständnis der Dynamik innerhalb des DP-DI-Teams zu gewinnen. Erkenntnisreich wären darüber hinaus Untersuchungen der individuellen Aneignungsstrategien der Designated Interpreters bezüglich des fremden Fachwissens. Hier wäre die Erforschung der konkreten Strategien im Hinblick auf die Einarbeitung in die Fachdisziplin der DP (Hard Skills) erkenntnisreich. Detaillierte Untersuchungen der individuellen Kompetenzerwerbsprozesse, insbesondere im Bereich der Soft Skills, könnte aufzeigen, wie Designated Interpreters ihre sozialen und kommunikativen Fähigkeiten weiterentwickeln, um die Zusammenarbeit mit Deaf Professionals zu optimieren. Eine weitere Investigation stellt die Untersuchung der Resilienzstrategien der DPs und ihre Positionierung im Arbeitsfeld (Makroteam) dar. Zukünftige Studien könnten den Umgang der Deaf Professionals mit gesellschaftlichen und institutionellen Barrieren thematisieren und die Strategien herausarbeiten, die angewendet werden, um sich in einem oft audiozentristisch geprägten Arbeitsumfeld zu behaupten. Von Interesse sind auch die konkreten Prozesse der Positionierung von Deaf Professionals im Makroteam. Die Erforschung könnte aufzeigen, wie sie ihre Rolle gestalten und welche Faktoren zu ihrem beruflichen und sozialen Erfolg beitragen. Darüber hinaus könnten Langzeitstudien die Entwicklung der Professionalisierungsspirale im DP-DI-Modell über einen längeren Zeitraum hinweg untersuchen. Dies würde ermöglichen, die langfristigen Auswirkungen der Zusammenarbeit auf die berufliche Entwicklung beider Akteure und auch auf die Profession des Gebärdensprachdolmetschens zu analysieren.

Kritische transdisziplinäre Anschlussforschung, die einen partizipativen Ansatz verfolgt und die Anwendung alternativer Forschungsmethoden beinhaltet, könnten weiterhin neue Erkenntnisse liefern. So könnten ethnografische Instrumente oder Fokusgruppen-Interviews neue Perspektiven auf die Zusammenarbeit zwischen Deaf Professionals und Designated Interpreters eröffnen. Eine transdisziplinäre Herangehensweise, die verschiedene wissenschaftliche Disziplinen wie Soziologie, Psychologie, Linguistik und Translationswissenschaften und die Einbeziehung tauber Wissenschaftlerinnen explizit beinhaltet, könnte ein umfassenderes Verständnis des DP-DI-Modells liefern. Da diese Methoden eine tiefere Einbindung der Akteure und

somit eine ganzheitlichere Betrachtung der Dynamiken ermöglichen sind sie durch den hohen ethischen Anspruch als besonders wertvoll einzustufen.

Zudem wäre die Erforschung der gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen ein weiterer lohnenswerter Untersuchungsansatz, deren Ergebnisse einen wertvollen Beitrag zur Unterstützung tauber Menschen im Arbeitsleben liefern würde. So könnte eine kritische Analyse der audiozentrischen Orientierung in Bildungs- und Arbeitsumfeldern aufzeigen, wie diese die berufliche Entwicklung von Deaf Professionals beeinflusst und welche Maßnahmen notwendig sind, um inklusivere Strukturen zu schaffen. Die Herausarbeitung von institutionellen Widerständen und Ressentiments gegenüber Deaf Professionals könnte Ansatzpunkte für politische, gesellschaftliche und institutionelle Reformen liefern.

Schlussendlich sollten die gewonnenen Erkenntnisse einem breiten Publikum zugänglich gemacht werden. Die Erarbeitung von Handreichungen, Leitfäden und Best-Practice-Beispielen für die Zusammenarbeit im DP-DI-Modell könnte Stakeholdern aus allen drei Relevanzsystemen (Mikroteam-, Makroteam, Gesellschaft) wertvolle Orientierung bieten. Diese sollten sowohl die Perspektive der Deaf Professionals als auch der Designated Interpreters berücksichtigen und konkrete Handlungsempfehlungen beinhalten.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass zukünftige Forschungen zum DP-DI-Modell sich durch eine multiperspektivische, transdisziplinäre und methodisch vielfältige Herangehensweise auszeichnen sollte. Besonders die Perspektive der Designated Interpreters, die Entwicklung von Handreichungen und die Untersuchung von Resilienzstrategien bieten vielversprechende Ansatzpunkte. Durch eine vertiefte Auseinandersetzung mit diesen Themen können nicht nur wissenschaftliche Erkenntnisse gewonnen, sondern auch praktische Empfehlungen für die konkrete berufliche Praxis abgeleitet werden. Durch dieses Wissen kann die Kooperation, Kollaboration und Koordination vertieft werden und es entsteht ein harmonisches und effektives soziales System, in dem Inklusion aktiv gelebt wird.

12 Epilog

Ich durfte im Laufe der Erstellung dieser Arbeit viele Erkenntnisse über meine eigene Arbeit als Designated Interpreter erlangen. Der originäre Wissensdurst, der mich zu der Bearbeitung dieses Forschungsobjektes trieb, konnte gestillt werden. Neben der Komplexität der Anforderungen, die diese Form der Zusammenarbeit an beide Teammitglieder bezüglich der fachlichen Kompetenz stellt, ist auch die Bedeutung der persönlichen Aspekte wie Vertrauen, Sympathie und nicht zuletzt auch Humor klar hervorgetreten. Mir wurde deutlich, dass die Beziehung zwischen Deaf Professionals und Designated Interpreters über das Verständnis, das ich bisher von der Arbeit als Gebärdensprachdolmetscherin hatte, hinaus geht. Der Vergleich der Teamarbeit mit dem eines Tanzpaares, welcher von einer Interviewperson angestellt wurde, stellte sich für mich als tragbare Metapher dar. Beide Partner müssen ihre Schritte präzise aufeinander abstimmen, um gemeinsam eine harmonische und zugleich kraftvolle Choreographie zu entwickeln. Ein Begriff, der in diesem Zusammenhang in meiner beruflichen Praxis an Bedeutung gewonnen hat, ist Integrität, welche sich nicht nur in der fachlichen Kompetenz, sondern insbesondere in der Haltung ausdrückt, mit der beide Rollen ausgeführt werden. In dem Bewusstsein, dass die Exzellenz der eigenen Expertise maßgeblich von der anderen Person beeinflusst wird, agiert ein erfolgreiches DP – DI Team in dem gegenseitigen Vertrauen, dass jeder Schritt die Integrität des anderen wahrt und stärkt.

13 Bibliografie

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2013). Messung von Karriereerfolg. In W. Sarges (Hrsg.), *Management Diagnostik* (S. 955–962). Göttingen: Hogrefe.
- Adam, R. (2015). Dissemination and Transfer of Knowledge to the Deaf Community. In E. Orfanidou, B. Woll, & G. Morgan (Hrsg.), *Research Methods in Sign Language Studies: A Practical Guide* (S. 41–51). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Agan, T. S. K. (2018). *Exploring Deaf Physicians' and Physician Trainees' Experiences with Designated Interpreters*. St. Catherine University Sophia.
- AIIC. (2018). Resolution number R402. Abgerufen 24. Juni 2024, von Sign Language Network website: [https://aiic.org/uploaded/web/SLN/Resolution R402.pdf](https://aiic.org/uploaded/web/SLN/Resolution%20R402.pdf)
- Albl-Mikasa, M. (2008). (Non-)Sense in note-taking for consecutive interpreting. *Interpreting. International Journal of Research and Practice in Interpreting*, 2, 197–231. <https://doi.org/10.1075/intp.10.2.03alb>
- Albl-Mikasa, M., & Hohenstein, C. (2017). Cognition in community interpreting: the influence of interpreters' knowledge of doctor-patient interaction. In D. Perrin & U. Kleinberger (Hrsg.), *Doing Applied Linguistics - Enabling Transdisciplinary Communication* (S. 130–138). <https://doi.org/10.1515/9783110496604-016>
- Allmark, P. (2002). The ethics of research with children. (Ethical issues in research). *Nurse researcher*, 10(2), 7–20.
- Americans With Disabilities Act of 1990, 42 U.S.C., § 12111 (1990). <https://www.ada.gov/law-and-regs/ada/#subchapter-i---employment-title-i>
- Antonovsky, A. (1997). *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit*. Tübingen: Verlag Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie.
- Appelman, K. I., Callahan, J. O., Mayer, M. H., Luetke, B. S., & Stryker, D. S. (2012). Education, employment, and independent living of young adults who are deaf and hard of hearing. *American Annals of the Deaf*, 157(3), 264–275. <https://doi.org/10.1353/aad.2012.1619>
- Arnaud, S. (2021). The Spectre of Abnormality: Deaf Education and the Poetics of Contestation at the Turn of the Twentieth Century. *History Workshop Journal*, 92(August), 106–129. <https://doi.org/10.1093/hwj/dbaa031>
- Arssi, A. (2018). Sign Language Interpreter: What Makes it Different? *Sino-US English Teaching*, 15(8), 390–401. <https://doi.org/10.17265/1539-8072/2018.08.004>
- Artl, G. B. (2015). *Act like a lady: The Impact of Gender Identity on American Sign Language – English Interpreters*. Western Oregon University.

- Atkins, S. (2013). A study into the lived experiences of deaf entrepreneurs: Considerations for the professional. *Journal of the American Deafness and Rehabilitation Association*, 47(2), 222–236.
- Audeoud, M., & Haug, T. (2013). "Directionality Effect" beim Gebärdensprachdolmetschen – Welche Dolmetschrichtung präferieren Gebärdensprachdolmetscher in der Schweiz? Teil 1. *Das Zeichen*, 93, 124–136.
- Audeoud, M., & Lienhard, P. (2006). *Mittendrin und doch immer wieder draußen? Schlussbericht zum Forschungsprojekt 'Berufliche und soziale Integration schwerhöriger und gehörloser junger Erwachsener'*. Zürich.
- Aufenanger, S. (1991). Qualitative Analyse semi-strukturierter Interviews — Ein Werkstattbericht. In D. Garz & K. Kraimer (Hrsg.), *Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen* (S. 35–59). https://doi.org/10.1007/978-3-322-97024-4_2
- Ayaß, R. (2008). *Kommunikation und Geschlecht. Eine Einführung*. Stuttgart: Kohlhammer GmbH.
- B.A.G. der GebärdensprachdolmetscherInnen. (1997). Berufs- und Ehrenordnung für GebärdensprachdolmetscherInnen. *Das Zeichen*, 11(39), 106–107.
- Bahadir, Ş. (2010). The task of the interpreter in the struggle of the other for empowerment: Mythical utopia or sine qua non of professionalism. *Profession, Identity and Status: Translators and Interpreters as an Occupational Group, Part II: Questions of Role and Identity, Special issue of Translation and Interpreting Studies*, 5(1), 124–138.
- Bahadir, Ş. (2015). Dolmetschen als Inszenierung: Eine körper- und handlungszentrierte Ausbildung von Dolmetschern und Dolmetscherinnen im Grenzbereich anderer Berufe. In M.-T. Moritz & (Lehrkolleg Gutenberg) (Hrsg.), *Employability als Ziel universitärer Lehre. Innovative Lehrprojekte an der JGU*. (S. 47–57). Bielefeld: Universitäts-Verlag Weblar GmbH.
- Bahan, B. (2014). Senses and culture: Exploring sensory orientations. In H. D. L. Bauman & J. M. Murray (Hrsg.), *Deaf Gain: Raising the Stakes for Human Diversity* (S. 233–254). Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Bain, L., Scott, S., & Steinberg, A. G. (2004). Socialization experiences and coping strategies of adults raised using spoken language. *Journal of deaf studies and deaf education*, 9(1), 120–128. <https://doi.org/10.1093/deafed/enh001>
- Baker-Shenk, C. (1986). Characteristics of oppressed and oppressor peoples. *Interpreting: The Art of Cross Cultural Mediation*, 43–53.
- Baker-Shenk, C., & Kyle, J. G. (1990). Research with Deaf People: Issues and conflicts. *Disability, Handicap & Society*, 5(1), 65–75. <https://doi.org/10.1080/02674649066780051>

- Baker, C., & Padden, C. (1978). Focusing on nonmanual components of American Sign Language. In P. Siple (Hrsg.), *Understanding language through sign language research* (S. 27–57). New York: Academic Press John Smith Harvard University Press.
- Baker, M., & Pérez-González, L. (2011). Translation and interpreting. In J. Simpson (Hrsg.), *The Routledge Handbook of Applied Linguistics* (S. 39–52).
<https://doi.org/10.4324/9780203835654>
- Baldridge, D. C., & Swift, M. L. (2016). Age and assessments of disability accommodation request normative appropriateness. *Human Resource Management*, 55(3), 385–400. <https://doi.org/10.1002/hrm.21679>
- Bancroft, M. A. (2015). Community interpreting: A profession rooted in social justice. In H. Mikkelsen & R. Jourdenais (Hrsg.), *The Routledge Handbook of Interpreting* (S. 217–235). New York: Routledge.
- Bassnett, S. (2002). *Translation Studies*. London/New York: Routledge.
- Batterbury, S. C. E., Ladd, P., & Gulliver, M. (2007). Sign Language Peoples as indigenous minorities: Implications for research and policy. *Environment and Planning A*, 39(12), 2899–2915. <https://doi.org/10.1068/a388>
- Bauman, H. D. L. (2004). Audism: exploring the metaphysics of oppression. *Journal of deaf studies and deaf education*, 9(2), 239–246.
<https://doi.org/10.1093/deafed/enh025>
- Bauman, H. D. L., & Murray, J. M. (2009). Reframing: From Hearing Loss to Deaf Gain. *Deaf Studies Digital Journal*, 1(1), 1–10.
- Bauman, H. D. L., & Murray, J. J. (2013). Deaf studies in the 21st century: „Deaf-gain“ and the future of human diversity. In L. J. Davis (Hrsg.), *The Oxford Handbook of Deaf Studies, Language, and Education* (S. 246–260). New York, London: Routledge.
- Bauman, H. D. L., & Murray, J. J. (Hrsg.). (2014). *Deaf gain: Raising the stakes for human diversity*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Baumann, K.-D. (2004). Die Integrativität translatorischer Kompetenz. In F. E. S. P. A. . W. Gerd (Hrsg.), *Tagungsberichte der LICTRA (Leipzig International Conference on Translation Studies) 4.-6.10.2001*. (S. 25–42). Tübingen: Stauffenburg.
- Bausch, K.-H., & Grosse, S. (Hrsg.). (1989). *Spracherwerb und Sprachunterricht für Gehörlose. Zielsetzungen und Probleme*. Tübingen: Max Niemeyer Verlag.
- Bayrisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus. (1993). Erstmals in Deutschland: Staatlich geprüfte Dolmetscher für Gehörlose bei Gericht und Behörden. *Das Zeichen*, 25, 376.
- Beaton, C., & Hauser, A. B. (2008). Timeliness, Technology, Terminology, and Tact: Challenging Dynamics in Information Technology Environments. In Peter C. Hauser, K. L. Finch, & A. B. Hauser (Hrsg.), *Deaf Professionals and Designated*

-
- Interpreters: A New Paradigm* (S. 210–229). Washington DC: Gallaudet University Press.
- Becker, C. (2019). Inklusive Sprachbildung. Impulse aus der Gebärdensprach- und Audiopädagogik. In L. Rödel & T. Simon (Hrsg.), *Inklusive Sprach(en)bildung. Ein interdisziplinärer Blick auf das Verhältnis von Inklusion und Sprachenbildung* (S. 72–86). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Becker, C., & Gelhardt, A. (2003). „Es braucht eben alles auch seine Zeit ...“. *Das Zeichen*, 64, 230–239.
- Becker, C. & Jaeger, H. (2019): Deutsche Gebärdensprache: Mehrsprachigkeit mit Laut- und Gebärdensprache. Tübingen: Narr Francke Attempo.
- Becker, C. & Krausmann, B. (2016). Das Unterrichtsfach Deutsche Gebärdensprache in deutschen Schulen – Aktueller Stand. *Das Zeichen*, 30(103), 252–267.
- Becker, C. & Krausmann, B. (2022): Die deutsche Kultusministerkonferenz bekennt sich zum Unterrichtsfach Deutsche Gebärdensprache. *Das Zeichen*, 36(118), 106–115.
- Becker, C., & Meinhardt, J. (2013). Lernen mit Gebärdensprachdolmetschern. Überlegungen und Befunde zur aktuellen Praxis in Deutschland. *Das Zeichen*, 27(95), 402–415.
- Beha, A., & Hasanbegović, H. (2019). Labor Capacity of Deaf Workers on the Workplace: Qualitative Analysis of the Attitudes of Deaf Workers and Their Co-Workers Without Hearing Impairment. *Human Research in Rehabilitation*, 9(2), 40–47. <https://doi.org/10.21554/hrr.091906>
- Beha, A., Kurtalić, S. Č., & Petrović, A. (2022). Workplace Stressors of Deaf and Hearing Workers. *Technium Social Sciences Journal*, 27(Januar), 706–717.
- Behinderteneinstellungsgesetz* (BeinstG). , vom 27. April 2002 (BGBl. I S. 1467, 1468), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 10. Juli 2018 (BGBl. I S. 1117) geändert worden ist <https://www.jusline.at/gesetz/beinstg/paragraf/artikel2zu2>
- Bendel, K. (1999). Behinderung als zugeschriebenes Kompetenzdefizit von Akteuren: Zur sozialen Konstruktion einer Lebenslage. *Zeitschrift für Soziologie*, 28(4), 301–310.
- Benner, U., & Herrmann, A. (2020). Gebärdensprachdolmetschen. In C. Maaß & I. Rink (Hrsg.), *Handbuch Barrierefreie Kommunikation* (S. 381–402). Berlin: Frank & Timme.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (2009). *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit*. Frankfurt am Main: Fischer Verlag.
- Bess, F. H., & Hornsby, B. W. Y. (2014). Commentary: Listening can be exhausting-fatigue in children and adults with hearing loss. *Ear and Hearing*, 35(6), 592–599. <https://doi.org/10.1097/AUD.000000000000099>
-

- Biemann, T., & Weckmüller, H. (2016). Subjektiver und objektiver Karriereerfolg. *Personal quarterly - Wissenschaftsjournal für die Personalpraxis*, 3, 40–43.
- Birbaumer, N., & Schmidt, R. F. (2005). Kognitive Funktionen und Denken. In R. Schmidt, F. Lang, & G. Thews (Hrsg.), *Physiologie des Menschen* (S. 260–270). Berlin: Springer Verlag.
- Bischoff, A., Perneger, T. V, Bovier, P. A., Loutan, L., & Stalder, H. (2003). Improving communication between physicians and patients who speak a foreign language. *British Journal of General Practice*, 53(492), 541–546.
- Blumer, H. (1973). Der methodologische Standort des symbolischen Interaktionismus. In Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hrsg.), *Alltagswissen, Interaktion und Gesellschaftliche Wirklichkeit* (S. 80–101). <https://doi.org/10.1007/978-3-663-14511-0>
- Bock, M. (1992). Das halbstrukturierte-leitfadenorientierte Tiefeninterview. Theorie und Praxis der Methode am Beispiel von Paarinterviews. In J. H. P. Hoffmeyer-Zlotnik (Hrsg.), *Analyse verbaler Daten. Über den Umgang mit qualitativen Daten* (S. 90–109). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Boéri, J. (2015). Key Internal Players in the Development of the Interpreting Profession. In H. Mikkelsen & R. Jourdenais (Hrsg.), *The Routledge Handbook of Interpreting* (S. 29–44). New York: Routledge.
- Bogner, A., Littig, B., & Menz, W. (2014). *Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bogner, A., & Menz, W. (2002). Das theoriegenerierende Experteninterview — Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. In A. Bogner, B. Littig, & W. Menz (Hrsg.), *Experteninterviews — Theorien, Methoden, Anwendungsfelder* (S. 33–70). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Böhm, C., & Benner, U. (2019). Modelle von Taubsein und Gehörlosigkeit an der Grenze zwischen Selbstbehauptung und Fremdzuschreibung. In M. Thiessen, B., Dannenbeck, C., Wolff (Hrsg.), *Sozialer Wandel und Kohäsion. Sozialer Wandel und Kohäsionsforschung*. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-658-25765-1_14
- Bontempo, K. (2015). Signed Language Interpreting. In H. Mikkelsen & R. Jourdenais (Hrsg.), *Handbook of Interpreting* (S. 112–128). London/New York: Routledge.
- Bontempo, K., & Napier, J. (2007). Mind the Gap! A Skills Analysis of Sign Language Interpreters. *The Sign Language Translator and Interpreter*, 1(2), 275–299.
- Bontempo, K., Napier, J., Hayes, L., & Brashear, V. (2014). Does personality matter? An international study of sign language interpreter disposition. *The International Journal for Translation & Interpreting*, 6(1), 23–46.
- Booth, A. (2016). Designated Interpreters are Different: Examining a Growing Field. Abgerufen 28. September 2016, von

-
- <https://streetleverage.com/2016/09/designated-interpreters-different-examining-growing-field/>
- Borgwardt, C. (2012). Gebärdensprachpädagogik: DGS im bilingualen Schulunterricht. In H. Eichmann, M. Hansen, & J. Heßmann (Hrsg.), *Handbuch Deutsche Gebärdensprache. Sprachwissenschaftliche und anwendungsbezogene Perspektiven* (S. 381–391). Hamburg: Signum Verlag.
- Bornemann, S. (2012). Kooperation und Kollaboration. Das Kreative Feld als Weg zu innovativer Teamarbeit. In *Kooperation und Kollaboration*.
<https://doi.org/10.1007/978-3-531-19179-9>
- Bornstein, H. (1990). *Manual Communication: Implications for Education*. Washington DC: Gallaudet University Press.
- Boudreault, P. (2005). Deaf interpreters. In *Topics in signed language interpreting* (S. 323–356).
- Bowen, M. (2015). Community Interpreting. In M. Snell-Hornby, H. G. Hönic, P. Kußmaul, & P. A. Schmitt (Hrsg.), *Handbuch Translation* (S. 319–321). Tübingen: Stauffenburg.
- Boyes Braem, P. (1990). *Einführung in die Gebärdensprache und ihre Erforschung*. Hamburg: Signum Verlag.
- Boyle, J. P. (1987). Intelligence, reasoning, and language proficiency. *The Modern Language Journal*, 71(3), 277–288.
- Braun, F. (2004). Frauen und Sprachgebrauch: gesprächs- und kommunikationsanalytische Aspekte. In K. M. Eichhoff-Cyrus (Hrsg.), *Adam, Eva und die Sprache: Beiträge zur Geschlechterforschung* (Thema Deut, S. 9–26). Mannheim: Dudenverlag.
- Breiter, M. (2002). *Projekt VITA: Erkundungsstudie zur beruflichen Lebenssituation von gehörlosen Frauen im Raum Wien und Umgebung*. Bundessozialamtes für Wien, Niederösterreich und Burgenland.
- Brosch, S., & Pirsig, W. (2003). Gehörlosigkeit im kulturgeschichtlichen Kontext. Teil 1. *HNO*, 51, 25–29. <https://doi.org/10.1007/s00106-002-0747-0>
- Brück, P. (2011). *WoMan? About Sign Language Interpreters and Their Gender Impact*. EUMASLI - European Master in Sign Language Interpreting.
- Brück, P., Rode, J., Hessmann, J., Unruh, D., & Bergmann, A. (2014). Diagnosing Healthcare Assignments: A Year of Medical Interpreting for Deaf People in Austria and Germany Patricia. In B. Nicodemus & M. Metzger (Hrsg.), *Investigations in Health Care Interpreting* (S. 128–173). Washington DC: Gallaudet University Press.
- Brück, P., & Schaumberger, E. (2014). Deaf interpreters in Europe: a glimpse into the cradle of an emerging profession. *The Interpreters' Newsletter*, 19, 87–109.
-

- Brück, P., & Schaumberger, E. (2018). Designated Interpreting in an Austrian Pharmacy: The Views of the parties concerned. „You are (f/h)ired!“ *Interpreting in Employment Settings. Proceedings of the 26th efsli Conference. Dubrovnik, Croatia, 15 th-16 th September 2018*, 17–25. Dubrovnik.
- Buchino, M. A. (1990). Hearing children of deaf parents: A counseling challenge. *Elementary School Guidance & Counseling*, 23(3), 207–212.
- Buchino, M. A. (1993). Perceptions of the oldest hearing child of deaf parents. On interpreting, communication, feelings, and role reversal. *American Annals of The Deaf*, 138(1), 40–45.
- Budin, G. (2002). Wissensmanagement in der Translation. In J. Best & S. Kalina (Hrsg.), *Übersetzen und Dolmetschen: eine Orientierungshilfe* (S. 74–84). Tübingen, Basel: A. Francke.
- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG)*, 2018
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228&FassungVom=2013-07-31>
- Bundesministerium für Arbeit Soziales und Konsumentenschutz. (2015). *Menschen mit Beeinträchtigungen Ergebnisse der Mikrozensus-Zusatzfragen 4. Quartal 2015*. Wien.
- Bundesministerium für Arbeit Soziales und Konsumentenschutz. (2016). *Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen in Österreich 2016*. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2020). *Versorgungsmedizin- Verordnung – VersMedV –. Versorgungsmedizinische Grundsätze*. Bonn.
- Bundesverbandes der GebärdensprachdolmetscherInnen Deutschlands e.V. (BGSD). *Berufs- und Ehrenordnung der Dolmetscher*innen und Übersetzer*innen für Deutsche Gebärdensprache, Deutsche Schriftsprache, Fremdgebärdensprachen, Internationale Gebärdend.*, (2018). o.O.
- Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG)*, 2005, BGBl. Nr. 1 / 1930 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 81 / 2005
<https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40066723/NOR40066723.pdf>
- Burghofer, B., & Braun, J. (1995). *Gehörlose Menschen in Österreich. Ihre Lebens- und Arbeitssituation*. Linz: Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften.
- Büter, D. (2019). *Der Deutsche Gehörlosen-Bund nimmt Stellung zu den Zahlen der Schwerbehindertenstatistik „0,1 Prozent der Gesamtbevölkerung sind gehörlos, also ca. 83.000 Menschen in Deutschland“*. Berlin.
- Buzungu, H. F., & Hansen, J. P. B. (2020). Bridging divides in the interpreting profession. *International Journal of Interpreter Education*, 12(2), 57–62.

- Campbell, L., Rohan, M. J., & Woodcock, K. (2008). Academic and Educational Interpreting from the Other Side of the Classroom: Working with Deaf Academics. In Peter C. Hauser, K. Finch, & A. B. Hauser (Hrsg.), *Deaf Professionals and Designated Interpreters: A New Paradigm* (S. 81–105). Washington D.C.: Gallaudet University Press.
- Chamberlaine, C., & Mayberry, R. (2000). Theorizing About the Relationship Between American Sign Language and Reading. In C. Chamberlaine, J. Morford, & R. Mayberry (Hrsg.), *Language Acquisition by Eye* (S. 221–259). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Christiansen, J. B. (1994). Deaf people and the world of work: a case study of deaf printers in Washington, DC. In *The Deaf Way: Perspectives from the International Conference on Deaf Culture*. Washington D.C.: Gallaudet Press.
- Cicourel, A. V. (1974). *Theory and Method in a Study of Argentine Fertility*. New York: Wiley.
- Cicourel, A. V. (1981). Notes on the Integration of Micro- and Macrolevels of Analysis. In K. Knorr-Cetina & A. V. Cicourel (Hrsg.), *Advances in Social Theory and Methodology*. (S. 51–80). London: Routledge & Kegan-Paul.
- Clark, P., & Finch, K. (2008). Interpreting in the work-related social setting: How not to trump your partner's ace. In Peter C. Hauser, K. L. Finch, & A. B. Hauser (Hrsg.), *Deaf Professionals and Designated Interpreters: A New Paradigm* (S. 58–65). <https://doi.org/10.1186/s40064-016-2659-6>
- Claußen, W. . H. . (1997). Zur beruflichen Weiterbildung schwerhöriger und ertaubar Personen – Auswertung einer Umfrage des Deutschen Schwerhörigenbundes. In K. . Schulte, H. .-C. . Strauß, & G. . Lehmann-Tremmel (Hrsg.), *Verbesserung der beruflichen Weiterbildung für gehörlose und schwerhörige Erwachsene* (S. 82–89). Villingen-Schwenningen: Neckar Verlag.
- Cokely, D. (1995). *Gebärdensprach-Dolmetschen: Ein soziolinguistisches Modell*. Hamburg: Signum Verlag.
- Cokely, D. (2000). Exploring Ethics: A Case for Revising the Code of Ethics. *Journal of Interpretation*, 25–57.
- Cokely, D. (2005). Shifting Positionality. A Critical Examination of the Turning Point in the Relationship of Interpreters and the Deaf Community. In M. Marschark, R. Peterson, & E. A. Winston (Hrsg.), *Sign Language Interpreting and Interpreter Education: Directions for Research and Practice* (S. 3–28). New York: Oxford.
- Cokely, D., & Hawkins, J. (2003). Interpreting in teams: A pilot study on requesting and offering support. *Journal of Interpretation*, 49–94.
- Coniavitis Gellerstedt, L., & Danermark, B. (2004). Hearing impairment, working life conditions, and gender. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 6(3), 225–245. <https://doi.org/10.1080/15017410409512654>

- Cook, A. P. (2004). Neutrality? No Thanks. Can a biased role be an ethical one? *Journal of Interpretation*, 17, 57–74.
- Corbett, E. E. (1979). *A descriptive study of teachers of the hearing impaired in the United States*. Gallaudet College.
- Corsten, M. (1998). Sozialisationsprozesse in der Arbeitswelt - Die Kultivierung beruflicher Handlungsstile. In A. Brosziewski & C. Maeder (Hrsg.), *Organisation und Profession in Kooperation mit dem Soziologischen Seminar der Universität St. Gallen Rorschach und St. Gallen* (S. 123–135). Rorschach, St. Gallen: Universitätsdruck (Rorschach und St. Gallen).
- Crammatte, A. (1987). *Meeting the challenge: Hearing impaired professionals in the workplace*. Washington D.C.: Gallaudet University Press.
- Crasborn, O. (2015). Transcription and Notation Methods. In E. Orfanidou, B. Woll, & G. Morgan (Hrsg.), *Research Methods in Sign Language Studies: A Practical Guide* (S. 74–88). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Crasborn, Onno, Hulsbosch, M., & Sloetjes, H. (2012). Linking Corpus NGT an notations to a lexical database using open source tools ELAN and LEXUS Displaying. In Onno Crasborn, E. Efthimiou, E. Fotinea, T. Hanke, J. Kristoffersen, & J. Mesch (Hrsg.), *Interactions between corpus and lexicon: Proceedings of the 5th work- shop on the representation and processing of sign languages* (S. 19–22). Isanbul.
- Crasborn, Onno, Sloetjes, H., Auer, E., & Wittenburg, P. (2006). Combining video and numeric data in the analysis of sign languages within the ELAN annotation software. *Proc. LREC 2006 workshop on representation & processing of sign languages: lexicographic matters and didactic scenarios*. ELRA, 82–87.
- Cronenberg, H., & Blake, G. (1966). *Young deaf adults: An occupational survey*. Arkansas Rehabilitation Service.
- Czempin, W., Donath, P., & Feuchte, H. (1986). *Das Recht des Gehörlosen auf Dolmetscher*. München: Aktionsgemeinschaft Dolmetscher für Gehörlose.
- Dammeyer, J., Crowe, K., Marschark, M., & Rosica, M. (2019). Work and Employment Characteristics of Deaf and Hard-of-Hearing Adults. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 24(4), 386–395. <https://doi.org/10.1093/deafed/enz018>
- Danermark, B. (2005). A review of the psychsocial effects of hearing impairment in the working-age population. In D. Stephens & L. Jones (Hrsg.), *The impact of genetic hearing impairment* (S. 106–136). London: Whurr.
- Danermark, B., & Coniavitis Gellerstedt, L. (2004). Psychosocial work environment, hearing impairment and health. *International Journal of Audiology*, 43(7), 383–389. <https://doi.org/10.1080/14992020400050049>
- David, H. (2001). A hierarchy of professionals: Where does interpreting fit? *Views*, 18(9), 13.

- Davis, L. J. (2006). Constructing normalcy: The bell curve, the novel, and the invention of the disabled body in the nineteenth century. In *The disability studies reader* (S. 3–16). Taylor and Francis.
- de Meulder, M. (2021). Is “good enough” good enough? Ethical and responsible development of sign language technologies. *Proceedings of the 1st International Workshop on Automatic Translation for Signed and Spoken Languages, AT4SSL 2021*, 12–22.
- de Meulder, M., Pouliot, O., & Gebruers, K. (2021). *Remote Sign Language Interpreting In Times of COVID-19*. Utrecht.
- de Meulder, M., Stone, C., & Napier, J. (2018). Designated or preferred? A deaf academic and two signed language interpreters working together for a PhD defence: A case study of best practice. *Journal of Interpreter Education*, 10(2) (December 2018), 5–26.
- De Vries, L., Fischer, M., Kasproski, D., Kroh, M., Kühne, S., Richter, D., & Zindel, Z. (2020). ,LGBTQI*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert. *DIW Wochenbericht*, 87(36), 619–627.
- De Wit, M., & Sluis, I. (2014). Sign Language interpreter quality: the perspective of deaf sign language users in the Netherlands. *The Interpreters' Newsletter*, 19, 63–86.
- Deakin, H., & Wakefield, K. (2014). Skype interviewing: Reflections of two PhD researchers. *Qualitative research*, 14(5), 603–616.
- Dean, R. K., & Pollard, R. Q. (2001). Application of Demand-Contol Theory to Sign Language Interpreting: Implications for Stress and Interpreter Training. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 6:1(Winter), 1–14.
- Dean, R. K., & Pollard, R. Q. (2004). A practice-profession model of ethical reasoning. *Views*, 21(9), 1; 28–29.
- Dean, R. K., & Pollard, R. Q. (2006). From Best Practice to Best Practice Process: Shifting Ethical Thinking and Teaching. In E. M. Maroney (Hrsg.), *A New Chapter in Interpreter Education: Accreditation, Research and Technology* (S. 119–131). Monmouth: Proceedings of the 16th National Convention of the Conference of Interpreter Trainers (CIT).
- Dean, R. K., & Pollard, R. Q. (2013). *The demand control schema: interpreting as a practice profession*. North Charleston: CreateSpace.
- Dehu, R., Brettner, S., & Freiburger, D. (2015). *Soziale Kompetenz bei Kindern und Jugendlichen: Eine Einführung für Eltern, PädagogInnen und TherapeutInnen*. Wien, Berlin: Springer Verlag.
- Déjean Le Féal, K. (2015). Konsektivdolmetschen. In M. Snell-Hornby, H. G. Höning, P. Kußmaul, & P. A. Schmitt (Hrsg.), *Handbuch Translation* (S. 304–307). Tübingen: Stauffenburg.

- Delhees, K. H. (1994). Soziale Kommunikation. Psychologische Grundlagen für das Miteinander in der modernen Gesellschaft. In *Soziale Kommunikation*.
<https://doi.org/10.1007/978-3-663-05986-8>
- Dette, D. E., Abele, A. E., & Renner, O. (2004). Zur Definition und Messung von Berufserfolg. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 3(4), 170–183.
<https://doi.org/10.1026/1617-6391.3.4.170>
- Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS) und Berufsverband deutscher Soziologinnen und Soziologen (BDS). (2017). Ethik-Kodex der DGS und des Berufsverbandes deutscher Soziologinnen und Soziologen. *Soziologie*, 46(4), 456–461.
- Deutscher Gehörlosenbund e. V. & Bundesarbeitsgemeinschaft der Elternvertreter und Förderer Deutscher Gehörlosenschulen e.V. (Hrsg.). (1986). *Das Recht des Gehörlosen auf Dolmetscher*. Frankfurt, München, Hamburg.
- Diallo-Danebrock, R., Abbas, M., & Groß, D. (2019). Geschichte der anatomischen und klinischen Obduktion. *Pathologe*, 40, 93–100.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s00292-018-0461-7>
- Dick, M., Marotzki, W., & Mieg, H. (Hrsg.). (2016). *Handbuch Professionsentwicklung*. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Dickinson, J. (2010). *Interpreting in a Community of Practice – A Sociolinguistic Study of the Signed Language Interpreter’s Role in Workplace*. Heriot-Watt University.
- Diekmann, A. (2001). *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Diriker, E. (2015). Conference Interpreting. In H. Mikkelsen & R. Jourdenais (Hrsg.), *The Routledge Handbook of Interpreting* (S. 171–185). New York: Routledge.
- Djurović, S. (2009). Community Interpreting – Ein Grenzfall der Translation in der globalisierten Welt. *mTm. minor Translating major - major Translating minor - minor Translating minor*, 1, 70–85.
- Dodgson, J. E. (2019). Reflexivity in Qualitative Research. *Journal of Human Lactation*, 35(2), 220–222. <https://doi.org/10.1177/0890334419830990>
- Dommaschk-Rump, C., & Ueberschaer, G. (1995). Chancen für Gehörlose im Arbeitsleben – eine historische Betrachtung. In W. Bungard & S. Kupke (Hrsg.), *Gehörlose Menschen in der Arbeitswelt* (S. 51–65). Weinheim: Beltz, PsychologieVerlagsUnion.
- Donath, P. (1987). Dolmetscher für Gehörlose – eine erste Bestandsaufnahme. *Das Zeichen*, 1, 62–63.
- Dong, S., & Guerette, A. R. (2013). Workplace Accommodations, Job Performance and Job Satisfaction Among Individuals with Sensory Disabilities. *Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 19(1), 1–20. <https://doi.org/10.1017/jrc.2013.1>

-
- Dwertmann, D. J. G., & Boehm, S. A. (2016). Status Matters: The Asymmetric Effects of Supervisor-Subordinate Disability Incongruence and Climate for Inclusion. *Academy of Management Journal*, 59(1), 44–64.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amj.2014.0093>
- Earhart, A. D., & Hauser, A. B. (2008). The Other Side of the Curtain. In P.C. Hauser, K. L. Finch, & A. B. Hauser (Hrsg.), *Deaf Professionals and Designated Interpreters: A New Paradigm* (S. 143–164). Washington DC.
- Ebbinghaus, H. (1998a). Warum deutsche Wörter wesentliche Bestandteile der Deutschen Gebärdensprache sind. Teil 1. *Das Zeichen*, 12(45), 443–451.
- Ebbinghaus, H. (1998b). Warum deutsche Wörter wesentliche Bestandteile der Deutschen Gebärdensprache sind. Teil 2. *Das Zeichen*, 12(46), 594–611.
- Ebbinghaus, H. (2012). Gebärdensprache und Lautsprache im Kontakt. In H. Eichmann, M. Hansen, & J. Heßmann (Hrsg.), *Handbuch Deutsche Gebärdensprache. Sprachwissenschaftliche und anwendungsbezogene Perspektiven* (S. 225–244). Seedorf: Signum Verlag.
- Ebbinghaus, H., & Heßmann, J. (1989). *Gehörlose Gebärdensprache Dolmetschen. Chancen der Integration einer sprachlichen Minderheit*. Hamburg: Signum Verlag.
- Eckert, R. C., & Rowley, A. J. (2013). Audism. *Humanity & Society*, 37(2), 101–130.
<https://doi.org/10.1177/0160597613481731>
- Ellger-Rüttgardt, S. L. (2019). *Geschichte der Sonderpädagogik. Eine Einführung*. München: Reinhardt.
- Elliot, R. (1882). The Milan Congress and the Future of the Education of the Deaf and Dumb. *American Annals of the Deaf and Dumb*, 27(3), 146–158.
- Emmel, N. (2007). Accessing socially excluded people —Trust and the gatekeeper in the researcher-participant relationship. *Sociological research online*, 12(2), 43–55.
- Emmett, S. D., & Francis, H. W. (2015). The socioeconomic impact of hearing loss in U.S. adults. *Otology and Neurotology*, 36(3), 545–550.
- Emmorey, K. (2002). *Language, Cognition, and the Brain. Insights From Sign Language Research*. Mahwah, New Jersey / London: Lawrence Erlbaum.
- Enzenhofer, E., & Resch, K. (2011). Übersetzungsprozesse und deren Qualitätssicherung in der qualitativen Sozialforschung. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 12(2).
- Erickson, B., Lind, E. A., Johnson, B. C., & O'Barr, W. M. (1978). Speech style and impression formation in a court setting: The effects of „powerful“ and „powerless“ speech. *Journal of Experimental Social Psychology*, 14, 266–279.
- Erlenkamp, S., Amundsen, G., Berge, S. S., Grande, T., Mjøen, O. M., & Raanes, E. (2011). Becoming the Ears, Eyes, Voice and Hands of Someone Else. Educating Generalist Interpreters in a Three-year Programme. In L. Leeson, S. Wurm, & M.
-

- Vermeerbergen (Hrsg.), *Signed language interpretation. Preparation, Practice and Performance*. (S. 12–38). Manchester / Kinderhook: St. Jerome Publishing.
- Erting, C. (Hrsg.). (1994). *The Deaf Way: Perspectives from the international conference on Deaf culture*. Washington D.C.: Gallaudet University Press.
- Eschke, E. A. (1791). *Ueber Stumme: eine Beihülfe zur Seelenlehre und Sprachkunde*. Berlin: Pauli.
- Fachstelle für Grundbildung und Alphabetisierung Baden-Württemberg. (2016). Grundbildung und Alphabetisierung - Relevanz des Themas und ein Film dazu. Abgerufen von <https://www.fachstelle-grundbildung.de/grundbildung-und-alphabetisierung.html>
- Fant, L. (1990). *Silver threads: a personal look at the first twenty-five years of the Registry of Interpreters for the Deaf*. Silver Spring: RID Publications.
- Finkbeiner, L., Gegenfurtner, S., & Sailer, C. (2024). Offener Brief zur „Großen Dolmetscher-Umfrage“. *Das Zeichen*, 120(37), 2-15
- Fischer, S. L., & Woodcock, K. (2012). A cross-sectional survey of reported musculoskeletal pain, disorders, work volume and employment situation among sign language interpreters. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 42(4), 335–340. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2012.03.003>
- Flick, Uwe. (2007). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Ford, R. (1981). The interpreter as a communication specialist. *The 3rd International Symposium on Interpretation of Sign Languages.*, 392–399. London: Royal National Institute for the Deaf.
- Forschungsstelle zur Rehabilitation von Menschen mit kommunikativer Behinderung e.V. (FST). (o. J.a). Kommunikation. Abgerufen von GINKO (Gesetzeswirkungen bei der beruflichen Integration schwerhöriger, ertaubter und gehörloser Menschen durch Kommunikation und Organisation) website: <https://ginko.fakten-zur-teilhabe.de/TXT/dieergebnisse/kommunikation.html>
- Forschungsstelle zur Rehabilitation von Menschen mit kommunikativer Behinderung e.V. (FST). (o. J.b). Arbeitshilfen. Abgerufen von GINKO (Gesetzeswirkungen bei der beruflichen Integration schwerhöriger, ertaubter und gehörloser Menschen durch Kommunikation und Organisation) website: <https://ginko.fakten-zur-teilhabe.de/TXT/dieergebnisse/arbeitshilfen.html>
- Forschungsstelle zur Rehabilitation von Menschen mit kommunikativer Behinderung e.V. (FST). (o. J.c). Dolmetscher. Abgerufen von GINKO (Gesetzeswirkungen bei der beruflichen Integration schwerhöriger, ertaubter und gehörloser Menschen durch Kommunikation und Organisation) website: <https://ginko.fakten-zur-teilhabe.de/TXT/dieergebnisse/dolmetscher.html>

- Foster, S., & MacLeod, J. (2004). The role of mentoring relationships in the career development of successful deaf persons. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 9(4), 442–458.
<https://doi.org/10.1093/deafed/enh053>
- Freebody, P. (2001). Interviewing Deaf Adults in Postsecondary Educational Settings: Stories, Cultures, and Life Histories. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 6(2), 130–142. <https://doi.org/10.1093/deafed/6.2.130>
- Frei, F., Hugentobler, M., Alioth, A., Duell, W., & Ruch, L. (1993). *Die kompetente Organisation: Qualifizierende Arbeitsgestaltung*. Zürich, Stuttgart: vdf, Schäffer-Poeschel.
- Freidson, E. (1989). Theory and the Professions. *Indiana Law Journal*, 64(3), 423–432.
- Friebertshäuser, B. (1997). Interviewtechniken - ein Überblick. In Barbara Friebertshäuser & A. Prengel (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*. (S. 371–395). Weinheim, München.
- Friebertshäuser, B. (2006). Verstehen als methodische Herausforderung für eine reflexive empirische Forschung. In B. Friebertshäuser, M. Rieger-Ladich, & L. Wigger (Hrsg.), *Reflexive Erziehungswissenschaft* (S. 231–251). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, GWV Fachverlage GmbH.
- Fries, S. (2020). Zur bilingualen und bikulturellen Lebenssituation gehörloser Frauen. In S. Fries (Hrsg.), *Gewalterfahrungen gehörloser Frauen: Risikofaktoren, Ressourcen und gesundheitliche Folgen* (S. 15–37). Wiesbaden: Springer VS.
- Frishberg, N. (1990). *Interpreting: An Introduction*. Silver Spring: Registry of Interpreters for the Deaf.
- Funk, H. (1997). Die Unterstützung der gehörlosen Eltern bei der Erziehung ihrer hörenden Kinder- Ein neues Aufgabengebiet der pädagogischen Frühberatungsstelle in Frankfurt. *Hörgeschädigtenpädagogik*, 6(97), 379–397.
- Funk, H. (2000). Was hören wir über Kinder gehörloser Eltern? *Das Zeichen*, 52, 266–275.
- Funk, H. (2004). *Das nicht-gehörte Kind. die Entfaltung des Selbst von hörenden Kindern mit hochgradig hörbehinderten Eltern. Möglichkeiten der Frühförderung*. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel Verlag.
- Funk, H. (2017). Taub im Kopf? - Chancen und Risiken in der Entwicklung von hörenden Kindern gehörloser Eltern. *Sprache Stimme Gehör*, 41(1), 19–24.
<https://doi.org/10.1055/s-0042-100690>
- Funke, J., & Glodowski, A. (1990). Planen und Problemlösen: Überlegungen zur neuropsychologischen Diagnostik von Basiskompetenzen beim Planen. *Zeitschrift für Neuropsychologie*, 2(1), 139–148.

- Gallaudet University, National Technical Institute for the Deaf at Rochester Institute of Technology, National Center on Deaf Health Research at the University of Rochester Medical Center, & Rochester General Health System. (2012). *Building pathways to health care careers for the deaf and hard-of-hearing community*.
- Gannon, J. (2011). *Deaf Heritage: A Narrative History of Deaf America*. Washington DC: Gallaudet University Press.
- Garcia-Beyaert, S. (2015). Key External Players in the Development of the Interpreting Profession. In H. Mikkelsen & R. Jourdenais (Hrsg.), *The Routledge Handbook of Interpreting* (S. 45-58). New York: Routledge.
- Garcia, O., & Cole, D. (2014). Deaf gains in the study of bilingualism and bilingual education. In H. D. L. Bauman & J. M. Murray (Hrsg.), *Deaf Gain: Raising the Stakes for Human Diversity* (S. 95 –111). Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Geller, M., Gorelik, M., Kim, E., Mosteller, M., Quinn, K., & Rose, M. (2010). *Making it in the modern job market: A Study of Communication among the Deaf and hard of hearing Population*. University of Maryland.
- Gentile, A. (1997). Community Interpreting or Not? Practices, Standards and Accreditation. In D. S. Silvana E. Carr, Roda P. Roberts, Aideen Dufour (Hrsg.), *The Critical Link: Interpreters in the Community: Papers from the 1st international conference on interpreting in legal, health and social service settings, Geneva Park, Canada, 1–4 June 1995* (S. 109–118). John Benjamins.
- Gertz, G. (2008). Dysconscious audism: A theoretical proposition. In H.-D. Bauman (Hrsg.), *Open your Eyes: Deaf Studies Talking* (S. 219–234). Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Gerver, D. (1976). Empirical studies of simultaneous interpretation: A review and a model. In R. W. Brislin (Hrsg.), *Translation: Applications and Research* (S. 165–207). New York: Gardner Press.
- Gile, D. (2009). *Basic Concepts and Models for Interpreter and Translator Training*. Amsterdam; Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.
- Gläser, J., & Laudel, G. (2009). On Interviewing “Good” and “Bad” Experts. In A. Bogner, B. Littig, & W. Menz (Hrsg.), *Interviewing Experts* (S. 117–137). London: Palgrave Macmillan.
- Glaserfeld, E. v. (1992). Konstruktion der Wirklichkeit und des Begriffs der Objektivität. In H. v. Foerster (Hrsg.), *Einführung in den Konstruktivismus* (S. 9–39). München.
- Goffman, E. (1994). Interaktion und Geschlecht. In H. Knoblauch (Hrsg.), *Interaktion und Geschlecht* (S. 105–159). Frankfurt: Campus.
- Gold Brunson, J., Molner, J., & Lerner, M. N. (2008). Hearts, Minds, Hands: A Dream Team for Mental Health. In Peter C. Hauser, K. L. Finch, & A. B. Hauser (Hrsg.),

-
- Deaf Professionals and Designated Interpreters: A New Paradigm* (S. 180–195).
<https://doi.org/10.2307/2489949>
- Goodstein, H. (Hrsg.). (2006). *The Deaf Way II reader: Perspectives from the second international conference on deaf culture*. Washington D.C.: Gallaudet University Press.
- Goss, B. (2003). Hearing from the Deaf Culture. *Intercultural Communication Studies*, XII(2), 1–17.
- Goswell, D., Carmichael, A., & Gollan, S. (2008). Lights, Camera ... Interpretation! In Peter C. Hauser, K. L. Finch, & A. B. Hauser (Hrsg.), *Deaf Professionals and Designated Interpreters: A New Paradigm* (S. 196–209). Washington DC: Gallaudet University Press.
- Gottburgsen, A. (2000). *Stereotype Muster des sprachlichen Doing Gender*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Gotthardt-Pfeiff, U. (1991). *Gehörlosigkeit in Ehe und Familie*. Villingen-Schwenningen: Neckar Verlag.
- Granberg, S., Pronk, M., De Swanepoel, W., Kramer, S. E., Hagsten, H., Hjal Dahl, J., ... Danermark, B. (2014). The ICF core sets for hearing loss project: Functioning and disability from the patient perspective. *International Journal of Audiology*, 53(11), 777–786. <https://doi.org/10.3109/14992027.2014.938370>
- Graßer, T. (2011). *Gebärdensprachdolmetschen für Deaf Professionals. Deaf Professionals - Designated Interpreter Modell. Eine empirische Betrachtung*. Universität Hamburg.
- Grbić, N. (1998). Professionalisierung. Ein soziologisches Modell und ein Beispiel aus der Praxis des Gebärdensprachdolmetschens in Österreich. *Das Zeichen*, 46, 612–623.
- Grbić, N. (2015a). Gebärdensprachdolmetschen. In M. Snell-Hornby, H. G. Hönig, P. Kußmaul, & P. A. Schmitt (Hrsg.), *Handbuch Translation* (S. 321–324). Tübingen: Stauffenburg.
- Grbić, N. (2015b). Profession. In F. Pöchhacker (Hrsg.), *Routledge Encyclopedia of Interpreting* (S. 321–326). Oxon/New York: Routledge.
- Grbić, N. (2023). Gebärdensprachdolmetschen als Beruf. Professionalisierung als Grenzziehungsarbeit. Eine historische Fallstudie in Österreich. In *Gebärdensprachdolmetschen als Beruf*. <https://doi.org/10.1515/9783839462942>
- Grbić, N., Andree, B., & Grünbichler, S. (2004). *Zeichen setzen. Gebärdensprache als wissenschaftliche und gesellschaftspolitische Herausforderung*. Graz: Institut für Theoretische und Angewandte Translationswissenschaft (ITAT).
- Grbić, N., & Pöllabauer, S. (2006). Community Interpreting: signed or spoken? Types, modes, and methods. *Linguistica Antverpiensia*, (January), 247–261.
-

- Gregory, S., Bishop, J., & Sheldon, L. (1995). *Deaf Young People and their Families: Developing Understanding*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gregory, S., & Hartley, G. M. (Hrsg.). (1994). *Constructing Deafness*. London: Pinter Publisher Limited.
- Greif, S., & Kurtz, H.-J. (1996). *Handbuch selbstorganisiertes Lernen*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Greving, H. (2011). *Heilpädagogische Professionalität: Eine Orientierung*. Stuttgart: Kohlhammer GmbH.
- Grooms, C. (2015). *Interpreter Competencies in Science, Technology, Engineering, and Mathematics as Identified by Deaf Professionals* (Bd. 3-9-2015). Western Oregon University.
- Gross, M., Finckh-Krämer, U., & Spormann-Lagodzinski, M.-E. (2000). Angeborene Erkrankungen des Hörvermögens bei Kindern Teil 1: Erworbene Hörstörungen. *HNO*, 12, 879–886.
- Grote, K., & Zäh, K. (2016). Schule & Inklusion – Wie man Lehramts- studenten erklärt, was taube Gehörlose und hörende Taublose sind. *Das Zeichen*, 104, 2–10.
- Grünberg, M. (2015). Verhandlungsdolmetschen. In M. Snell-Hornby, H. G. Hönig, P. Kußmaul, & P. A. Schmitt (Hrsg.), *Handbuch Translation* (S. 316–319). Tübingen: Stauffenburg.
- Grünbichler, S., & Stalzer, C. (2002). Zur Situation Gehörloser in der Steiermark - Ergebnisse einer Umfrage. *Das Zeichen*, 16(61), 344–350.
- Gummesson, E. (1991). *Qualitative methods in management research*. Newbury Park et al.: Sage Pub.
- Günther, K.-B. (2001). Zur Lautsprachverwendung Gehörloser. In Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Evangelische Gehörlosenseelsorge (Hrsg.), *Gehörlos - nur eine Ohrensache? Aspekte der Gehörlosigkeit* (S. 91–96). Hamburg: Signum Verlag.
- Gurney, J. N. (1985). Not One of the Guys: The Female Researcher in a Male-Dominated Setting. *Qualitative Sociology*, 8(1), 42–62.
- Gurtner, A. (2013). *Doing Gender, Space and Other*. Universität Wien.
- Hale, S. B. (2007). *Community interpreting*. Houndmills [etc.]: Palgrave Macmillan.
- Hale, S. B. (2015). Community Interpreting. In F. Pöchhacker (Hrsg.), *Routledge Encyclopedia of Interpreting* (S. 65–69). Oxon/New York: Routledge.
- Hale, S. B., & Napier, J. (2013). *Interpreting Research Methods: A Practical Resource*. London: Bloomsbury.
- Hall, W. C. (2017). What you don't know can hurt you: The risk of language deprivation by impairing sign language development in deaf children. *Matern Child Health Journal*, 21(5), 139–148. <https://doi.org/10.1007/s10995-017-2287-y>

- Hall, W. C., Elliott, M., & Cullen, J. P. (2019). Designated Interpreters: A Model to Promote the Diversity and Inclusion of Deaf Professionals in Academic Medicine. *Journal of the Association of American Medical Colleges*.
<https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000002570>
- Hamidi, M., & Pöchlacker, F. (2007). Simultaneous Consecutive Interpreting: A New Technique Put to the Test. *Meta: Journal des traducteurs*, 52(2), 276–289.
- Hansen, M., & Heßmann, J. (2013). Register und Textsorten in der Deutschen Gebärdensprache: Eine korpusbasierte Annäherung. *Zeitschrift für Angewandte Linguistik*, 2013(58), 133–165. <https://doi.org/10.1515/zfal-2013-0006>
- Hargie, O., & Dickinson, D. (2004). *Skilled interpersonal communication. Research, theory and practice*. London/New York: Routledge.
- Harrelson, P. B., & Nicodemus, B. S. (2022). „It felt like having a second job“: Perspectives from Deaf Professionals on Communication Equity in the Workplace. *Journal of the American Deafness & Rehabilitation Association (JADARA)*, 55(1), 2–34.
- Harris, B., & Sherwood, B. (1978). Translating as an Innate Skill. *Language Interpretation and Communication*, 155–170. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-9077-4_15
- Harris, R., Holmes, H. M., & Mertens, D. M. (2009). Research ethics in sign language communities. *Sign Language Studies*, 9(2), 104–131.
<https://doi.org/10.1353/sls.0.0011>
- Hartley, T. (2009). Technology and Translation. In J. Munday (Hrsg.), *The Routledge Companion to Translation Studies* (S. 106–127). Oxon/New York: Routledge.
- Hartmann, H. (1968). Arbeit, Beruf, Profession. *Soziale Welt*, 19(19), 193–216.
- Hartmann, H., & Hartmann, M. (1982). Vom Elend der Experten: Zwischen Akademisierung und Deprofessionalisierung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 34, 193–223.
- Harvey, M. A. (2001). Vicarious emotional trauma of interpreters: a clinical psychologist's perspective. *Journal of Interpretation*, 85–98.
- Harvey, M. A. (2003). Shielding Yourself From the Perils of Empathy: The Case of Sign Language Interpreters. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 8(2), 207–213.
<https://doi.org/10.1093/deafed/eng004>
- Hasanbegović, H., & Kovacevic, J. (2018). The Impact of Communication Disorders on Discrimination against Deaf Workers. *Disability, CBR & Inclusive Development*, 29(4), 43–67. <https://doi.org/10.5463/dcid.v29i4.781>
- Haualand, H., & Nilsson, A.-L. (2019). Working with Active Interpreters: A Commentary about Interpreting Terminology and Concepts. *International Journal of Interpreter Education*, 11(2), 40–45.

- Haug, M. R. (1975). The deprofessionalization of everyone? *Sociological Focus*, 8(3), 197–213. <https://doi.org/10.1080/00380237.1975.10570899>
- Haug, T., Bontempo, K., Leeson, L., Napier, J., Nicodemus, B., Bogaerde, B., & Vermeerbergen, M. (2017). Deaf Leaders' Strategies for Working With Signed Language Interpreters: an Examination Across Seven Countries. *Across Languages and Cultures*, 18(1), 107–131. <https://doi.org/10.1556/084.2017.18.1.5>
- Hauser, A. B., & Hauser, P. C. (2008). The Deaf Professional - Designated Interpreter Model. In P.C. Hauser, K. L. Finch, & A. B. Hauser (Hrsg.), *Deaf Professionals and Designated Interpreters: A New Paradigm* (S. 3–21). Washington DC: Gallaudet University Press.
- Haynes, S. (2014). Effectiveness of communication strategies for deaf or hard of hearing workers in group settings. *Work*, 48(2), 193–202. <https://doi.org/10.3233/WOR-131612>
- Haynes, S., & Linden, M. (2012). Workplace accommodations and unmet needs specific to individuals who are deaf or hard of hearing. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 7(5), 408–415. <https://doi.org/10.3109/17483107.2012.665977>
- Heckmann, F. (1992). Interpretationsregeln zur Auswertung qualitativer Interviews und sozialwissenschaftlich relevanter „Texte“: Anwendungen der Hermeneutik für die empirische Sozialforschung. In J. H. P. Hoffmeyer-Zlotnik (Hrsg.), *Analyse verbaler Daten. Über den Umgang mit qualitativen Daten* (S. 142–167). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Helsper, W. (2021). *Professionalität und Professionalisierung pädagogischen Handelns: Eine Einführung*. Opladen / Toronto: UTB GmbH.
- Hennies, J. (2020). Prälinguale Hörbehinderung und Schriftsprachkompetenz. In C. Maaß & I. Rink (Hrsg.), *Handbuch Barrierefreie Kommunikation* (S. 201–220). Berlin: Frank & Timme.
- Hennies, J., & Günther, K.-B. (2015). *Abschlussbericht zum Berliner Bilingualen Schulversuch: Zusammenfassung der Ergebnisse und Ausblick - Sonderheft*. DFGS forum.
- Hepp, P. (1998). Taubblindheit — Doppelte Kommunikationsbehinderung. Die Bedeutung der ‚taktilen Gebärdensprache‘ in Deutschland. *Das Zeichen*, 12(45), 384–391.
- Herold, S. (2010). Ausbildung von „Universalgenies“? Zum Kompetenzbegriff und zu Modellen translatorischer Kompetenz. *Lebende Sprachen*, (2), 211–242.
- Hersh, M. A. (2013). Deafblind People, Communication, Independence and Isolation. *The Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 18(4), 446–463.
- Heyko, D., & Flatla, D. R. (2021). Identifying the Factors That Influence DHH Employee Success under Hearing Supervisors. *DIS 2021 - Proceedings of the 2021*

-
- ACM Designing Interactive Systems Conference: Nowhere and Everywhere, 420–437.
<https://doi.org/10.1145/3461778.3462052>
- Hild, A. (2011). Effects of linguistic complexity on expert processing during simultaneous interpreting. In C. Alvstad, A. Hild, & E. Tiselius (Hrsg.), *Methods and Strategies of Process Research: Integrative approaches in Translation Studies* (S. 249–267). <https://doi.org/10.1075/btl.94.19hil>
- Hillenmeyer, M., & Tilmann, S. (2012). Soziolinguistik: Variation in der DGS. In H. Eichmann, M. Hansen, & J. Heßmann (Hrsg.), *Handbuch Deutsche Gebärdensprache. Sprachwissenschaftliche und anwendungsbezogene Perspektiven*. Seedorf: Signum Verlag.
- Hillert, G. (2007). Von der Rolle der GebärdensprachdolmetscherInnen – Oder: GebärdensprachdolmetscherInnen von der Rolle? *Das Zeichen*, 76, 322–333.
- Hillert, G., & Leven, R. (2012). Gebärdensprachdolmetschen. In H. Eichmann, M. Hansen, & J. Heßmann (Hrsg.), *Handbuch Deutsche Gebärdensprache. Sprachwissenschaftliche und anwendungsbezogene Perspektiven* (S. 425–453). Hamburg: Signum Verlag.
- Hintermair, M. (2001). Zur Identitätsarbeit von gehörlosen Menschen oder der Versuch, „die zu sein und die zu werden, die ich sein kann“. In Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Evangelische Gehörlosenseelsorge (Hrsg.), *Gehörlos - nur eine Ohrensache? Aspekte der Gehörlosigkeit* (S. 107–118). Hamburg: Signum Verlag.
- Hintermair, M., Cremer, I., Gutjahr, A., Losch, A., & Strauß, H. C. (2017). „Auf Augenhöhe“. *Beruflich erfolgreiche gehörlose und schwerhörige Menschen*. Heidelberg: Median-Verlag von Killisch-Horn GmbH.
- Hitzler, R. (1991). Dummheit als Methode. Eine dramalogische Textinterpretation. In D. Garz & K. Kraimer (Hrsg.), *Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen* (S. 295–318). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Hitzler, R. (1994.). Wissen und Wesen des Experten Ein Annäherungsversuch - zur Einleitung. In R. Hitzler, A. Honer, & C. Maeder (Hrsg.), *Expertenwissen. Die institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit* (S. 13–30). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Hodck, B., & Radatz, J. (1996). Deaf professional and sign-to-voice interpretations: Chaos or success? In D. Ben Swartz (Hrsg.), *A celebration of the profession: Proceedings of the 14th National Convention of the Registry of Interpreters for the Deaf* (S. 140–151). Silver Spring: RID Publications.
- Hogan, A., O’Loughlin, K., Davis, A., & Kendig, H. (2009). Hearing loss and paid employment: Australian population survey findings. *International Journal of Audiology*, 48(3), 117–122. <https://doi.org/10.1080/14992020802449008>
- Holmes, J. S. (1988). *Translated! Papers on Literary Translation and Translation Studies (Approaches to Translation Studies 7)*. Amsterdam: Rodopi.
-

- Holz-Mänttari, J. (1984). *Translatorisches Handeln. Theorie u. Methode*. Helsinki: Suomalainen Tiedeakatemia.
- Holzer, D. (2017). *Weiterbildungswiderstand. Eine kritische Theorie der Verweigerung*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Honer, A. (1993). Lebensweltliche Ethnographie. Ein explorativ-interpretativer Forschungsansatz am Beispiel von Heimwerker-Wissen. In *Lebensweltliche Ethnographie*. <https://doi.org/10.1007/978-3-663-14594-3>
- Honer, A. (2000). Lebensweltanalyse in der Ethnographie. In Uwe Flick, E. v. Kardoff, & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 194–204). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Hopf, C. (2016). Soziologie und qualitative Sozialforschung. In W. Hopf & U. Kuckartz (Hrsg.), *Schriften zur Methodologie und Methoden qualitativer Sozialforschung* (S. 13–45). Wiesbaden: Springer Verlag.
- Hopf, C. (2000). Qualitative Interviews - ein Überblick. In Uwe Flick, E. Kardoff, & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 349–360). Reinbeck: Rowohlt.
- Hörning, K. H., & Reuter, J. (2004). Doing Culture: Kultur als Praxis. In K. H. Hörning & J. Reuter (Hrsg.), *Doing Culture: Neue Positionen zum Verhältnis von Kultur und sozialer Praxis* (S. 9-16.). Bielefeld: transcript Verlag.
- Horváth, I. (2012). Interpreter Behaviour. A Psychological Approach. In *A Psychological Approach. Budapest: Hang Language School*. Budapest: Hang Nyelviskola Bt.
- Houston, K., Lammers, H. B., & Svorny, S. (2010). Perceptions of the effect of public policy on employment opportunities for individuals who are deaf or hard of hearing. *Journal of Disability Policy Studies*, 21(1), 9–21. <https://doi.org/10.1177/1044207309357428>
- Hsieh, H. F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277–1288. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>
- Humphrey, J. (1997). Chopping down and Reconstructing a Tree. *Meta: Journal des traducteurs*, 42(3), 515–520. <https://doi.org/10.7202/003159ar>
- Humphrey, J., & Alcorn, B. J. (2001). *So You Want to Be an Interpreter? An Introduction to Sign Language Interpreting*. Amarillo, TX: H & H Publishing.
- Humphries, T. (1993). Deaf culture and cultures. In K. M. Delgado & G. L. Chrsitensen (Hrsg.), *Multicultural Issues in Deafness*. White Plains: Longman.
- Humphries, T., Kushalnagar, P., Mathur, G., Napoli, D. J., Padden, C., Rathmann, C., & Smith, S. (2016). Avoiding linguistic neglect of deaf children. *Social Service Review*, 90(4), 589–619. <https://doi.org/10.1086/689543>

- Hurwitz, A. (1984). Der Sinn des Dolmetschers aus der Sicht eines Gehörlosen. *Informationsreihe des Vereins zur Unterstützung des Forschungszentrums für Gebärdensprache*, 2.
- Hurwitz, A. (1986). Two factors related to effective voice interpreting. *American annals of the deaf*, 131(3), 248–252. <https://doi.org/10.1353/aad.2012.0812>
- Hurwitz, A. (2008). Deaf professionals and designated interpreters: A new paradigm; Foreword. In Peter C. Hauser, K. L. Finch, & A. B. Hauser (Hrsg.), *Deaf Professionals and Designated Interpreters: A New Paradigm* (S. VII–X). Washington DC: Gallaudet University Press.
- Hussein, B. A.-S. (2012). The Sapir-Whorf Hypothesis Today. *Theory and Practice in Language Studies*, 642–646.
- Hyde, G. M. (1993). The Whorf-Sapir Hypothesis and the translation muddle. *Translation and Literature*, 2(2), 3–16.
- Ingram, R. M. (1974). A communication model of the interpreting process. *Journal of Rehabilitation of the Deaf*, (7), 3–9.
- Ingram, R. M. (2015). Sign language interpretation and general theories of language, interpretation and communication. In C. B. Roy & J. Napier (Hrsg.), *The Sign Language Studies Reader* (S. 82–91). Amsterdam; Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.
- Johnson, R. E., Lidell, S. K., & Erting, C. J. (1989). *Zweisprachigkeit und die Öffnung des Lehrplans. Neue Perspektiven in Erziehung und Bildung Gehörloser*. Hamburg: Signum Verlag.
- Johnston, T., & Schembri, A. (2007). Testing language description through language documentation, archiving and corpus creation: the case of indicating verbs in the Auslan Archive Corpus. In P. K. Austin, O. Bond, & D. Nathan (Hrsg.), *Proceedings of Conference on Language Documentation & Linguistic Theory* (S. 145–154). London: SOAS.
- Jones, R. (2014). *Conference Interpreting Explained*. London/New York: Routledge.
- Joos, M. (1967). *The Five Clocks*. New York: Harbinger Books.
- Jung, E. (1999). Gestaltungskompetenz an Arbeitsplätzen der Zukunft. Anforderungen an die berufliche Bildung. In T. Retzmann & E. Jung (Hrsg.), *Aktuelle Herausforderungen an die arbeits- und berufsbezogene politische Bildung*. Neusäß: 10. Hochschultage Berufliche Bildung 1998. Der Vorstand der Arbeitsgemeinschaft Berufliche Bildung e.V.
- Jung, E. (2007). Von der Kompetenzfacette zum Kompetenzmodell – eine kritische Rezeption der aktuellen Diskussion. In R. Oberliesen & H.-D. Schulz (Hrsg.), *Kompetenzen für eine zukunftsfähige arbeitsorientierte Allgemeinbildung. Reihe: Forum Arbeitslehre* (S. 113 – 137). Hohengehren, Baltmannsweiler: Schneider Verlag.

- Jung, E. (2010). *Kompetenzerwerb: Grundlagen, Didaktik, Überprüfbarkeit*. München: Oldenbourg Verlag.
- Kade, O. (1963). Aufgaben der Übersetzungswissenschaft: Zur Frage der Gesetzmäßigkeit im Übersetzungsprozess. *Fremdsprachen*, 2, 83–94.
- Kade, O. (1968). *Zufall und Gesetzmäßigkeit in der Übersetzung*. Leipzig: Verlag Enzyklopädie.
- Kadrić, M. (2011). *Dialog als Prinzip: für eine emanzipatorische Praxis und Didaktik des Dolmetschens*. Tübingen: Narr Francke Attempto GmbH und Co. KG.
- Kadrić, M., Kaindl, K., & Cooke, M. (2012). *Translatorische Methodik*. Wien: Facultas.
- Kale, A., & Larson, H. W. (1998). The Deaf professional and the interpreter: A dynamic duo. *Post-Secondary Education for Persons Who are Deaf and Hard of Hearing Conference*, 1–7.
- Kalina, S. (2004). Zum Qualitätsbegriff beim Dolmetschen. *Lebende Sprachen*, (1), 2–8.
- Kalina, S. (2010). Interpreting competences as a basis and a goal for teaching. *The Interpreters' Newsletter*, 10, 3–32.
- Kassner, K., & Wassermann, P. (2002). Nicht überall, wo Methode draufsteht, ist auch Methode drin. Zur Problematik der Fundierung von ExpertInneninterviews. In A. Bogner, B. Littig, & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (S. 95). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Kaul, T., & Niehaus, M. (2013). *Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Hörschädigung in unterschiedlichen Lebenslagen in Nordrhein-Westfalen*. Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.
- Keim, I. (2001). Klatsch und Tratsch als lustvolles Gruppenerlebnis. Eine ethnographisch-soziolinguistische Studie. *Gesprächsforschung: Tendenzen und Perspektiven*, 10(MetaLinguistica 10), 131–153.
- Kelle, U. (1994). *Empirisch begründete Theoriebildung. Zur Logik und Methodologie interpretativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- Kelle, U., & Kluge, S. (2010). *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kelly, N., & Pöchhacker, F. (2015). Telephone Interpreting. In F. Pöchhacker (Hrsg.), *Routledge Encyclopedia of Interpreting* (S. 412–415). Oxon/New York: Routledge.
- Kelly, R. R. (2015). The Employment and Career Growth of Deaf and Hard of Hearing Individuals. Abgerufen von Raising and Educating Deaf Children: Foundations for Policy, Practice, and Outcomes website: www.raisingandeducatingdeafchildren.org/2015/

- Klammer, K. (2019). Der fachliche Denkstil im Prozess der Translation. In M. Mushchinina (Hrsg.), *Formate der Translation* (S. 15–32). Berlin: Frank & Timme.
- Klegon, D. (1978). The Sociology of Professions: An emerging perspective. *Work and Occupations*, 5(3), 259–283. <https://doi.org/10.1177/073088847800500301>
- Kleining, G. (1982). Umriss zu einer Methodologie qualitativer Sozialforschung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 34(2), 224–253.
- Klima, E. S., & Bellugi, U. (1976). Poetry and song in a language without sound. *Cognition*, 4(1), 45–97. [https://doi.org/10.1016/0010-0277\(76\)90010-X](https://doi.org/10.1016/0010-0277(76)90010-X)
- Knorr-Cetina, K. (1989). Spielarten des Konstruktivismus: Einige Notizen und Anmerkungen. *Soziale Welt*, 40(1/2), 86–96.
- Kollien, S. (2023). 40 Jahre „Deutsche Gebärdensprache“. *Deutsche Gehörlosenzeitung*, 7, 14–16.
- Kommission zur Qualitätssicherung für die Ausbildung und Prüfung von GebärdensprachdolmetscherInnen. (2005). Qualitätsstandards für die Ausbildung und Prüfung von GebärdensprachdolmetscherInnen in Deutschland. *Das Zeichen*, 19(69), 112–121.
- Kommunikationshilfenverordnung (KHV) vom 17. Juli 2002 (BGBl. I S. 2650), die zuletzt durch Artikel 12 Absatz 2 des Gesetzes vom 21. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3229) geändert worden ist
<https://www.gesetze-im-internet.de/khv/KHV.pdf>
- Kotthoff, H. (1993). Unterbrechungen, Überlappungen und andere Interventionen. In *Deutsche Sprache* 2 (S. 162–185).
- Kotthoff, H. (2001). Geschlecht als Interaktionsritual? In E. Goffman (Hrsg.), *Interaktion und Geschlecht* (S. 159–192). Frankfurt am Main.: Campus Verlag GmbH.
- Kotthoff, H. (2002). Was heißt eigentlich „doing gender“? In *Wiener Slawinistischer Almanach* (Sonderband, Bd. 55, S. 1–27). von J. van Leeuwen-Turnovcoá et al.
- Kotthoff, H. (2018). Humor in der Pragmatik. In F. Liedke & A. Tuchen (Hrsg.), *Handbuch Pragmatik* (S. 302–311). Stuttgart: J. B. Metzler.
- Kramer, S. E., Kapteyn, T. S., & Houtgast, T. (2006). Occupational performance: Comparing normally-hearing and hearing-impaired employees using the Amsterdam Checklist for Hearing and Work. *International Journal of Audiology*, 45(9), 503–512. <https://doi.org/10.1080/14992020600754583>
- Krausneker, V. (2004). Bilingualer Unterricht für gehörlose VolksschülerInnen: Vom Umgang mit Mehrsprachigkeit am Beispiel von GebärdensprachbenutzerInnen. *SWS-Rundschau*, 44(3), 289–313.
- Krausneker, V. (2006). Taubstumm bis gebärdensprachig. Die österreichische Gebärdensprachgemeinschaft aus soziolinguistischer Perspektive. Klagenfurt: DRAVA Verlag.

- Krusche, R. (2001). Einige wichtige Daten aus der Geschichte der Gehörlosen. In Deutsche Arbeitsgemeinschaft der Gehörlosenseelsorge (Hrsg.), *Gehörlos - nur eine Ohrensache? Aspekte der Gehörlosigkeit* (S. 3–6). Hamburg: Signum Verlag.
- Kruse, J. (2015). *Qualitative Interviewforschung: Ein integrativer Ansatz*. Weinheim: Beltz.
- Kruse, O. F. (1853). *Über Taubstumme und Taubstummenanstalten nebst Notizen aus meinem Reisetagebuch*. Selbstverlag.
- Kubus, O., & von Randow, S. (2020). Der Beitrag von Das Zeichen zum Diskurs um das Dolmetschen und Übersetzen. *Das Zeichen*, 116, 510–519.
- Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Kupke, S. (1994). *Probleme gehörloser Menschen im Arbeitsleben: Eine qualitative Studie*. Ludwigshafen: Ehrenhof-Verlag.
- Kurlander, K. (2008). Walking the fine line of leadership. In P.C. Hauser, K. L. Finch, & A. B. Hauser (Hrsg.), *Deaf Professionals and Designated Interpreters: A New Paradigm* (S. 106–128). Washington D.C.: Gallaudet University Press.
- Kurtz, T. (2003). Gesellschaft, Funktionssystem, Person. Überlegungen zum Bedeutungswandel professioneller Leistung. In H. Mieg & M. Pfadenhauer (Hrsg.), *Professionelle Leistung – Professional Performance*. (S. 89–110). Konstanz: UVK.
- Kurz, I. (2015). Mediendolmetschen. In M. Snell-Hornby, H. G. Hönig, P. Kußmaul, & P. A. Schmitt (Hrsg.), *Handbuch Translation* (S. 311–312). Tübingen: Stauffenburg.
- Kurz, K. B., Hauser, P. C., & Listman, J. D. (2016). Work-related resilience: Deaf professionals' perspectives. *Journal of the American Deafness and Rehabilitation Association*, 50(3), 86–108.
- Kushalnagar, P., & Rashid, K. (2008). Attitudes and Behaviors of Deaf Professionals and Interpreters. In P.C. Hauser, K. L. Finch, & A. B. Hauser (Hrsg.), *Deaf Professionals and Designated Interpreters: A New Paradigm* (S. 43–57). Washington DC: Gallaudet University Press.
- Kutscha, G. (1992). „Entberuflichung“ und „Neue Beruflichkeit“. Thesen und Aspekte zur Modernisierung der Berufsbildung und ihrer Theorie. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 88(7), 535–548. <https://doi.org/10.25656/01>
- Kutz, W. (2002). Dolmetschkompetenz und ihre Vermittlung. In J. Best & S. Kalina (Hrsg.), *Dolmetschen und Übersetzen* (S. 184–195). Tübingen, Basel: Francke.
- Kvale, S. (2012). *Doing interviews*. London: Sage Pub.
- Ladd, P. (2003). *Understanding Deaf Culture. In the search of Deafhoof*. Clevedon: Multilingual Matters.
- Ladd, P. (2008). *Was ist Deafhood? Gehörlosenkultur im Aufbruch*. Seedorf: Signum Verlag.

- Laker, D. R., & Powell, J. L. (2011). The Differences Between Hard and Soft Skills and Their Relative Impact on Training Transfer. *Human resource development quarterly*, 22(1), 111–122. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Lambert, J. (2018). How ethical are codes of ethics? Using illusions of neutrality to sell translations. *The Journal of Specialised Translation*, (30), 269–290.
- Lamnek, S. (2010). *Qualitative Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- Landesgleichberechtigungsgesetz - (LGBG) (Gesetz über die Gleichberechtigung von Menschen mit und ohne Behinderung), Verkündet als Artikel 1 des Gesetzes zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Land Berlin vom 27. September 2021 <https://www.berlin.de/sen/soziales/service/berliner-sozialrecht/kategorie/rechtsvorschriften/lgbg-573403.php>
- Landesverband der GebärdensprachdolmetscherInnen Bayern e.V. (Hrsg.). (1993). Sollen DolmetscherInnen helfen? In *Das Zeichen* (Bd. 26, S. 495–496).
- Lane, H. (1984). *When the Mind Hears: A History of the Deaf*. New York: Random House.
- Lane, H. (1994). *Die Maske der Barmherzigkeit: Unterdrückung von Sprache und Kultur der Gehörlosengemeinschaft*. Hamburg: Signum Verlag.
- Lane, H. (1995). Constructions of Deafness. *Disability & Society*, 10(2), 171–190. <https://doi.org/10.1080/09687599550023633>
- Lane, H. (2002). Do deaf people have a disability? *Sign Language Studies*, 2(4), 356–379. <https://doi.org/10.1353/sls.2002.0019>
- Lane, H. (2005). Ethnicity, ethics, and the deaf-world. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 10(3), 291–310. <https://doi.org/10.1093/deafed/eni030>
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated Learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge and New York: Cambridge University Press.
- Lee, J. (2007). Telephone interpreting — seen from the interpreters' perspective. *Interpreting International Journal of Research and Practice in Interpreting*, 9(2), 231–252. <https://doi.org/10.1075/intp.9.2.05lee>
- Lee, R. G., & Llewellyn-Jones, P. (2011a). Die ‚Rolle‘ des Community/Public-Service-Dolmetschers. *Das Zeichen*, 88(11), 356–362.
- Lee, R. G., & Llewellyn-Jones, P. (2011b). ‚Rolle‘, die zweite: Plädoyer für eine multidimensionale Analyse des Dolmetscherverhaltens. *Das Zeichen*, 88(11), 363–367.
- Lee, R. G., & Llewellyn-Jones, P. (2014). *Redefining the Role of the Community Interpreter: The concept of role space*. Lincoln: SLI Press.

- Lee, R. G., & Llewellyn-Jones, P. (2016). Was ist role-space? Versuch einer Definition. *Das Zeichen*, 102(16), 140–157.
- Lehmann, B., & Dick, M. (2016). Empowerment: Die Stärkung von Klienten. In M. Dick, W. Marotzki, & H. Mieg (Hrsg.), *Handbuch Professionsentwicklung* (S. 156–164). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Leigh, I. W. (2013). Deaf: Moving from hearing loss to diversity. In *Culturally diverse mental health* (S. 337–354). Routledge.
- Leonhardt, A. (Hrsg.). (2009). *Hörgeschädigte Schüler in der allgemeinen Schule. Theorie und Praxis der Integration*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Leonhardt, A. (2023). Menschen mit Gehörlosigkeit/Taubheit. Grundbegriffe der Hörgeschädigtenpädagogik: Ein Handbuch. In A. Leonhardt & T. Kaul (Hrsg.), *Grundbegriffe der Hörgeschädigtenpädagogik: Ein Handbuch*. (S. 73–76). Stuttgart: Kohlhammer GmbH.
- Leven, R. (1987). Erstes Europäisches Symposium der Gebärdensprachdolmetscher / innen, Albi, Frankreich, 30.1. - 1.2.1987. *Das Zeichen*, 1, 58–62.
- Leven, R. (1988). Gebärdensprachdolmetschen und Berufsethos. *Das Zeichen*, 03(3), 90–94.
- Leven, R. (2000). Gebärdensprachdolmetschen – Studiengänge und Fortbildungen in Deutschland. *Das Zeichen*, 53, 484–486.
- Lewis, J. (1997). Issues of cultural competence: An ethical dilemma, or bye bye bi-bi. *Views*, 6(5).
- Listman, J. D., & Kurz, K. B. (2020). Lived experience: Deaf professionals' stories of resilience and risks. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 25(2), 239–249. <https://doi.org/10.1093/deafed/enz045>
- Littig, B. (2002). Interviews mit Expertinnen und Experten. Überlegungen aus geschlechtertheoretischer Sicht. In A. Bogner, B. Littig, & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (S. 191–206). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Llewellyn-Jones, P., & Lee, R. G. (2013). Getting to the Core of Role: Defining Interpreters' Role-Space. *International Journal of Interpreter Education*, 5(2), 54–72.
- Lotman, Y. M., Uspensky, B. A., & Mihaychuk, G. (1978). On the Semiotic Mechanism of Culture. *New Literary History*, 9(2), 211–232. <https://doi.org/10.2307/468571>
- Löwe, A. (1983). Gehörlosenpädagogik. In S. Solarová (Hrsg.), *Geschichte der Sonderpädagogik* (S. 12–48). Stuttgart: Kohlhammer.
- Luckner, J. L., & Muir, S. (2001). Successful students who are deaf in general education settings. *American Annals of the Deaf*, 435–446.

-
- Luckner, J. L., & Stewart, J. (2003). Self-assessments and other perceptions of successful adults who are deaf: An initial investigation. *American Annals of the Deaf*, 148(3), 243–250.
- Luhmann, Niklas. (1996). Das Erziehungssystem und die Systeme seiner Umwelt. In N. Luhmann & E. Schorr (Hrsg.), *Zwischen System und Umwelt* (S. 14–53). Frankfurt am Main.
- Luhmann, Niklas. (1997). *Die Gesellschaft der Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Luhmann, Niklas. (2002). *Das Erziehungssystem der Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Luhmann, Niklas. (2014). *Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität*. Konstanz, München: UVK Verlag; UVK, Lucius.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The Construct of Resilience: A Critical Evaluation and Guidelines for Future Work. *Child Development*, 71(3), 543–562.
- MacDougall, D. E. (2007). Gender Diversity within the Sign-to-Voice Interpreting Process. *RID Views*, 24(3), 20–21.
- MacDougall, D. E. (2012). Gendered Discourse and ASL-to-English interpreting: A poststructuralist approach to gendered discourse and the ASL-to-English interpretive process. *Journal of Interpretation*, 19(1), 33–37.
- Maeder, C. (1997). Soziologische Aspekte des Qualitätsmanagement: Die Verhandlung von gut und schlecht in professionellen Handlungsfeldern. In A. Brosziewski & C. Maeder (Hrsg.), *Professionelles Handeln* (S. 16–26). Rorschach, St. Gallen: Universitätsdruck.
- Malcolm, K. (2015). Transliteration. In F. Pöhhacker (Hrsg.), *Routledge Encyclopedia of Interpreting* (S. 423–423). Oxon/New York: Routledge.
- Małgorzewicz, A. (2010). Verstehensprozesse bei der Translation. In A. Kałny (Hrsg.), *STUDIEN ZUR ANGEWANDTEN GERMANISTIK* (S. 115–126). Danzig: Instytut Filologii Germańskiej Uniwersytet Gdański.
- Mally, G. (1993). Der lange Weg zum Selbstbewußtsein Gehörloser in Deutschland. In R. Fischer & H. Lane (Hrsg.), *Blick zurück: Ein Reader zur Geschichte von Gehörlosengemeinschaften und ihren Gebärdensprache* (S. 211–237). Hamburg: Signum Verlag.
- Marquardt, O. (1981). Inkompetenzkompensationskompetenz. In O. Marquardt (Hrsg.), *Abschied vom Prinzipiellen* (S. 23–38). Stuttgart: Reclam.
- Mason, I. (1999). Introduction. *The Translator*, 5(2), 147–160.
- Mason, I. (2001). Introduction. In I. Mason (Hrsg.), *Triadic exchanges. Studies in dialogue interpreting* (S. i–vi). Manchester: St. Jerome Publishing.
-

- Maßmann, C. (1995). Arbeitsbedingungen von GebärdensprachdolmetscherInnen und mögliche Folgen. *Das Zeichen*, (33), 335–344.
- Maturana, H. R., & Varela, F. J. (1980). *Autopoiesis and Cognition. The Realization of the Living*. Dordrecht: Reidel.
- May, W. F. (1975). Code, covenant, contract or philanthropy. *Hastings Center Report*, 5(December), 29–38.
- Mayberry, R. I. (1993). First-language acquisition after childhood differs from second-language acquisition: The case of American Sign Language. *Journal of Speech and Hearing Research*, 36(6), 1258–1270.
- Mayberry, R. I. (2010). Early Language Acquisition and Adult Language Ability: What Sign Language Reveals About the Critical Period for Language. In M. Marschark & P. E. Spencer (Hrsg.), *The Oxford Handbook of Deaf Studies, Language, and Education* (S. 281–291).
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195390032.013.0019>
- Mayer, H. O. (2013). *Interview und schriftliche Befragung. Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung*. München: Oldenbourg Verlag München.
- Mayring, P. (1991). Qualitative Inhaltsanalyse. In Uwe Flick, E. von Kardoff, H. Keupp, L. von Rosenstiel, & S. Wolff (Hrsg.), *Handbuch qualitative Forschung: Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen* (S. 209–213). https://doi.org/10.1007/978-3-531-92052-8_42
- Mayring, P. (2000). Qualitative Inhaltsanalyse. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 1(2), Art. 20.
- Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse*. Weinheim: Beltz.
- McCoyd, J., & Kerson, T. (2006). Conducting intensive interviews using email. *Qualitative Social Work*, 5(3), 389–406.
- McIntire, M., & Sanderson, G. (1995). Who's in charge here? Perceptions of empowerment and role in the interpreting setting. *Journal of Interpretation*, 7, 99–113.
- McKee, M. M., Smith, S., Barnett, S., & Pearson, T. A. (2013). Commentary: What are the benefits of training deaf and hard-of-hearing doctors? *Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges*, 88(2), 158–161.
<https://doi.org/10.1097/ACM>
- Meakins, F., Green, J., & Turpin, M. (2018). *Understanding Linguistic Fieldwork*. London/New York: Routledge.
- Meinicke, B. (2011). *Establishing working relationships in dialogue interpreting: an office-based case study*. University of Applied Sciences Magdeburg-Stendal.

-
- Merkens, H. (1997). Stichproben bei qualitativen Studien. In B. Friebertshäuser & A. Prengel (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*. (S. 97–106). Weinheim, München: Juventa.
- Merkens, H. (2000). Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktion. In Uwe Flick, E. v. Kardoff, & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 286–299). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Merlini, R., & Favaron, R. (2003). Community interpreting: re-conciliation through power management. *The Interpreters' Newsletter*, 12, 205–230.
- Merseburger, A., & Kretschmer, J. (2001). Berufsbildungswerke versus Wohnortnahe Rehabilitation. *ibv*, (16), 1089–1096.
- Merz, J. (1993). Statistik und Freie Berufe im Rahmen einer empirischen Wirtschafts- und Sozialforschung. *FFB Diskussionspapier*, (4).
- Metzger, M.. (2000). *Sign Language Interpreting. Deconstructing the Myth of Neutrality*. Washington DC: Gallaudet University Press.
- Meuser, M., & Nagel, U. (1997). Das ExpertInneninterview. Wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung. In Barbara Friebertshäuser & A. Prengel (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*. (S. 481–491). Weinheim, München: Juventa.
- Meuser, M., & Nagel, U. (2002a). Experteninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In A. Bogner, B. Littig, & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (S. 71–94). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Meuser, M., & Nagel, U. (2002b). Vom Nutzen der Expertise ExpertInneninterviews in der Sozialberichterstattung. In A. Bogner, B. Littig, & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (S. 257–272). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Meuser, M., & Nagel, U. (2009). Das Experteninterview - konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In S. Pickel (Hrsg.), *Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft* (S. 465–479). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Meyer, R. (2015). Beruf als soziales Konstrukt zwischen Entberuflichung und Professionalisierung – Entgrenzungen „vorwärts nach weit“ in Richtung einer professionsorientierten Beruflichkeit. In B. Ziegler (Hrsg.), *Verallgemeinerung des Beruflichen - Verberuflichung des Allgemeinen?* (S. 23–26).
<https://doi.org/10.25656/01>
- Meyer, R. (2018). Professionalisierung, Professionalität und Professionalisierbarkeit. In R. Arnold, A. Lipsmeier, & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildung* (S. 1–13).
https://doi.org/10.1007/978-3-658-19372-0_43-1
-

- Mieg, H. (2003). Problematik und Probleme der Professionssoziologie. In H. Mieg & M. Pfadenhauer (Hrsg.), *Professionelle Leistung — Professional Performance. Positionen der Professionssoziologie* (S. 11–48). Konstanz: UVK.
- Mieg, H. (2018). *Professionalisierung: Essays zu Expertentum, Verberuflichung und professionellem Handeln*. Potsdam: Fachhochschule Potsdam.
- Mikkelsen, H. (1997). The Professionalization Community Interpreting. In M. M. J. O. Keefe (Hrsg.), *Global Vision. Proceedings of the 37th Annual Conference of the American Translators Association. October 30 - November 3, 1996*. (S. 77–89). <https://doi.org/10.1093/geront/22.2.215>
- Mikkelsen, H. (2000). Interpreter Ethics. A Review of the Traditional and Electronic Literature. *Interpreting*, 5(1), 49–56.
- Millerson, G. (1964). *The Qualifying Association. A Study in Professionalization*. London: Routledge.
- Mindess, A. (2006). *Reading Between the Signs. Intercultural Communication for Sign Language Interpreters*. Boston: Intercultural Press.
- Miner, A. (2015). Designated interpreters: An examination of roles, relationships, and responsibilities. In B. Nicodemus & K. Cagel (Hrsg.), *Signed language interpretation and translation research: Selected papers from the first international symposium* (S. 196–211). Washington DC: Gallaudet University Press.
- Miner, A. (2017). Professional Roles and Responsibilities in Designated Interpreting. In M. Biagini, M. S. Boyd, & C. Monacelli (Hrsg.), *The Changing Role of the Interpreter: Contextualising Norms, Ethics and Quality Standards*. (S. 77–101). New York: Routledge.
- Misoch, S. (2015). *Qualitative Interviews*. Oldenburg: De Gruyter.
- Mitchell, R. E., & Karchmer, M. (2004). Chasing the Mythical Ten Percent: Parental Hearing Status of Deaf and Hard of Hearing Students in the United States. *Sign Language Studies*, 4(2), 138–163.
- Mohos, A.-K. (2023). Ally. In S. Pertsch (Hrsg.), *Vielfalt. Das andere Wörterbuch*. (S. 28–29). Berlin: Cornelsen Verlag.
- Monteiro, E.; Shipp, D., Chen, J., Nedzelski, J. & Lin, V. (2012). Cochlear implantation: a personal and societal economic perspective examining the effects of cochlear implantation on personal income. *Journal of Otolaryngology - head & neck surgery* 41 Suppl 1 (04 2012), 43–S48
- Moore, M., & Levitan, L. (2003). *For hearing people only. Answers to some of the most commonly asked questions about the deaf community, its culture, and the „deaf reality“*. Rochester: Deaf Life Press.

- Moreland, C. J., Latimore, D., Sen, A., Arato, N., & Zazove, P. (2013). Deafness among physicians and trainees: A national survey. *Academic Medicine*, 88(2), 224–232. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e31827c0d60>
- Morgan, E. F. (2008). Interpreters, Conversational Style and Gender at Work. In Peter C. Hauser, K. L. Finch, & A. B. Hauser (Hrsg.), *Deaf Professionals and Designated Interpreters: A New Paradigm* (S. 66–80). Washington DC: Gallaudet University Press.
- Mühlen Achs, G. (1998). *Geschlecht bewußt gemacht*. München: Verlag Frauenoffensive.
- Murray, J. B., Klinger, L., & McKinnon, C. C. (2007). The deaf: An exploration of their participation in community life. *OTJR Occupation, Participation and Health*, 27(3), 113–120. <https://doi.org/10.1177/153944920702700305>
- Mutić, B. M., Čizmić, S., Vukelić, M., & Petrović, I. B. (2019). Organizational support and work engagement of deaf and hard of hearing employees: Diversity management challenges. In C. Pracana & M. Wang (Hrsg.), *Psychological Applications and Trends* (S. 380–383). Lissabon: InScience Press.
- Nachtegaal, J., Festen, J. M., & Kramer, S. E. (2012). Hearing ability in working life and its relationship with sick leave and self-reported work productivity. *Ear and Hearing*, 33(1), 94–103. <https://doi.org/10.1097/AUD.0b013e318228033e>
- Näf, H.-P. (2013). Mitarbeitende gewinnen: Suche, Auswahl und Einführung. Kapitel 11. In: (2013). *Handbuch angewandte Psychologie für Führungskräfte: Führungskompetenz und Führungswissen*. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 52–84. In T. M. Steiger & E. Lippmann (Hrsg.), *Handbuch angewandte Psychologie für Führungskräfte: Führungskompetenz und Führungswissen* (S. 52–84). Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.
- Napier, J. (2007). The D/deaf-H/hearing Debate. *Sign Language Studies*, 2(2), 141–149. <https://doi.org/10.1353/sls.2002.000>
- Napier, J. (2015). Comparing signed and spoken language interpreting. In H. Mikkelsen & R. Jourdenais (Hrsg.), *The Routledge Handbook of Interpreting* (S. 129–143). New York: Routledge.
- Napier, J. (2021). *Sign language brokering in deaf-hearing families*. Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Napier, J., Cameron, A., Leeson, L., Rathmann, C., Peters, C., Sheikh, H., ... Moisselle, R. (2020). *Employment For Deaf Signers In Europe. Research Findings from the Designs Project*.
- Napier, J., Carmichael, A., & Wiltshire, A. (2008). Look-pause-nod: A linguistic case study of a Deaf professional and interpreters working together. In P.C. Hauser, K. L. Finch, & A. B. Hauser (Hrsg.), *Deaf Professionals and Designated Interpreters: A New Paradigm* (S. 22–42). Washington DC: Gallaudet University Press.

- Napier, J., & Leeson, L. (2015). Signed Language Interpreting. In F. Pöschhacker (Hrsg.), *Routledge Encyclopedia of Interpreting* (S. 376–381). Oxon/New York: Routledge.
- Napier, J., & Leeson, L. (2016). *Sign Language in Action*. Hampshire/New York: Palgrave Macmillan
- Napier, J., McKee, R., & Goswell, D. (2010). *Sign language interpreting: Theory and practice in Australia and New Zealand*. Sydney: Federation Press.
- Napier, J., Skinner, R., Young, A., & Oram, R. (2017). Mediating identities: Sign language interpreter perceptions on trust and representation. *Journal of Applied Linguistics and Professional Practice*, 14(1), 75–95.
<https://doi.org/10.1558/JALPP.36014>
- Neubert, A. (2000). Competence in Language, in Languages, and in Translation. In Christina Schäffner & B. Adab (Hrsg.), *Developing translation competence*. (S. 3–18). Amsterdam; Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.
- Neumann Solow, S. (1981). *Sign Language Interpreting: A basic resource book*. Silver Spring: National Association of the Deaf.
- Nicodemus, B., & Emmorey, K. (2013). Direction asymmetries in spoken and signed language interpreting. *Bilingualism: Language and Cognition*, 16(3), 624–636.
<https://doi.org/10.1017/S1366728912000521>
- Nittel, D. (2000). *Von der Mission zur Profession? Stand und Perspektiven der Verberuflichung in der Erwachsenenbildung*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Nittel, D. (2004). Die ‚Veralltäglichung‘ pädagogischen Wissens - im Horizont von Profession, Professionalisierung und Professionalität. *Zeitschrift für Pädagogik*, 50, 342–357.
- Nittel, D., & Schütz, J. (2013). Zwischen Verberuflichung und Professionalität? Professionalisierungsdynamiken und Anerkennungskämpfe in der sozialen Welt der Erzieherinnen und Weiterbildner. In B. Käßlinger, S. Robak, & S. Schmidt-Lauff (Hrsg.), *Engagement für die Erwachsenenbildung* (S. 111–129). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Nittel, D., & Seltrecht, A. (2008). Der Pfad der „individuellen Professionalisierung“. Ein Beitrag zur kritisch-konstruktiven erziehungswissenschaftlichen Berufsgruppenforschung. *Bios - Zeitschrift für Biographieforschung, Oral History und Lebensverlaufsanalysen*, 21(1), 124–145.
- NÖ Sozialhilfegesetz 2000 (NÖ SHG), 2023
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung/LrNO/20000944/N%c3%96%20SHG%2c%20Fassung%20vom%2005.12.2024.pdf>
- Nyst, V. (2015). Sign Language Fieldwork. In Eleni Orfanidou, B. Woll, & G. Morgan (Hrsg.), *Research Methods in Sign Language Studies: A Practical Guide* (S. 108–122). Hoboken: John Wiley & Sons.

-
- O'Brien, D. (2020). Mapping deaf academic spaces. *High Educ*, 80(3), 739–755.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10734-020-00512-7>
- Oatman, D. (2008). Designated interpreter-Deaf chief executive officer: Professional interdependence. In P.C. Hauser, K. L. Finch, & A. B. Hauser (Hrsg.), *Deaf Professionals and Designated Interpreters: A New Paradigm* (S. 165–179). Washington DC: Gallaudet University Press.
- Obelené, V. (2009). Expert versus Researcher: Ethical Considerations in the Process of Bargaining a Study. In A. Bogner, B. Littig, & W. Menz (Hrsg.), *Interviewing Experts* (S. 184–200). London: Palgrave Macmillan.
- Obermayer, C. (2008). Von Alphetieren und schwarzen Schafen. Typologisierungsversuche im Dolmetschbereich. In N. Grbić & S. Pöllabauer (Hrsg.), *Kommunaldolmetschen/ Community Interpreting. Probleme - Perspektiven - Potenziale* (S. 31–64). Berlin: Frank & Timme.
- Österreichischer Verband der Dolmetscher:innen und Übersetzer:innen für ÖGS und Deutsch (ÖGSDV). (2024). Berufseignungsprüfung. <https://oegsdv.at/wege-zum-beruf/berufseignungspruefung>
- Oevermann, U. (1996). Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns. In A. Combe & W. Helsper (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns* (S. 70–182). Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Oevermann, U. (2005). *Wissenschaft als Beruf. Die Professionalisierung wissenschaftlichen Handelns und die gegenwärtige Universitätsentwicklung*. 14, 15–51.
- Ohling, M. (2021). Professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit. *Sozial Extra*, 45(2), 134–138. <https://doi.org/10.1007/s12054-021-00357-z>
- OÖ Chancengleichheitsgesetz (OÖ ChG). , (2020).<https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Landesnormen/LOO40021449/LOO40021449.pdf>
- Orth, B. (2018). *Queer. Works. Dialog, Vernetzung und Bestandsaufnahme zur Situation Queerer Menschen auf dem Berliner Arbeitsmarkt*. Berlin: CAMINO. Werkstatt für Fortbildung, Praxisbegleitung und Forschung im sozialen Bereich gGmbH.
- Ortner, K. (1993). Zur Situation der Berufsausbildung von Hörbehinderten in Österreich. In A. Szanya (Hrsg.), *Bodenseeländertagung: Aufeinander zu, aneinander vorbei, voneinander weg. Facetten der Hörbehinderung in der Gesellschaft* (S. 203–205). Bodenseeländertagung der Pädagogen für Hörbehinderte.
- Ozolins, U. (2015). Ethics and the role of the interpreter. In H. Mikkelsen & R. Jourdenais (Hrsg.), *The Routledge Handbook of Interpreting* (S. 319–336). New York: Routledge.
- Padden, C. (1996). From the Cultural to the Bicultural: The Modern Deaf Community. In I. Parasnis (Hrsg.), *Cultural and Language Diversity and the Deaf Experience* (S. 79–98). <https://doi.org/10.1017/cbo9781139163804.006>
-

- Padden, C. (2000). Simultaneous interpreting across modalities. *Interpreting*, 5(2), 169–186.
- Padden, C., & Humphries, T. (1991). *Gehörlose: eine Kultur bringt sich zur Sprache*. Hamburg: Signum Verlag.
- Padden, C., & Humphries, T. (2005). *Inside Deaf Culture*. Cambridge: Harvard University Press.
- Padden, C., & Markowicz, H. (1976). Cultural conflicts between hearing and deaf communities. In F. B. Crammatte & A. B. Crammatte (Hrsg.), *Proceedings of the VIIth World Congress of the World Federation of the Deaf*.
- Padfield, M., & Procter, I. (1996). The Effect of Interviewer's Gender on the Interviewing Process: A Comparative Enquiry. *Sociology*, 30, 355–366.
- Pagel, H. (2006). Historische Anmerkungen zur Kultur und Kommunikation Gehörloser. *Focus Mul*, 23(2), 102–109.
- Palmer, J. L., Reynolds, W., & Minor, R. (2012). "You want what on your pizza!?" Videophone and video-relay service as potential influences on the lexical standardization of American Sign Language. *Sign Language Studies*, 12(3), 371–397.
- Papaspyrou, C., von Meyenn, A., Matthaei, M., & Herrmann, B. (2008). *Grammatik der Deutschen Gebärdensprache aus der Sicht gehörloser Fachleute*. Hamburg: Signum Verlag.
- Patrie, C. J. (2015). Fingerspelling. In F. Pöschhacker (Hrsg.), *Routledge Encyclopedia of Interpreting* (S. 164). Oxon/New York: Routledge.
- Pätzold, G. (1999). Berufliche Handlungskompetenz. In F.-J. Kaiser & G. Pätzold (Hrsg.), *Wörterbuch der Berufs- und Wirtschaftspädagogik* (S. S. 57-58). Bad Heilbrunn, Hamburg: Klinkhardt, Handwerk und Technik.
- Pätzold, H. (2013). Erwachsenenbildung(sprofession) als Akteur-Netzwerk – eine Theorieskizze. In B. Käßlinger, S. Robak, & S. Schmidt-Lauff (Hrsg.), *Engagement für die Erwachsenenbildung* (S. 145–154). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Pénicaud, S., Klein, D., Zatorre, R. J., Chen, J. K., Witcher, P., Hyde, K., & Mayberry, R. I. (2013). Structural brain changes linked to delayed first language acquisition in congenitally deaf individuals. *NeuroImage*, 66, 42–49. <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2012.09.076>
- Perlovsky, L. (2009). Language and emotions: Emotional Sapir-Whorf hypothesis. *Neural Networks*, 22(5–6), 518–526. <https://doi.org/10.1016/j.neunet.2009.06.034>
- Perniss, P. (2015). Collecting and Analyzing Sign Language Data: Video Requirements and Use of Annotation Software. In E. Orfanidou, B. Woll, & G. Morgan (Hrsg.), *Research methods in sign language studies: a practical guide* (S. 55–73). Hoboken: John Wiley & Sons.

-
- Petersen, A. (1987). Grundsätzliches zum Ablesen. In E. Lehnhardt & M. S. Hirshorn (Hrsg.), *Cochlear Implant: Eine Hilfe für beidseitig Taube Überblick über das 22-kanalige Cochlear Implant nach Clark/NUCLEUS* (S. 74–77). https://doi.org/10.1007/978-3-642-72819-8_12
- Petitto, L., & Bellugi, U. (1988). Spatial Cognition and Brain Organization: Clues from the Acquisition of a Language in Space. In J. Stiles-Davis, M. Kritchewsky, & U. Bellugi (Hrsg.), *Spatial Cognition: Brain Bases and Development* (S. 299–326). Hillsdale (NJ): Lawrence Erlbaum Associates.
- Petrova, A. (2015). Was ist neu an der neuen Dolmetschart Community Interpreting? State of the Art in deutschsprachigen Ländern. *International Journal of Language, Translation and Intercultural Communication*, 3, 40–59.
- Pfadenhauer, M. (2003). *Professionalität: Eine wissenssoziologische Rekonstruktion institutionalisierter Kompetenzdarstellungskompetenz*. <https://doi.org/10.1007/978-3-663-11163-4>
- Pfaff, H. (2012). Lebenslagen der behinderten Menschen - Ergebnisse des Mikrozensus 2009. *Wirtschaft und Statistik*, 232–243.
- Pfahl, L., & Powell, J. J. W. (2010). Draußen vor der Tür: Die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 23(January 2010), 32–38.
- Pfingsten, U. (2007). Soziale Kompetenzen und Kompetenzprobleme. In R. Hinsch & U. Pfingsten (Hrsg.), *Gruppentraining sozialer Kompetenzen* (S. 2–11). Weinheim: Beltz/PVU.
- Pfingsten, U. (2009). Soziale Kompetenzen. In A. Lohaus & H. Domsch (Hrsg.), *Psychologische Förder- und Interventionsprogramme für das Kindes- und Jugendalter*. (S. 158–174). Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.
- Piel, P. (2001). Probleme gehörloser Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. In Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Evangelische Gehörlosenseelsorge (Hrsg.), *Gehörlos - nur eine Ohrensache? Aspekte der Gehörlosigkeit* (S. 229–233). Hamburg: Signum Verlag.
- Picht, Heribert (1995): „Fachkommunikation – Fachsprache.“ In: Budin, G. (Hrsg.): *Mehrsprachigkeit in der Fachkommunikation LSP 1995*. Wien: TermNet. 27-46.
- Pöchlhacker, F. (2000). Dolmetschwissenschaft: Zu Gegenstand und Gliederung der Disziplin. In S. Kalina, S. Buhl, & H. Gerzymisch-Arbogast (Hrsg.), *Dolmetschen: Theorie, Praxis, Didaktik* (S. 3–18). St. Ingbert: Röhrig Universitätsverlag.
- Pöchlhacker, F. (2009). Issues in Interpreting Studies. In J. Munday (Hrsg.), *The Routledge Companion to Translation Studies* (S. 128–140). Oxon/New York: Routledge.
- Pöchlhacker, F. (2010). The Role of Research in Interpreter Education. *The International Journal for Translation and Interpreting Research*, 2(1), 1–10.
-

- Pöchlhammer, F. (2015). Interpreting. In F. Pöchlhammer (Hrsg.), *Routledge Encyclopedia of Interpreting* (S. 198–200). Oxon/New York: Routledge.
- Pöchlhammer, F. (2017). *Dolmetschen. Konzeptuelle Grundlagen und deskriptive Untersuchungen* (M. Snell-Hornby, Hrsg.). Tübingen: Stauffenburg.
- Pöllabauer, S. (1998). *Nema problema, alles paletti...? Community Interpreting aus der Sicht von NGOs – Eine empirische Erhebung der Situation in Graz unter besonderer Berücksichtigung möglicher Implikationen für die Ausbildung*. Universität Graz.
- Pöllabauer, S. (2002). Community Interpreting als Arbeitsfeld - vom Missionarsgeist und von moralischen Dilemmata. In J. Best & S. Kalina (Hrsg.), *Übersetzen und Dolmetschen: eine Orientierungshilfe* (S. 286–298). Tübingen/Basel: A. Francke.
- Popescu-Willigmann, S. (2014). *Berufliche Bewältigungsstrategien und ‚Behinderung‘. Undoing Disability am Beispiel hochqualifizierter Menschen mit einer Hörschädigung*. Wiesbaden: Springer.
- Pouliot, O., & Stern, L. (2008). Cheesecloth and Cognitive Real Estate: Visual Language Brought to the Contemporary Art Scene. In P.C. Hauser, K. L. Finch, & A. B. Hauser (Hrsg.), *Deaf Professionals and Designated Interpreters: A New Paradigm* (S. 131–142). Washington DC.
- Preston, P. (1995). *Mother father deaf: Living between sound and silence*. Cambridge: Harvard University Press.
- Prillwitz, S. (1982). *Zum Zusammenhang von Kognition, Kommunikation und Sprache mit Bezug auf die Gehörlosenproblematik*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Prillwitz, S. (1991). Der lange Weg zur Zweisprachigkeit Gehörloser im deutschen Sprachraum. In S. Prillwitz (Hrsg.), *Gebärdensprache in Forschung und Praxis: Vorträge vom internationalen Kongress, Hamburg, 23. - 25. März 1990* (S. 19–33). Hamburg: Signum Verlag.
- Prunč, E. (2002). Einführung in die Translationswissenschaft. In *Einführung in die Translationswissenschaft*. Graz: Selbstverlag, Institut für Theoretische und Angewandte Translationswissenschaft, mit Unterstützung der Universität Graz.
- Prunč, E. (2011). Differenzierungs- und Leistungsparameter im Konferenz- und Kommunaldolmetschen. In C. Kainz, E. Prunč, & R. Schögler (Hrsg.), *Modelling the Field of Community Interpreting: Questions of Methodology in Research and Training* (S. 21–44). Berlin: LIT Verlag Münster.
- Pudans-Smith, K. K., Cue, K. R., Wolsey, J. A., & Clark, M. D. (2019). To Deaf or not to deaf: That is the Question. *Psychology*, 10, 2091–2114.
<https://doi.org/10.4236/psych.2019.1015135>
- Punch, R. (2016). Employment and Adults Who Are Deaf or Hard of Hearing: Current Status and Experiences of Barriers, Accommodations, and Stress in the Workplace. *American Annals of The Deaf*, 161(3), 384–397.

- Punch, R., Hyde, M., & Creed, P. A. (2004). Issues in the school-to-work transition of hard of hearing adolescents. *American Annals of The Deaf*, 149(1), 28–38.
- Punch, R., Hyde, M., & Power, D. (2007). Career and workplace experiences of Australian University graduates who are deaf or hard of hearing. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 12(4), 504–517.
<https://doi.org/10.1093/deafed/enm011>
- Punch, R., Creed, P. A., & Hyde, M. B. (2006). Career barriers perceived by hard-of-hearing adolescents: Implications for practice from a mixed-methods study. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 11(2), 224–237.
<https://doi.org/10.1093/deafed/enj023>
- Rauner, F., & Ahrens, M. (2022). *Heterogenität der Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Registry of Interpreters for the Deaf (2005). *Code of Professional Conduct*. Alexandria.
https://rid.org/wp-content/uploads/2023/03/NAD_RID-Code-of-Professional-Conduct-508-Accessible.pdf
- Reiss, K., & Vermeer, H. J. (1984). *Grundlegung einer allgemeinen Translationstheorie*. Tübingen: Niemeyer.
- Rochester Institute of Technology. (2008). Sign Language Interpreters At High Ergonomic Risk. *ScienceDaily*, 19.
- Rogalla, I., & Schidlowski, A. (2016). Fortbildungsbedarf berufstätiger Gehörloser. *Das Zeichen*, 102, 36–44.
- Ross, L. F., Loup, A., Nelson, R. M., Botkin, J. R., Kost, R., Smith, G. R., & Gehlert, S. (2010). Human Subjects Protections in Community-Engaged Research: A Research Ethics Framework. *J Empir Res Hum Res Ethics*, 5(1), 5–17. <https://doi.org/10.1525/jer.2010.5.1.5>.
- Roy, C. B. (2000). *Interpreting as a Discourse Process*. New York: Oxford University Press.
- Russell, D., & Shaw, R. (2016). Power And Privilege: An Exploration Of Decision-Making Of Interpreters. *Journal of Interpretation*, 25(1), 1–26.
- Rydberg, E., Gellerstedt, L. C., & Danermark, B. (2009). Toward an equal level of educational attainment between deaf and hearing people in Sweden? *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 14(3), 312–323.
<https://doi.org/10.1093/deafed/enp001>
- Rydberg, E., Gellerstedt, L. C., & Danermark, B. (2010). The position of the deaf in the swedish labor market. *American Annals of the Deaf*, 155(1), 68–77.
<https://doi.org/10.1353/aad.0.0130>
- Rydberg, E., Gellerstedt, L. C., & Danermark, B. (2011). Deaf people's employment and workplaces - similarities and differences in comparison with a reference

- population. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 13(4), 327–345.
<https://doi.org/10.1080/15017419.2010.507375>
- Sacks, O. (2019). *Stumme Stimmen: Reise in die Welt der Gehörlosen*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there A „big five“ in teamwork? *Small Group Research*, 36(5), 555–599. <https://doi.org/10.1177/1046496405277134>
- Sandrini, P. (2011). Translationswissenschaft. In H. Reinalter & P. Brenner (Hrsg.), *Lexikon der Geisteswissenschaften. Sachbegriffe - Disziplinen - Personen* (S. 1195–1100). <https://doi.org/10.7767/boehlau.9783205790099.1095>
- Sapir, E. (1929). The status of linguistics as a science. *Language*, 5(4), 207–214.
- Schäffner, Christina. (2000). Running before Walking? Designing a Translation Programme at Undergraduate Level. In Christina; Schäffner & B. Adab (Hrsg.), *Developing translation competence*. (S. 143–156). Amsterdam; Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.
- Schenkel, L. S., Rothman-Marshall, G., Schlehofer, D. A., Towne, T. L., Burnash, D. L., & Priddy, B. M. (2014). Child maltreatment and trauma exposure among deaf and hard of hearing young adults. *Child Abuse and Neglect*, 38(10), 1581–1589.
<https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2014.04.010>
- Scherich, D., & Mowry, R. L. (1997). Accommodations in the Workplace for People who are Deaf or Hard-of-Hearing. *JADARA*, 31(1).
- Scherr, A. (2018). Professionalität - ein Qualitätsmerkmal von Organisationen. *Sozial Extra*, 8–13.
- Schindler, K. (2015). Gesundheitsrisiko Gebärdensprachdolmetschen? Eine empirische Untersuchung zu berufsbedingten gesundheitlichen Beschwerden. *Das Zeichen*, 100, 318–333.
- Schlenker-Schulte, C. (2016). *Gesetzeswirkung bei der beruflichen Integration schwerhöriger, ertaubter und gehörloser Menschen durch Kommunikation und Organisation. Abschlussbericht zum Forschungsvorhaben, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin, Bonn. Halle/Saale.*
- Schley, S., Walter, G. G., Weathers, R. R., Hemmeter, J., Hennessey, J. C., & Burkhauser, R. V. (2011). Effect of postsecondary education on the economic status of persons who are deaf or hard of hearing. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 16(4), 524–536. <https://doi.org/10.1093/deafed/enq060>
- Schmitz, K.-D., & Freigang, K.-H. (2002). Terminologieverwaltung und Sprachdatenverarbeitung. In J. Best & S. Kalina (Hrsg.), *Übersetzen und Dolmetschen: eine Orientierungshilfe* (S. 85–100). Tübingen, Basel: A. Francke.
- Schnell, R., & Stubbra, V. (2010). *Datengrundlagen zur Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderung in der Bundesrepublik* (Nr. 148). Berlin.

- Schreier, M. (2014). Varianten qualitativer Inhaltsanalyse: Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 15(1).
- Schröder, G., Haus, A., & Uhl, S. (2015). Hessen setzt Standards: 15 Jahre Staatliche Prüfungen für Dolmetscher/innen für Deutsche Gebärdensprache. *Das Zeichen*, 99, 148–151.
- Schulz von Thun, F. (2023). *Miteinander reden 1: Störungen und Klärungen: Allgemeine Psychologie der Kommunikation*. Hamburg: Rowohlt.
- Schütz, A. (1972). Der gutinformierte Bürger. In *Gesammelte Aufsätze, Band 2*, (S. 85–101). Den Haag.
- Schütze, F. (1977). *Die Technik des narrativen Interviews in Interaktionsfeldstudien – dargestellt an einem Projekt zur Erforschung von kommunalen Machtstrukturen* (U. Bielefeld, Hrsg.). Bielefeld: Mimeo.
- Schütze, F. (1978). Was ist kommunikative Sozialforschung? In A. Gärtner & S. Hering (Hrsg.), *Regionale Sozialforschung, Modellversuch „Soziale Studiengänge“ an der Gesamthochschule Kassel. Materialien 12* (S. 117–131). Kassel: Gesamthochschulbibliothek Kassel.
- Schütze, F. (1984a). Kognitive Figuren des autobiographischen Stegreiferzählens. In M. Kohli & G. Robert (Hrsg.), *Biographie und Soziale Wirklichkeit: neue Beiträge und Forschungsperspektiven* (S. 78–117). https://doi.org/10.1007/978-3-476-03188-4_5
- Schütze, F. (1984b). Professionelles Handeln, wissenschaftliche Forschung und Supervision. *Beiträge zur Supervision*, 262–389.
- Schütze, F. (1996). Organisationszwänge und hoheitsstaatliche Rahmenbedingungen im Sozialwesen: ihre Auswirkungen auf die Paradoxien des professionellen Handelns. In A. Combe & W. Helsper (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns*. (S. 183–276). Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Schütze, F. (2021). *Professionalität und Professionalisierung in pädagogischen Handlungsfeldern: Soziale Arbeit*. (C. Grunert, Hrsg.). Opladen/ Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung* (SchwbAV) vom 28. März 1988 (BGBl. I S. 484), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 24. November 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 323) geändert worden ist https://www.gesetze-im-internet.de/schwabav_1988/SchwabAV.pdf
- Sedgwick, M., & Spiers, J. (2009). The use of videoconferencing as a medium for the qualitative interview. *International Journal of Qualitative Methods*, 8(1), 1–11.
- Sedran, D. (2012). Deaf professionals and designated interpreters: A collaborative approach to service delivery. *AVLIC 2012 Conference*, 1–18.

- Seita, M., Albusays, K., Kafle, S., Stinson, M., & Huenerfauth, M. (2018). Behavioral changes in speakers who are automatically captioned in meetings with deaf or hard-of-hearing peers. *ASSETS 2018 - Proceedings of the 20th International ACM SIGACCESS Conference on Computers and Accessibility - Galewa*, 68–80.
<https://doi.org/10.1145/3234695.3236355>
- Setton, R. (2010). Conference Interpreting. In Y. Gambier & L. Van Doorslaer (Hrsg.), *Handbook of Translation Studies* (S. 66–74). Amsterdam; Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.
- Sheridan, S., & Donnell, J. O. (2023). Irish Sign Language Interpreter Workplace Wellness during COVID-19: Looking back and moving forward. *Journal of Interpretation*, 31(1), 1–25.
- Sherwood, B. (1987). Third culture: making it work. *Journal of Interpretation*, 4, 13–24.
- Sign Language Linguistics Society. (2020). Ethische Grundsatzerklärung für die Gebärdensprachforschung. *Das Zeichen*, 114(34), 76–78.
- Sign2MINT. (2021). <https://sign2mint.de/>
- Siller, H. (2023). Reflexion und Reflexivität als Teil qualitativer Forschung: Seelenstriptease, geheimes Werken oder ganz was anderes? In J. Donlic (Hrsg.), *Qualitative Methoden in der Forschungspraxis: Perspektiven, Erfahrungen und Anwendungsfelder*. (S. 49–62). Opladen, Berlin & Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Singh, S., & Wassenaar, D. (2016). Contextualising the role of the gatekeeper in social science research. *South African Journal of Bioethics and Law*, 9(1), 42–46.
<https://doi.org/10.7196/sajbl.2016.v9i1.465>
- Singleton, J. L., Martin, A. J., & Morgan, G. (2015). Ethics, Deaf-Friendly Research, and Good Practice When Studying. In E. Orfanidou, B. Woll, & G. Morgan (Hrsg.), *Research methods in sign language studies: a practical guide* (S. 7–20). Hoboken: John Benjamins Publishing Company.
- Slapp, A. M. (2004). *Community Interpreting in Deutschland. Gegenwärtige Situation und Perspektiven für die Zukunft*. (D. Andres, Hrsg.). München: Verlagsbuchhandlung.
- Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IV). ,vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 14. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2789) geändert worden ist. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/
- Spillner, B. (1987). Style and Register (Stil und Register). In U. Ammon, N. Dittmar, & K. J. Mattheier (Hrsg.), *Sociolinguistics. Soziolinguistik. An International Handbook of the Science of Language and Society Ein internationales Handbuch zur Wissenschaft von Sprache und Gesellschaft*. (S. 273–285). Berlin, New York: De Gruyter Mouton.
- Sprondel, W. M. (1979). ‚Experte‘ und ‚Laie‘: Zur Entwicklung von Typenbegriffen in der Wissenssoziologie. In W. M. Sprondel & R. Grathoff (Hrsg.), *Alfred Schütz und die Idee des Alltags in den Sozialwissenschaften* (S. 140–154). Stuttgart: Enke.

- Statistisches Bundesamt. (2022). *Sozialleistungen. Schwerbehinderte Menschen*. (Bd. 13).
- Stedt, J. D., & Moores, D. F. (1990). Manual Codes on English and American Sign Language: Historical Perspectives and Current Realities. In H. Bornstein (Hrsg.), *Manual communication: Implications for education*. (S. 1–20). Washington DC: Gallaudet University Press.
- Steiger, T. M., & Lippmann, E. (2013). *Handbuch angewandte Psychologie für Führungskräfte: Führungskompetenz und Führungswissen*. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.
- Steinke, I. (2000). Gütekriterien qualitativer Forschung. In Uwe; Flick, E. v. Kardorff, & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. (S. 319–331). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Stern, L., & Liu, X. (2019). Interpreting Studies. In *The Routledge Handbook of Translation and Education* (S. 226–244). <https://doi.org/10.4324/9781315158945>
- Stewart, D., Schein, J. D., & Cartwright, B. (1998). *Sign Language Interpreting: Exploring its Art and Science*. Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Stichweh, R. (1994). *Wissenschaft, Universität, Professionen: Soziologische Analysen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Stichweh, R. (2000). Professionen im System der modernen Gesellschaft. In R. Merten (Hrsg.), *Systemtheorie Sozialer Arbeit. Neue Ansätze und veränderte Perspektiven*. (S. 29–38). Opladen: Leske + Budrich.
- Stokar, H., & Orwat, J. (2018). Hearing managers of deaf workers: A phenomenological investigation in the restaurant industry. *American Annals of the Deaf*, 163(1), 13–34. <https://doi.org/10.1353/aad.2018.0009>
- Stokoe, W. C., Casterline, D. C., & Cronenberg, C. G. (1965). *A Dictionary of American Sign Language on linguistic principles*. Washington DC: Gallaudet College Press.
- Stolze, R. (2016). *Übersetzungstheorien Eine Einführung*. Tübingen: Narr Francke Attempto GmbH und Co. KG.
- Stone, C. (2010). Sign language and interpretation. In J. H. Stone & M. Blouin (Hrsg.), *International Encyclopedia of Rehabilitation*.
- Stone, C. (2012). Interpreting. In R. Pfau, M. Steinbach, & B. Woll (Hrsg.), *Sign Language: An International Handbook* (S. 980–998). Amsterdam: De Gruyter Mouton.
- Stone, C., & Isari, S. (2019). Konferenzdolmetscher*in werden: Die Erfahrungen tauber Dolmetscher*innen. *Das Zeichen*, 112, 300–311.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1996). *Grounded theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz / PVU.
- Strübing, J. (1993). *Subjektive Leistungen im Arbeitsprozeß*. Wiesbaden: DUV.

- Suga, H. (2021). A comparison of bandwidth consumption between proprietary web conference services and BigBlueButton, an open source webinar system. *Bioresource Science Reports*, (13), 1–11.
- Swabey, L., Agan, T. S. K., Moreland, C. J., & Olson, A. M. (2016). Understanding the Work of Designated Healthcare Interpreters. *International Journal of Interpreter Education*, 8(1)(September), 40–56.
- Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic Growth: Conceptual Foundations and Empirical Evidence. *Psychological Inquiry*, 15(1), 1–18.
- Temple, B., & Young, A. (2004). Qualitative Research and Translation Dilemmas. *Qualitative Research*, 4(2), 161–178. <https://doi.org/10.1177/1468794104044430>
- Teuber, H. (1996). Sign Language Interpreter - On the emerging new picture of its role and function. *RID Views* 13, 45.
- Thóroddsdóttir, H. (2024). The Effect of Preparation on the Quality of Sign Language Interpretation. *Journal of Interpretation*, 32(1), 1–22.
- Tippelt, R., Mandl, H., & Straka, G. (2003). Entwurf und Erfassung von Kompetenz in der Wissensgesellschaft – Bildungs- und wissenstheoretische sowie methodische Perspektiven. In I. Gogolin & R. Tippelt (Hrsg.), *Innovation durch Bildung* (S. 349–379). Opladen: Leske + Budrich.
- Tiselius, E., & Jensen, G. (2011). Process and product in simultaneous interpreting. What they tell us about experience and expertise. In C. Alvstad, A. Hild, & E. Tiselius (Hrsg.), *Methods and Strategies of Process Research: Integrative approaches in Translation Studies* (S. 269–300). Amsterdam; Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.
- Trotter, A. R., Matt, S. B., & Wojnar, D. (2014). Communication strategies and accommodations utilized by health care providers with hearing loss: A pilot study. *American Journal of Audiology*, 23(1), 7–19. [https://doi.org/10.1044/1059-0889\(2013/12-0065\)](https://doi.org/10.1044/1059-0889(2013/12-0065))
- Tseng, J. (1992). *Interpreting as an Emerging Profession in Taiwan. A Sociological Model*. Fu Jen Catholic University, Taiwan.
- Turner, G. H. (2013). *Current approaches to research in sign language interpreting. Edinburgh Interpreting Research Summer School*. Edinburgh: Heriot-Watt University.
- Tweney, R., & Hoemann, H. (1976). Translation and sign languages. In R. W. Brislin (Hrsg.), *Translation: Applications and Research* (S. 99–142). New York: Gardner Press.
- Tye-Murray, N., Spry, J. L., & Mauzé, E. (2009). Professionals with hearing loss: Maintaining that competitive edge. *Ear and Hearing*, 30(4), 475–484. <https://doi.org/10.1097/AUD.0b013e3181a61f16>

-
- Uhlig, A. C. (2012). *Ethnografie der Gehörlosen. Kultur - Kommunikation - Gemeinschaft*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Ukoha, C. (2021). As simple as pressing a button? A review of the literature on BigBlueButton. *Procedia Computer Science*, 197, 503–511. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.12.167>
- Valentin, K. (2019). *“I don’t know if it’s because we’re women...”: Exploring the relationship of gender and signed language interpreting*. Humak University of Applied Sciences, EUMASLI - European Master in Sign Language Interpreting.
- Van Cleve, J. V. (1993). *Deaf history unveiled: Interpretations from the new scholarship*. Washington DC: Gallaudet University Press.
- van Hoof, H. (1962). *Théorie et pratique de l’interprétation*. München: Max Hueber.
- Vernon, M. (2005). Fifty years of research on the intelligence of deaf and hard-of-hearing children: A review of literature and discussion of implications. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 10(3), 225–231. <https://doi.org/10.1093/deafed/eni024>
- Vogel, H. (1999). Geschichte der Gehörlosenbildung. In A. Beecken, J. Keller, S. Prillwitz, & H. Zienert (Hrsg.), *Grundkurs Deutsche Gebärdensprache. Stufe I. Arbeitsbuch* (S. 46–49). Hamburg: Signum Verlag.
- Vogel, H. (2010). Taubsein: vom Aufbruch einer Bewegung. *Menschen*, 2, 52–55.
- Vollmann, R., Eisenwort, B., & Holzinger, D. (2000). Zweitsprache Muttersprache: Die schriftsprachliche Deutsch-Kompetenz österreichischer Gehörloser. *Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachunterricht*, 5(2), 1–22.
- von Kardoff, E. (1995). Qualitative Sozialforschung – Versuch einer Standortbestimmung. In Uwe; Flick, E. v. Kardorff, H. Keupp, L. v. Rosenstiel, & S. Wolff (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und* (S. 3–8). Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union.
- von Schrader, S., Malzer, V., & Bruyère, S. (2014). Perspectives on Disability Disclosure: The Importance of Employer Practices and Workplace Climate. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 26(4), 237–255. <https://doi.org/10.1007/s10672-013-9227-9>
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(4), 463–475. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9426-0>
- Wadensjö, C. (2014). *Interpreting As Interaction*. Hoboken: Taylor & Francis.
- Waldschmidt, A. (2005). Disability Studies: Individuelles, soziales und/oder kulturelles Modell von Behinderung? *Psychologie und Gesellschaftskritik*, 29(1), 9–31.
-

- Waldschmidt, A., & Schneider, W. (2007). Disability Studies und Soziologie der Behinderung. Kultursoziologische Grenzgänge – eine Einführung. In *Disability studies; Kultursoziologie und Soziologie der Behinderung. Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld* (S. 9–25). Bielefeld: transcript Verlag.
- Walter, G. (1992). *Diversity in the schools for the deaf: A report to the membership of the CEASD from the research cotnmittee*. Charleston: Annual Conference of the Convention of the Educators and Administrators Serving the Deaf (CEASD).
- Walter, W. (1994). Strategien der Politikberatung. Die Interpretation der Sachverständigen-Rolle im Lichte von Experteninterviews. In R. Hitzler, A. Honer, & C. Maeder (Hrsg.), *Expertenwissen. Die institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit* (S. 268–284). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Wang, J. (2021). Simultaneous interpreting from a signed language into a spoken language: Quality, cognitive overload, and strategies. In *Simultaneous Interpreting from a Signed Language into a Spoken Language: Quality, Cognitive Overload, and Strategies*. <https://doi.org/10.4324/9780367815769>
- Watzlawick, P., Bavelas, J. B., & Jackson, D. D. A. (2011). *Pragmatics of human communication: a study of interactional patterns, pathologies, and paradoxes*. New York, London: WW Norton & Company.
- Weber, A., & Weber, U. (2015). Älter, Hörbeeinträchtigt und.... Erwerbstätig! *Journal for Labour Market Research*, 48(3), 263–270. <https://doi.org/10.1007/s12651-015-0187-4>
- Weidenfeller, S. (2021). Psychosoziale Belastungen im Zusammenhang mit Hörbehinderung und Gehörlosigkeit. In *Psychotherapie in Gebärdensprache - Ansätze und Interventionen* (S. 91–106). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Weisel, A. (1985). Deafness and Perception of Nonverbal Expression of Emotion. *Perceptual and Motor Skills*, 61, 515–522.
- Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- White, J. A., & Multra Kraft, C. (2014). Strong Voicer: Deaf Individuals vs. Interpreter Perspectives. In D. I. J. Hunt & S. Hafer (Hrsg.), *Our Roots: The Essence of our Future: Conference Proceedings of the Conference of Interpreter Trainers*. (S. 239–252). Portland.
- Whorf, B. L. (2008). Sprache, Denken, Wirklichkeit. Beiträge zur Metalinguistik und Sprachphilosophie. In *Rowohlts Enzyklopädie*. 55403. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Wienand, E., Westerbarkey, J., & Scholl, A. (Hrsg.). (2005). *Kommunikation über Kommunikation. Theorien, Methoden und Praxis. Festschrift für Klaus Merten*. https://doi.org/10.1007/978-3-322-80821-9_18

- Wilde, W. (1853). *Practical observations on aural surgery and the nature and treatment of diseases of the ear*. Philadelphia: Blanchard & Lea.
- Wildgruber, A., & Becker-Stoll, F. (2011). Die Entdeckung der Bildung in der Pädagogik der frühen Kindheit –Professionalisierungs- strategien und -konsequenzen. In W. Helsper & R. Tippelt (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität*. (S. 60–76). Weinheim ; Basel: Beltz.
- Wilensky, H. L. (1964). The Professionalization of Everyone? *American Journal of Sociology*, 70(2), 137–158. <https://doi.org/10.1086/223790>
- Willoughby, L. (2011). Sign language users' education and employment levels: Keeping pace with changes in the general australian population? *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 16(3), 401–413. <https://doi.org/10.1093/deafed/enq067>
- Wills, W. (2005). Übersetzungskompetenz. In P. Sandrini (Hrsg.), *Festschrift für Annemarie Schmid zum 75. Geburtstag* (S. 85–96). Frankfurt am Main: Peter Lang, Europäischer Verlag der Wissenschaften.
- Windisch, M. (2014). *Behinderung-Geschlecht-Soziale Ungleichheit: Intersektionelle Perspektiven*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Winkler, G. (1999). Koordination in strategischen Netzwerken. In *Koordination in strategischen Netzwerken*. <https://doi.org/10.1007/978-3-663-08657-4>
- Winston, E. A. (1989). Transliteration: What's the Message? In C. Lucas (Hrsg.), *Sociolinguistics of the Deaf Community* (S. 147–164). New York: Academic Press John Smith Harvard University Press.
- Wissenschaftlicher Dienst. (2020). *Rechtliche Stellung der Gebärdensprache in europäischen Staaten*.
- Witzel, A. (1982). *Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen*. Frankfurt am Main: Campus.
- Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 1(1).
- Witzel, A., & Reiter, H. (2022). *Das problemzentrierte Interview. Eine praxisorientierte Einführung*. Weinheim ; Basel: Beltz Juventa.
- Wolff, S. (2012). Spricht etwas gegen Gebärdensprache? Anmerkungen zum Ursprung oralistischer Fehlannahmen in sprachphilosophischen Diskurs des 18. und 19. Jahrhunderts. In H. Eichmann, M. Hansen, & J. Heßmann (Hrsg.), *Handbuch Deutsche Gebärdensprache. Sprachwissenschaftliche und anwendungsbezogene Perspektiven* (S. 455–468). Hamburg: Signum Verlag.
- Wollersheim, H.-W. (1993). *Kompetenzerziehung - Befähigung zur Bewältigung*. Frankfurt: Peter Lang.

- Woodcock, K., Rohan, M. J., & Campbell, L. (2007). Equitable representation of deaf people in mainstream academia: Why not? *Higher Education*, 53(3), 359–379. <https://doi.org/10.1007/s10734-005-2428-x>
- Woodward, J. (1972). Implications for sociolinguistics research among the Deaf. *Sign Language Studies*, 1, 1–7.
- Woodward, J. (1975). *How You Gonna Get to Heaven if You Can't Talk with Jesus: The Educational Establishment vs. the Deaf Community*. Amsterdam, The Netherlands: Paper Presented at the Annual Meeting of the Society for Applied Anthropology.
- Yoder, S., & Pratt, S. (2005). Audiologists who have hearing loss: Demographics and specific accommodation needs. *Journal of the Academy of Rehabilitative Audiology*, 38, 11–29.
- Zazove, P., Case, B., Moreland, C., Plegue, M. A., Hoekstra, A., Ouellette, A., ... Fetters, M. D. (2016). U.S. Medical Schools' Compliance With the Americans with Disabilities Act: Findings From a National Study. *Academic Medicine*, 91(7), 979–986. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000001087>
- Ziebart, E. L. (2016). Oppression, Empowerment, and the Role of the Interpreter. *Montview Liberty University Journal of Undergraduate Research*, 2(1), 1–12.
- Ziegler, B. (2015). Verallgemeinerung des Beruflichen und Verberuflichung des Allgemeinen. In B. Ziegler (Hrsg.), *Verallgemeinerung des Beruflichen - Verberuflichung des Allgemeinen?* Bielefeld (S. 9–19). Beruf; Verberuflichung; Professionalisierungs: Bertelsmann.
- Ziemer, T. (2023). Biologie des Gehörs. In *Psychoakustische Schallfeldsynthese für Musik*. Springer, Cham.

14 Anhang

14.1 Erhebungsinstrument

14.1.1 Fragebogen Version 1

1. „Hard-Skill“ Kompetenzen einer GSD

1.1 Dolmetschkompetenz

1.1.1 Wie wichtig ist für dich die translatorische Kompetenz der GSD?

1.1.2 sind beide Kompetenzen gleichwertig oder ist eine wichtiger als die andere?

(gleichwertig, Exaktes signen ist mir wichtiger, Exaktes voicen ist mir wichtiger)

1.2 Interesse an fachlicher Disziplin, Bereitschaft zur Spezialisierung

1.2.1 Wie wichtig ist Dir das Interesse der GSD an deinem Fachgebiet?

1.2.2 Wie wichtig ist Dir, dass sich die GSD selbstständig mit Deinem Fachgebiet auseinandersetzt?

1.2.3 Wie wichtig ist Dir der fachliche Austausch mit der GSD?
(nicht wichtig, neutral, sehr wichtig)

1.3 Zeitliche Flexibilität

1.3.1 wie wichtig ist Dir die zeitliche Flexibilität der GSD?
(nicht wichtig, neutral, sehr wichtig)

1.3.2 Erwartest Du, dass die GSD deine Aufträge priorisiert behandelt?
(nicht wichtig, neutral, sehr wichtig)

- 1.3.3 Würdest Du sagen, die GSD behandelt deine Aufträge priorisiert?
(ja, neutral, nein)

1.4 Mikro-Team

- 1.4.1 Wie würdest Du die Positionen innerhalb ihren Teams beschreiben?
- Ich bin wichtiger als die GSD
 - Wir sind gleichwertig
 - Die GSD ist wichtiger als ich
- 1.4.2 Warum? Bitte beschreibe den Aspekt der Wertigkeit vom vorangegangenen Punkt genauer.
(eigene Angabe)
- 1.4.3 Empfindest du Abhängigkeit von der GSD?
(ja, neutral, nein)
- 1.4.4 Wenn ja, auf welche/n Aspekt/e bezieht sich das Gefühl?
(eigene Angabe)
- 1.4.5 Glaubst du, dass die GSD Abhängigkeit empfindet?
(ja, neutral, nein)

1.5 Makro-Team

- 1.5.1 Hat die GSD Kontakt mit deinem Arbeitsumfeld?
(ja, nein)
- 1.5.2 Bitte beschreibe diesen Kontakt genauer.
> Ort der Begegnung, Dauer der Begegnung, Inhalt
(eigene Angabe)
- 1.5.3 Wird die GSD von den hörenden Mitarbeitenden als Teammitglied wahrgenommen?
(ja, neutral, nein)

1.5.4 Wie wichtig ist dir, dass die GSD Kontakt zu Ihrem Arbeitsumfeld hat?
(nicht wichtig, egal, wichtig)

1.5.5 Warum? Bitte erläutere die Antwort des Kontaktes der GSD mit dem Arbeitsumfeld vom vorangegangenen Punkt.

1.6 Vorbereitung von Settings

1.6.1 Bereitest du ein bevorstehendes Setting mit der GSD vor?
(ja immer, gelegentlich, nein nie)

1.6.2 Wenn ja, bitte schildere, wie du das tust.
(eigene Angabe)

1.6.3 Welche Aspekte sind dir dabei besonders wichtig?
(eigene Angabe)

1.6.4 Wie gehst du vor dem Setting mit fachspezifischen Begriffen um, die der GSD nicht bekannt sind?
(eigene Angabe)

1.7 Nachbereitung von Settings

1.7.1 Wertest du mit der GSD Settings im Nachgang aus?
(ja immer, gelegentlich, nein nie)

1.7.2 Wenn ja, bitte schildere, wie ihr das tut.
(eigene Angabe)

1.7.3 Welche Auswertungs-Aspekte sind dir dabei wichtig?

- Qualität der Verdolmetschung
- Sitzposition
- persönliches Verhalten/ Auftreten der GSD
- eigenes persönliches Verhalten/ Auftreten
- Auftreten/Verhalten der anderen Anwesenden
- Inhalt der Veranstaltung

1.7.4 Von wem ist das Feedback wichtiger?

- Mein Feedback erachte ich als wichtiger
- Das Feedback von mir und der GSD ist gleichrangig
- Das Feedback der GSD erachte ich als wichtiger

1.7.5 Warum? Bitte erläutere deine Antwort bezüglich der Wertigkeit
deines Feedbacks vom vorangegangenen Punkt.

1.8 Fachterminologie

1.8.1 Wie gehst du während des Settings mit der GSD
unbekannten Terminologie um?

1.8.2 Wie entwickelst du fachspezifische Gebärden?
(eigene Angabe)

1.8.3 Wie sicherst du Fachgebärden?
(digital, handschriftlich, cloud basiert)

1.8.4 Tauschst du dich mit anderen DP darüber aus?

1.9 Gossip

1.9.1 Wie wichtig ist dir die Weitergabe von Informationen, die die
GSD Außerhalb von Settings mitbekommt?
> Flur-Funk, Stimmung innerhalb des Teams, Klatsch & Tratsch
(wichtig, egal, nicht wichtig)

1.9.2 Bitte erläutere deine Antwort der settingexternen Informationen
vom vorangegangenen Punkt

2 „Soft-Skill“ Kompetenzen einer GSD

2.1 Auftreten/Präsenz der GSD

2.1.1 Wie wichtig ist dir das persönliche Auftreten der GSD?
(nicht wichtig, neutral, sehr wichtig)

2.1.2 Welche Aspekte sind dir beim persönlichen Verhalten der GSD wichtig

- Zurückhaltung
- Höflichkeit
- Kontaktaufnahme mit hörenden ArbeitskollegInnen
- angemessene Kleidung
(bitte nenne mind. 3 Merkmale, was „angemessen“ für dich bedeutet)
- Verletzung der Rolle als GSD
(bitte spezifiziere, bei welchem Verhalten eine GSD ihre Rolle verletzt)
- Weitergabe von „typischen“ Fragen von Hörenden an den Tauben
(bitte äußere dich, wie für dich ein angemessener Umgang mit diesen Fragen aussieht)

2.2 Sympathie

2.2.1 Wie wichtig ist dir persönliche Sympathie innerhalb ihrer Arbeit mit der GSD?
(wichtig, egal, nicht wichtig)

2.2.2 Warum? Bitte erläutere deine Antwort vom vorangegangenen Punkt.

2.2.3 Wenn dir Sympathie wichtig ist, auf welche Aspekte legst du besonderen Wert (Mehrfachnennung möglich)?

- gleiche persönliche Interessen
- gleiche persönliche Einstellungen, Haltungen (Politik, Ökologie)
- gleiche Lebensumstände

- gleiches Geschlecht
- gleiches Alter
- gleicher Humor
- gleiche Einstellung zu Taubheit

2.2.4 Wie beurteilst du den Einfluss der Sympathie auf ihr
Arbeitsverhältnis?
(eigene Angabe)

2.2.5 Wie beurteilst du privaten Kontakt außerhalb des beruflichen
Kontextes?

- lehne ich ab
- ist mir egal
- finde ich wichtig

2.3 Vertrauen

2.3.1 Wie wichtig ist dir, dass du Vertrauen in die GSD hast?
(nicht wichtig, neutral, sehr wichtig)

2.3.2 Wie wichtig ist dir, dass die GSD Vertrauen zu dir hat?
(nicht wichtig, neutral, sehr wichtig)

2.3.3 bitte nenne mind. 5 Aspekte, die für dich Vertrauen aufbauen

2.3.4 Wie beurteilst du den Einfluss des Vertrauens auf dein
Arbeitsverhältnis?
(eigene Angabe)

2.4 persönliche Offenheit

2.4.1 Wie wichtig ist dir die persönliche Offenheit der GSD?
(eher nicht wichtig, neutral, sehr wichtig)

2.4.2 Wie wichtig ist dir die eigene persönliche Offenheit?
(eher nicht wichtig, neutral, sehr wichtig)

2.4.3 Wenn dir die persönliche Offenheit wichtig ist: Wie wichtig sind dir dabei die folgenden Aspekte?

- Austausch von persönlichen Informationen
> Familie, Freunde, private Lebenssituation, ...
(nicht wichtig, neutral, sehr wichtig)
- Austausch von körperlicher und / oder seelischer Verfassung
(nicht wichtig, neutral, sehr wichtig)
- Austausch von persönlicher Meinung
(nicht wichtig, neutral, sehr wichtig)

3 Abschluss

3.1 Was sind die ausschlaggebenden Faktoren, die dieses Arbeitsverhältnis von der Arbeit mit anderen GSD unterscheidet?
(eigene Angabe)

3.2 Bitte beurteile das Verhältnis von Sympathie, Vertrauen und persönlicher Offenheit einerseits und Professionalität andererseits.

- Das steht für mich in totalem Widerspruch.
Sympathie, Vertrauen und persönliche Offenheit schließen professionelles Arbeiten aus.
- Das steht für mich in keinem Zusammenhang.
- Das ist für mich unabdingbar.
Ohne Sympathie, Vertrauen und persönliche Offenheit ist professionelles Arbeiten nicht möglich

3.3 Gibt es noch eine Anforderung, die du gegenüber GSD hast, die bislang noch nicht genannt wurde?

14.1.2 Fragebogen Version 2

1 Unterschied Designated Interpreter Community Interpreter

- 1.1 Faktoren, die diese Arbeit von der Arbeit mit anderen GSD unterscheidet?

2 „Hard-Skill“ Kompetenzen einer GSD

2.1 Dolmetschkompetenz

- 2.1.1 Translatorische Kompetenz der GSD
 - 2.1.1.1 Signen
 - 2.1.1.2 Voicen
- 2.1.2 Verhältnis beider Kompetenzen

2.2 Interesse an fachlicher Disziplin, Bereitschaft zur Spezialisierung

- 2.2.1 Interesse der GSD am Fachgebiet
- 2.2.2 Selbstständiges Auseinandersetzen im Fachgebiet
- 2.2.3 Fachlicher Austausch mit der GSD

2.3 Zeitliche Flexibilität

- 2.3.1 Zeitliche Flexibilität der GSD
- 2.3.2 Wunsch nach bevorzugter Behandlung der Aufträge
- 2.3.3 Behandelt die GSD die Aufträge bevorzugt?

2.4 Mikro-Team

- 2.4.1 Position innerhalb des Teams
- 2.4.2 Warum?
- 2.4.3 Abhängigkeit von der GSD
- 2.4.4 Wenn ja, was genau?
- 2.4.5 GSD Abhängigkeit

2.5 Makro-Team

- 2.5.1 GSD Kontakt mit dem Arbeitsumfeld?
- 2.5.2 Wie genau?

> Ort der Begegnung, Dauer der Begegnung, Inhalt

- 2.5.3 Wahrnehmung der GSD als Teammitglied
- 2.5.4 GSD Kontakt zum Arbeitsumfeld
- 2.5.5 Warum?

2.6 Vorbereitung von Settings

- 2.6.1 Vorbereitung mit der GSD
- 2.6.2 Wie genau?
- 2.6.3 Besonders wichtige Aspekte?
- 2.6.4 Vor dem Setting: Umgang mit Fachbegriffen, die die GSD nicht kennt

2.7 Nachbereitung von Settings

- 2.7.1 Nachbereitung mit der GSD
- 2.7.2 Wie genau?
- 2.7.3 Besonders wichtige Aspekte?
- 2.7.4 Feedback von beiden
- 2.7.5 Warum?

2.8 Fachterminologie

- 2.8.1 Während dem Setting: Umgang mit Fachbegriffen, die die GSD nicht kennt?
- 2.8.2 Fachspezifische Gebärden entwickeln
- 2.8.3 Fachspezifische Gebärden sichern
- 2.8.4 Austausch mit anderen DP

2.9 Gossip

- 2.9.1 Interesse an Gossip, Flurfunk, Klatsch und Tratsch
- 2.9.2 Warum?

2.10. Sprachwahl

- 2.10.1 Wechsel DGS < > LBG

3 „Soft-Skill“ Kompetenzen einer GSD

3.1 Auftreten/Präsenz der GSD

- 3.1.1 Auftreten GSD
- 3.1.2 Besonders wichtige Aspekte?

3.2 Sympathie

- 3.2.1 Persönliche Sympathie
- 3.2.2 Warum?
- 3.2.3 Besondere Aspekte?
- 3.2.4 Beeinflusst Sympathie die Zusammenarbeit?
- 3.2.5 Privater Kontakt

3.3 Vertrauen

- 3.3.1 Vertrauen zur GSD
- 3.3.2 Vertrauen der GSD
- 3.3.3 Vertrauensaufbau
- 3.3.4 Beeinflussung Vertrauen auf Zusammenarbeit

3.4 persönliche Offenheit

- 3.4.1 persönliche Offenheit der GSD
- 3.4.2 eigene persönliche Offenheit
- 3.4.3 Wenn wichtig, besondere Aspekte?

4 Abschluss

- 4.1 Sympathie, Vertrauen und persönlicher Offenheit einerseits und Professionalität andererseits. Verbindung?
- 4.2 Einfluss von Gender der GSD
- 4.3 Ergänzungen

14.2 Codierleitfaden

Hauptkategorie	Subkategorie	wird codiert, wenn folgende Aspekte genannt werden ...
Hardskills		• fachliche Kompetenzen, die das Gebärdensprachdolmetschen beinhalten
Translatorische Kompetenz		• Hinweise auf Rezeptions- und Produktionsskills • besonders sign-to-voice
	Relevanz der translatorischen Kompetenz	• Einstufung der beiden Kompetenzen generell
	Wichtung zwischen Voicen und signen	• Einstufung einer der beiden Kompetenzen als wichtiger
Interesse an fachlicher Disziplin und Bereitschaft zur Spezialisierung		• Äußerungen zum Verhältnis der DI zum Fachgebiet der DP, wie Offenheit, Lernbereitschaft • Äußerungen zum Umgang mit dem Wissensdefizit der DI
	Interesse am Fachgebiet	• Relevanz des Interesses der DI am Fachgebiet
	Selbstständiges Auseinandersetzen	• Bereitschaft der DI, Eigeninitiative bei der Aneignung des Fachwissens zu zeigen
	Fachlicher Austausch	• Äußerungen, die die Relevanz oder den Inhalt des fachlichen Austausches Zwischen DP und DI beschreiben
Zeitliche Flexibilität		• Äußerungen zur zeitlichen Flexibilität und der Priorisierung der Aufträge der DP
	Relevanz der zeitlichen Flexibilität der DI	• Äußerungen, die beschreiben, wie wichtig für die DP die zeitliche Flexibilität der DI ist

	Relevanz der priorisierten Behandlung	• Äußerungen, die beschreiben, wie wichtig für die DP die priorisierte Behandlung ihrer Aufträge ist
Mikroteam-dynamiken		• Äußerungen zu dem und Rollenverhältnis zwischen DP-DI
	Mikroteam allgemein	• Äußerungen, die sich auf die Dynamik der Teambildung oder des Verhältnisses zw. DP und DI beziehen
	Verhältnis DP und DI zueinander bzgl. Macht/Entscheidungsgewalt	• Äußerungen, die sich explizit auf eine Hierarchie zwischen DP und DI beziehen
	Mikroteam/Makroteam	• Äußerungen, wie das Verhalten des Mikroteams sich in Anwesenheit des Makroteams ändert
	Rekrutierung, Kennenlernphase	• Äußerungen, die die Rekrutierung von neuen DIs beschreiben
	Einsatzgebiete	• Äußerungen, die eine differenzierte Auswahl der DIs für bestimmte Einsatzgebiete beschreiben
	Abhängigkeit	• Äußerungen, die auf eine derart exklusive Verbindung hindeuten, dass die freie Entscheidung davon beeinflusst wird und sich eine Abhängigkeit ergibt
Makroteam-dynamiken		• Äußerungen zu dem Verhältnis der DI zum Arbeitsumfeld der DP
	DI Kontakt mit Umfeld	• Äußerungen, die Art und Umfang des Kontaktes der DI mit dem h Umfeld beschreiben
	Organisation	• Äußerungen zu der Organisation der DP und seinen DIs in den betrieblichen Arbeitsablauf
	DI Teammitglied	• Äußerungen, die das Verhältnis der DI zum Team beschreiben
Vorbereitung		• Äußerungen, die die Vorbereitung von

von Settings		Settings und Einsätzen betreffen
	Vorbereitung allgemein	
	Vorbereitung Inhalt	• Äußerungen, die beschreiben, welche Themen bei der Vorbereitung angesprochen werden
Nachbereitung von Settings		• Äußerungen, die die Nachbereitung von Settings und Einsätzen betreffen • Feedback allgemein und im Speziellen
	Nachbereitung Form	• Äußerungen, die beschreiben auf welche Art und Weise Feedback gegeben wird
	Nachbereitung Inhalt	• Äußerungen, die beschreiben, welche Themen bei der Nachbereitung angesprochen werden
Fachterminologie		• Äußerungen, die die Erarbeitung und Sicherung der Fachterminologie betreffen
	Erarbeitung	
	Austausch mit Peers	
	Sicherung	
	Translationsstrategie bei unbekannter Terminologie	
Gossip		• Äußerungen, die die Kommunikation von Hörenden MA betrifft, wenn die DP nicht anwesend ist (Klatsch und Tratsch)
Softskills		• Soziale Kompetenzen die sich auf die Selbstdarstellungs- oder Interaktionsfähigkeit der GSD bezieht
Auftreten und Präsenz		• betrifft persönliches Verhalten der DI in sozialen Settings

	Verhalten	
	äußere Erscheinung	
	Umgang mit typi- schen Fragen DGS, Taubheit	
Sympathie		• betrifft Gefühle der Sympathie, Zuneigung und persönlichen Nähe
	Sympathie allgemein	
	Privater Kontakt	• Äußerungen, die die Meinung zu privatem Kontakt mit DI betreffen
Vertrauen		• betrifft Gefühle des gegenseitigen oder einseitigen Vertrauens • betrifft Vertrauen im Zshg mit dem Translat
	Vertrauen allgemein	• allgemeine Äußerungen zu dem Thema Vertrauen zwischen DP und DI
	Bezahlung	• Äußerungen, die vor dem Hintergrund des Vertrauens auf das Thema Bezahlung Bezug nehmen
	Schweigepflicht	• Äußerungen, die vor dem Hintergrund des Vertrauens auf das Thema Schweigepflicht Bezug nehmen
persönliche Of- fenheit		• betrifft Äußerungen, die von der Bereitschaft zeugen, private Inhalte mitzuteilen
	Persönliche Offenheit allgemein	• allgemeine Äußerungen zu dem Thema der persönlichen Offenheit
	Persönliche Offenheit Inhalt	• Äußerungen, die auf die thematische Aspekte referieren, die als besonders / wenig angemessen empfunden werden

Verhältnis von Sympathie, Vertrauen, Offenheit und Professionalität		
Sonstige Kategorien		
Gender		• Äußerungen zum Gender DI
Pausen		•
Profil DP		• betrifft Aufgaben und Zuständigkeiten, die der DP zufallen
	Organisation und Verwaltung der Dolmetschenden	
	DP zu DI	• beschreibt die Handlungen der DP, die explizit auf die DI abzielen
DI:DI		
Unterschied GSD - DI		
freie Anmerkung		• freie Ergänzung nach Abschluss des Interviews
Deaf Space		• Äußerungen, die die Meinung der DP zum Thema „Deaf Space“ und sprechen/ gebärden in Anwesenheit der DP betreffen

14.3 Verschriftlichungen

14.3.1 Ingo

001 Wie wichtig ist für Dich, dass die Dolmetschenden gut signen können?

00:00:35.410 - 00:00:48.000

002 Soll ich nur kurz antworten oder ausführlicher erzählen?

00:00:48.500 - 00:00:51.190

003 Das ist dir selbst überlassen. So wie es dein Gefühl dir sagt.

00:00:51.290 - 00:01:01.871

004 Damals war es schwierig für mich, gute Dolmetscherinnen zu finden. In der
005 näheren Region war das völlig unmöglich. Deshalb habe ich schon sehr
006 schnell angefangen, deutschlandweit zu suchen. Meine Anforderungen sind
007 einfach sehr hoch. Denn ich brauche ja nicht nur Übersetzungen von der
008 deutschen Lautsprache in die deutsche Gebärdensprache, sondern auch die
009 Verdolmetschung von englischen Äußerungen in Gebärdensprache. Dazu kommen

010 etliche Fachbegriffe. Und viele Dolmetscherinnen haben bereits eine
011 Arbeitsroutine. Viele sind bereits auch ausgebucht, die haben einfach keine
012 Zeit. Letztendlich habe ich dann gezielt bei den Absolventinnen gesucht und
013 eine Person gefunden. Diese Person hatte erst vor Kurzem die Ausbildung
014 abgeschlossen und war noch ganz unerfahren, aber dennoch bereit, für
015 mich zu arbeiten und Erfahrungen zu sammeln. Diese Chance habe ich genutzt.
016 Das ist ja auch eine tolle Chance für die Person. Es gab keine anderen
017 Aufträge diese Person hat sich völlig auf mich konzentriert. Das war eine
018 Chance. Anfangs habe ich viel vermittelt über meinen Arbeitsbereich, viel
019 erklärt über die Inhalte und Prozesse und so weiter. Aber ich musste
020 geduldig sein. Diese Entwicklungsprozesse brauchen Zeit, es brauchte
021 ungefähr ein Jahr bis diese Person alles verinnerlicht hatte und auf dem
022 Level gearbeitet hat dass ich brauchte. Ich kann ja nicht von Anfang an 100
023 % erwarten, das braucht einfach Zeit. Aber dann ist alles gut und man kann
024 auch langfristig gut zusammenarbeiten.

00:01:02.051 - 00:02:19.491

025 Und wie ist das jetzt? Ist dir bei der Neueinstellung einer Dolmetschenden
026 wichtiger, dass sie gleich gut voicen und signen kann oder machst du da

027 Unterschiede?

00:02:19.660 - 00:02:37.515

028 Wenn eine neue Dolmetscherin zum Team dazu kommt, empfehle ich, diese mit
029 einer bereits erfahrenen Dolmetscherin zusammenarbeiten zu lassen. Es gibt
030 ja ganz unterschiedlichen Personen. Meist fällt das Signen am Anfang
031 leichter. Das Voicen ist oft hart. Das liegt am Englischen. Ich gebärde ja
032 auf Deutsch, und das Umschalten im Kopf ist dann oft schwierig. Aber die
033 umgekehrte Richtung, also das Gebärden für mich, ist leichter. Aber oft ich
034 verpasse dabei viel vom Inhalt, entweder ist es nicht ganz klar für mich,
035 falsche Gebärden werden benutzt oder sowas. Aber klar, am Anfang ist es
036 egal, da ist es wichtig erstmal reinzukommen. Ich bezahle natürlich
037 trotzdem. Aber voll verständlich ist es oft nicht. Aber wenn ich dann
038 trotzdem Geduld habe, braucht es ungefähr ein Jahr und kontinuierlicher
039 Begleitung, dann entwickelt sich das und ist am Ende auch erfolgreich.

00:02:37.692 - 00:03:29.506

040 Ist dir das wichtig, dass die Dolmetscherin Interesse an deinem Fachgebiet
041 hat?

00:03:34.401 - 00:03:42.600

042 Ja das ist schon wichtig. Klar.

00:03:43.070 - 00:03:45.387

043 Warum?

00:03:45.660 - 00:03:47.659

044 Wenn das Interesse am Fach nicht gegeben ist, fällt es schwerer zu
045 verstehen, was die Bilder bedeuten. Der Zusammenhang fehlt einfach.

00:03:48.082 - 00:03:56.322

046 Erwartest du, dass sich die Dolmetscherin sich selbstständig mit deinem
047 Fachgebiet auseinandersetzt?

00:03:57.369 - 00:04:12.073

048 Früher, am Anfang, da habe mir gewünscht, dass die Dolmetscherin ein
049 bisschen eigene Erfahrungen sammeln, indem sie zum Beispiel ein Buch lesen.
050 Es gibt ja grundlegende Bücher über physikalische Themen, da können sie
051 einfach selber anfangen zu lesen, zum Beispiel abends ein bisschen die
052 Seiten durchblättern und grob über die Themen drüber fliegen. Dabei geht es
053 mir nicht um die konkreten Formeln, mir ist eher wichtig dass sie die
054 Inhalte verstehen und begreifen worum es geht. Eine Dolmetscherin war sogar
055 bereit, ein Seminar in der Universität zu belegen. Da hab ich echt Respekt

056 vor gehabt. Für ein Semester hat sie sich mit rein gesetzt und einfach
057 zugeschaut. Dabei war es gar nicht wichtig, die konkreten Formeln zu
058 verstehen, sondern einfach die Sprache auf sich wirken zu lassen und die
059 Grundlagen zu verstehen. Am Anfang des Studiums hat man ja noch Zeit. Die
060 Dolmetscherin war bereit, dort hinzugehen und zu lernen. Und das hat sich
061 dann auch wirklich ausgezahlt.

00:04:12.626 - 00:05:06.777

062 Wie wichtig ist es für dich, dich mit der Dolmetscherin über
063 fachspezifische Themen auszutauschen?

00:05:11.051 - 00:05:24.743

064 Das ist sehr wichtig. Denn wenn wir uns über ein Thema unterhalten, dann
065 ist später auch die Übersetzung besser. Es ist wie eine Art Vorbereitung.
066 Auch die Gespräche, die wir manchmal abends führen. Würden sie nur
067 ausschließlich dolmetschen [...], naja das geht natürlich auch, aber
068 manchmal sind sie neugierig und fragen mich etwas. Und nach meinen
069 Erklärungen ist oft ein größeres Verständnis für die Zusammenhänge da. Das
070 ist oft Teil unserer Gespräche. Dass wir gar nicht über meine Inhalte
071 reden, kommt eigentlich gar nicht vor. Meist dienen die Gespräche daher
072 dann der Vorbereitung.

00:05:25.238 - 00:05:54.469

073 Ist es wichtig für dich, dass sich die Dolmetscherin deinem Zeitplan
074 anpasst?

00:06:00.061 - 00:06:09.765

075 Meinst du damit auch die zeitliche Vorbereitung?

00:06:10.620 - 00:06:12.797

076 Nein. Angenommen, du hast einen Termin, bei dem du Dolmetscherinnen
077 brauchst. Aber im Augenblick ... Du hast ja im Augenblick mehrere
078 Dolmetscherinnen, oder? Und erwartest du, dass die sich an dich anpassen,
079 wenn du einen Termin hast?

00:06:13.461 - 00:06:26.918

080 Du meinst feste Termine?

00:06:31.084 - 00:06:34.387

081 Ja genau, ob du das erwartest, dass die Dolmetscherinnen dich priorisiert
082 behandeln.

00:06:35.384 - 00:06:43.846

083 Ich kann die Termine ja nicht ändern. Und wenn ich zum Beispiel an einer

084 Veranstaltung teilnehmen möchte, die ich selber nicht organisiere, dann
085 bitte ich meine Dolmetscherin, dorthin zu kommen. Und wenn das nicht
086 möglich ist, gibt es andere Dolmetscherinnen aus unserem Team. Die können
087 mich dann begleiten. Da gibt es oft einen Wechsel innerhalb der Gruppe.

00:06:43.996 - 00:07:02.099

088 Und wer übernimmt die Organisation? Machst du das selber oder eine der
089 Dolmetscherinnen?

00:07:02.256 - 00:07:11.525

090 Das ist ganz unterschiedlich. Am Anfang habe ich selbst rum gefragt und aus
091 den Rückmeldungen dann die Dolmetschenden zusammengestellt. Ein oder zwei,
092 je nach dem. Oder wenn es ganz kurzfristige Termine waren und ich schon
093 eine Dolmetscherin gefunden hatte, habe ich das Suchen einer Co dann an sie
094 abgegeben. Aber meist habe ich das selber organisiert alles und mir einen
095 Plan gemacht. Am Anfang war es auch meist so, dass ich mich zeitlich an die
096 Dolmetscherinnen angepasst habe. Später bin ich zu festen Terminen
097 übergegangen auf die sich die Dolmetschende dann einstellen konnte. Das
098 hatte dann auch Auswirkungen auf die institutsinterne Planung. Die wussten
099 dann immer schon genau, wann eine Dolmetscherin zu mir kommen würde und
100 haben ihren Plan geändert.

00:07:11.564 - 00:07:55.530

101 Du hast gesagt, dass du am Anfang eine Dolmetscherin gefunden hattest. Ist
102 die bis heute dabei?

00:07:56.358 - 00:08:05.780

103 Ja, eine Person ist schon seit zehn Jahren dabei. Aber andere weniger,
104 aufgrund meiner Umzüge, die konnten einfach nicht mit ziehen. Da musste ich
105 dann neue Dolmetscherinnen suchen, die dann eben auch weniger Erfahrung
106 hatten. Aber eine Stammdolmetscherin gibt es, leider wohnt sie aber aufgrund
107 eines Umzugs nicht mehr so nah. Daher kommt sie seltener zum Dolmetschen
108 vorbei. Aber wenn internationale Veranstaltungen anstehen, eine Konferenz
109 zum Beispiel, dann kann sie immer dabei sein. Diese Flugreise ist dann kein
110 Problem. Da kann ich sie dann mitbringen.

00:08:06.765 - 00:08:41.511

111 Aber meine jetzige Arbeit hat sich auch geändert. Ich brauche weniger
112 Dolmetschende für meine Forschung, da ich jetzt in einem neuen Projekt
113 arbeite. Dort sind eher Gehörlose und wir gebärden miteinander. Im Projekt
114 „Sign2MINT“ brauche ich jetzt viel weniger Dolmetscherinnen. Nur wenn

115 Gespräche mit Partnern oder anderen anstehen. Früher gab es da eine große
116 Abhängigkeit, das hat sich jetzt geändert. Auch ist mein Interesse für
117 normale deutsche Forschung ist weniger geworden und damit hat sich auch
118 mein Umfeld geändert. Daher schwankt der Dolmetschbedarf.

00:08:41.622 - 00:09:12.795

119 Die Dolmetscherin und du, ihr seid ja eher ein kleines Team, wie sieht das
120 aus mit der Gleichwertigkeit? Ist es eher so, dass du sagen würdest, ihr
121 seid gleichwertig oder gibt es eine Hierarchie?

00:09:15.822 - 00:09:37.511

122 Ja klar, also was ich will, muss sie schon machen. Aber wenn sie Wünsche an
123 mich heran trägt, die eine Verbesserung Arbeitsbedingungen betreffen, dann
124 bin ich natürlich dazu bereit. Zum Beispiel wenn sie sich an dem Ort, an
125 dem sie sitzen oder stehen soll, nicht wohl fühlt oder wenn die
126 Lichtverhältnisse nicht gut sind, das Mikrofon oder so was.

00:09:38.222 - 00:10:08.511

127 Das bedeutet, es gibt schon eine Verschiebung in deine Richtung und die
128 Dolmetschende muss sich an dir orientieren. Denn schließlich bist du der
129 Auftraggeber oder?

00:10:13.000 - 00:10:21.844

130 Ja klar. Dass die Dolmetscherin eine führende Rolle einnimmt, kann ich mir
131 auch nicht vorstellen. Sie ist ja eine Dienstleisterin.

00:10:22.022 - 00:10:31.666

132 Hast du das Gefühl, von der Dolmetscherin abhängig zu sein?

00:10:32.488 - 00:10:37.377

133 Wenn es nur eine Dolmetscherin ist, dann empfinde ich eine starke
134 Abhängigkeit, ja. Sobald mehrere Dolmetscherinnen da sind und ich flexibel
135 wechseln kann, empfinde ich das eher nicht so.

00:10:38.111 - 00:10:47.355

136 Glaubst du, die Dolmetscherin empfindet dir gegenüber eine Abhängigkeit?

00:10:47.511 - 00:10:54.777

137 Das ist unterschiedlich und hängt von der aktuellen Lebenssituation ab. Ob
138 eine Dolmetscherin jetzt den Fokus aufs Geld verdienen legt oder nicht. Je
139 größer die Abhängigkeit ist, desto enger ist aber auch das
140 Arbeitsverhältnis. Je mehr eine Dolmetscherin auch andere Aufträge hat,
141 desto schwerer ist es für mich meine Termine zu besetzen. Die Bezahlung hat
142 da auch Einfluss drauf. Zum Beispiel bezahle ich ein bisschen besser,

143 einfach weil Englisch und noch anderes Sachen dazu kommen. Das ist
144 natürlich auch ein tolles Angebot für die Dolmetscherin und entsprechend
145 ist dann auch die Leistung, die ich dafür bekomme.

00:10:57.755 - 00:11:44.666

146 Dein erweitertes Arbeitsumfeld besteht ja aus hörenden Personen. Hat deine
147 Dolmetscherin zu den hörenden Mitarbeitenden Kontakt?

00:11:47.600 - 00:12:05.488

148 Du meinst privaten Kontakt mit den hörenden Mitarbeitenden?

00:12:07.377 - 00:12:10.177

149 Ich meine einen Kontakt ganz unabhängig von dir. Zum Beispiel lockeren
150 Pausenkontakt.

00:12:10.288 - 00:12:18.200

151 Also wenn ich nicht da bin und die Dolmetschende dann schon auf die Anderen
152 trifft, dann unterhalten sie sich, ja.

00:12:18.306 - 00:12:26.600

153 Wann bist du denn beispielsweise nicht da?

00:12:26.666 - 00:12:29.111

154 Na wenn ich mal zu spät komme, fünf, fünfzehn Minuten oder eine halbe
155 Stunde. Oder auf einer Konferenzreise ist es möglich, dass die
156 Dolmetscherin während ihrer Freizeit Kontakt zu anderen Personen hat. Aber
157 wenn ich da bin, schaltet sie natürlich um und agiert nur noch als meine
158 Dolmetscherin. Aber normalerweise gibt es keine privaten Kontakte zwischen
159 der Dolmetscherin und anderen.

00:12:29.244 - 00:13:01.266

160 Glaubst du, dass dein hörendes Umfeld die Dolmetscherin als gleichwertigen
161 Teil des Teams wahrnimmt?

00:13:04.184 - 00:13:17.022

162 Der Begriff "Team" bezeichnet hier das Forschungsteam. Die Dolmetscherin
163 als Teil des Teams zu sehen, passt einfach nicht, sie ist ja keine
164 Physikerin.

00:13:17.087 - 00:13:25.111

165 Das heißt, du glaubst, dass die Hörenden die Dolmetscherin ganz klar nur
166 dir zuordnen?

00:13:25.200 - 00:13:33.311

167 Da gehen die Leute ganz unterschiedlich mit um. Aber die meisten Leute
168 wissen, dass die Dolmetscherin nicht Teil unseres Teams ist. Manche Leute

169 meinen vielleicht, dass das Team der Dolmetschenden zu meinem Team dazu
170 gehören, aber eigentlich gibt es da eine klare Trennung.

00:13:33.400 - 00:13:56.533

171 Machst du die Vorbereitung mit den Dolmetschenden immer zusammen oder eher
172 nur manchmal oder niemals?

00:14:01.355 - 00:14:12.777

173 Also wenn das Thema ganz neu ist, dann wünscht sich die Dolmetscherin eine
174 Vorbereitung. Wenn das Thema aber bekannt ist oder es nur kleine Änderungen
175 gibt, bei einem Vortrag zum Beispiel, wo sich Vieles wiederholt, dann ist
176 der Vorbereitungsaufwand geringer. Aber wenn es neue Forschungsergebnisse
177 gibt, braucht die Dolmetscherin viel Vorbereitung. Das ist schon auch
178 anstrengend.

00:14:12.888 - 00:14:35.752

179 Du meinst die Vorbereitung mit den Dolmetschenden zusammen?

00:14:35.977 - 00:14:40.600

180 Typischerweise bereite ich eine Präsentation am Anfang so vor, dass ich den
181 Inhalt erstmal aufschreibe und dann gebärde. Dabei nehme ich mich dann mit
182 meiner Webcam auf. Das dauert so eine halbe Stunde oder so. Danach schicke
183 ich das Video an die Dolmetscherin, damit sie sich zu Hause dann meinen
184 Vortrag und meine Präsentation in Ruhe ansehen kann. Im nächsten Schritt
185 treffen wir beide uns und sie hat die Möglichkeit, mir Fragen zu stellen.
186 Wenn es um bestimmte Sachverhalte geht, bei denen die Dolmetscherin Übung
187 im Voicen braucht, dann gebärde ich diese Situationen auch noch einmal.
188 Wenn sie dann ein gutes Gefühl hat, kann auch eine zweite Dolmetscherin
189 dazu gezogen werden. Das geht zum Beispiel problemlos, wenn wir auf einer
190 großen Konferenz sind. Da übernachten wir ja im Hotel, und dann treffen wir
191 uns abends manchmal nochmal. Dann üben wir die Situation noch mal als
192 Vorbereitung auf den nächsten Tag. Manchmal hole ich auch hörende
193 Mitarbeitende mit dazu, die sich mit dem Thema auskennen. Die können dann
194 noch mal ein konkretes Feedback zu der Verdolmetschen geben. Zum Beispiel
195 wenn falsche englische Formulierungen benutzt werden, der die Dolmetscherin
196 nicht bekannt waren und die ich ja nicht hören kann. Bei diesen
197 Diskussionen über konkrete Formulierungen bin ich dann auch immer dabei.
198 Und das ist dann eine sehr gute Vorbereitung für den kommenden Vortrag.

00:14:40.955 - 00:16:01.960

199 Das ist aber eine intensive Vorbereitung

00:16:02.355 - 00:16:05.444

200 Beim nächsten Mal, wenn das selbe Thema auftaucht, dann wird der
201 Vorbereitungsaufwand natürlich weniger.

00:16:05.755 - 00:16:09.967

202 Werden eure Fachvokabeln irgendwo gespeichert oder festgehalten? In einem
203 Buch, einem Video oder in einer Cloud oder etwas Ähnliches?

00:16:12.400 - 00:16:23.977

204 Jetzt gibt es ja das Lexikon aus dem Projekt Sing2MINT, weißt du? Da sind
205 viele Gebärden jetzt gespeichert. Vorher hatten wir keine solche
206 Möglichkeit. Früher hatten wir Zeichnungen von Gebärden oder
207 Videoaufnahmen. Aber richtig klar war der Inhalt da oft nicht. Die
208 Dolmetschenden haben mich manchmal gebeten, etwas aufzunehmen. Das waren
209 dann zum Beispiel etwa halbstündige Erklärungen von Zusammenhängen, keine
210 reinen Wortlisten. Aber manchmal habe ich auch meine Fachvokabeln von einer
211 Liste einfach runtergebärdet. Dann haben sie mich nach einzelnen
212 Bedeutungen gefragt und ich habe das dann erklärt.

00:16:24.133 - 00:16:55.832

213 Ich stelle mir das so vor, dass sich damals eine der Dolmetscherinnen
214 bereit erklärt hat, eng mit dir zusammen zu arbeiten. Die hat dann also die
215 ganze Erfahrung gesammelt und an die neuen Dolmetschenden weitergegeben.
216 Aber wie genau wurden die Vokabeln ausgetauscht?

00:16:57.096 - 00:17:15.520

217 Die Dolmetschenden waren ja immer zu zweit, die haben ja gar nicht allein
218 gearbeitet.

00:17:15.600 - 00:17:22.751

219 Aber wenn dann eine weitere Person dazugekommen ist, wie wurde da mit den
220 Vokabeln umgegangen? Wurden die im direkten Gespräch weitergegeben?

00:17:22.888 - 00:17:31.536

221 Ja. Das ist wichtig, dass das regelmäßig geschieht. Das braucht oft ein
222 Jahr.

00:17:31.711 - 00:17:34.933

223 Das bedeutet richtiger lebendiger Kontakt.

00:17:35.489 - 00:17:38.311

224 Ja genau.

00:17:38.533 - 00:17:38.866

225 Du hast mir ja gerade Einiges zum Thema Vorbereitung erzählt. Gibt es

226 etwas, was aus deiner Perspektive bei der Vorbereitung unverzichtbar ist?

00:17:47.200 - 00:17:58.555

227 Also wenn ein Thema ganz neu ist und man am Anfang der Vorbereitung steht,
228 dann empfehle ich erstmal eine Videoaufnahme von sich zu machen und das
229 dann an die GSD zu schicken. Dann können die sich schon mal darauf
230 vorbereiten. Früher haben wir das mal so gemacht, dass ich eine
231 schriftliche Fassung geschickt habe. Aber dann haben die Dolmetscherinnen
232 das dann quasi nur vorgelesen. Das fand ich nicht optimal. Da ist es
233 besser, wenn ich mich vorher aufnehme und die Dolmetscherinnen das dann
234 bekommen. Aber wichtig war auch bescheid zu sagen, dass das nur eine grobe
235 Orientierung sein kann und meine Präsentation dann am nächsten Tag
236 möglicherweise ein bisschen anders sein wird. Ich möchte einfach mich nicht
237 so einschränken und einem Skript folgen, ich möchte spontan agieren können.
238 Aber die Vorbereitung mit den Aufnahmen ist schon sehr wichtig. Möglich ist
239 auch, dass von den Dolmetscherinnen die Bitte nach konkreten englischen
240 Formulierungen geäußert wird. Da kann ich dann natürlich ein paar Beispiele
241 mit einbauen.

00:17:59.209 - 00:18:46.838

242 In deinem Vortrag gibt es ja sehr fachspezifische Begriffe. Erklärst du
243 deren Bedeutung den Dolmetschenden oder erwartest du, dass die sich das
244 selber erschließen, mittels Lexika oder ähnlichem?

00:18:48.111 - 00:19:03.866

245 Nein, das erkläre ich meist selber.

00:19:03.911 - 00:19:07.570

246 Und entwickelt ihr beide dann die Gebärden oder wie geht das vonstatten?

00:19:08.016 - 00:19:17.200

247 Die Konzeption neuer Gebärden ist nicht so einfach. Am Anfang gebärdet die
248 Dolmetscherin erstmal was sie hört. Wenn die Gebärde nicht bekannt ist,
249 dann benutzt sie das Fingeralphabet. Kommt das Wort nur einmal vor, dann
250 ist das nicht so relevant. Wird es öfter benutzt, dann überlegen wir im
251 Anschluss an den Vortrag gemeinsam und entwickeln eine vorläufige Gebärde.
252 Diese wird dann im späteren Verlauf immer wieder geprüft und gegebenenfalls
253 weiterentwickelt. Manchmal erinnert mich die Dolmetscherin auch daran, dass
254 die Gebärde ja nur für uns ist und vor allem dem Übersetzen dient, da keine
255 anderen Tauben anwesend sind. Also wir sind da schon im Austausch, aber
256 grundsätzlich kann man sagen, dass ich mehr über die Gebärden als die

257 Dolmetscherin bestimme. Meist ist es so, dass sie mich fragt.

00:19:18.177 - 00:20:18.400

258 Und tauschst du dich im Anschluss an eine Situation auch mit der

259 Dolmetscherin aus? Gibt es sowas wie Feedback?

00:20:18.689 - 00:20:27.689

260 Ja.

00:20:28.111 - 00:20:28.711

261 Gibt es eine Regel, der ihr beiden dabei folgt oder redet ihr eher locker

262 über das, was euch gerade in den Sinn kommt? Oder gibt es eine zentrale

263 Sache, die dir dabei wichtig ist?

00:20:29.200 - 00:20:42.678

264 Na zum Beispiel über die Fachvokabeln, die man verbessern kann. Oder einige

265 Dinge, die die Dolmetscherin selber verbessern kann, wie der Ort, an dem

266 sie steht oder sitzt oder solche Sachen. Feedback ist schon wichtig, aber

267 ich weiß auch, dass meine Forderungen sehr anspruchsvoll sind. Wenn ich da

268 bei einer neuen Dolmetscherin zu streng bin, dann kommt sie vielleicht

269 nicht wieder. Da muss ich eher ein bisschen maßvoll rangehen und auch mal

270 eher ermutigen und fördern. Wenn aber eine Dolmetscherin nach zehn Jahren

271 immer noch keine Verbesserung zeigt, dann ist da auch nichts dran zu

272 ändern. Wenn ich aber sehe, dass sich was verbessert, dann kann ich mir

273 eine Zusammenarbeit schon vorstellen. Da kann ich auch gerne Feedback

274 geben. Das kommt ganz darauf an, wie sich das entwickelt.

00:20:43.311 - 00:21:32.769

275 Eben hast du von fördern gesprochen. Wie genau kann das denn aussehen?

00:21:32.865 - 00:21:37.770

276 Zum Beispiel nehme ich mir Zeit, um die Dolmetscherin zu schulen. Wenn sie

277 bereit dafür ist, dann erzähle ich etwas über mein Thema und erkläre ein

278 bisschen. Das passiert dann quasi vor der eigentlichen Vorbereitung.

00:21:38.266 - 00:21:53.355

279 Wenn ihr beide euch Feedback gebt, geht es da auch um mehr als nur

280 fachbezogene Aspekte, wie zum Beispiel Stimmung persönliches Auftreten oder

281 zu starke/zu geringe Ausstrahlung?

00:21:59.222 - 00:22:19.444

282 Du meinst in Bezug auf die Dolmetscherin?

00:22:19.839 - 00:22:21.933

283 Auf beide oder alle anderen.

00:22:22.000 - 00:22:25.200

284 Also das streift ein bisschen ein anderes Thema, also ist da das Thema
285 Konflikt auch mit gemeint? Naja also es gibt Dolmetscherinnen, die vertragen
286 sich einfach nicht so gut. Die sagen mir dann, wenn es Probleme gibt und
287 ich rede mit der betreffenden Person. Das gibt es, das ist natürlich
288 schwierig. Es gibt natürlich auch welche, die sich sehr mit eindander klar
289 kommen, in den meisten Fällen ist das eigentlich so.

00:22:25.244 - 00:22:49.977

290 Oder abgesehen von Konflikten, aber wenn es zu der Situation
291 kommt, dass ich auf einer sehr wichtigen Konferenz einen Vortrag halten
292 soll und ein Projektantrag damit zusammenhängt, dann ist eine wichtige
293 Entscheidung in diesem Zusammenhang die Wahl des Geschlechtes der
294 Dolmetschenden. Denn wenn ich vorne stehe, und das Publikum auf einmal eine
295 weibliche Stimme hört, dann würde das zu Irritationen führen, weil das
296 nicht zusammen passt. Aber in meinem Team gibt es leider nur einen Mann,
297 ich wünschte, es wären mehr. Zumindest ein ausgeglichenes Verhältnis wäre
298 schön. Für alltägliche Einsätze stört mich die Differenz zwischen den
299 Stimmen nicht so sehr, aber bei sehr wichtigen Terminen ist mir das
300 angenehmer, wenn die dolmetschende Person und ich dasselbe Geschlecht haben.

00:22:50.149 - 00:23:36.689

301 Du hast ja eben schon über das neue Projekt gesprochen, das sich mit
302 Fachgebärden beschäftigt, gibt es im Rahmen dieses Projektes einen
303 Austausch zwischen dir und anderen tauben Professionellen über dein
304 Fachgebiet?

00:23:46.911 - 00:23:59.193

305 Ja, in diesem Projekt jetzt schon.

00:23:59.377 - 00:24:01.222

306 Also wenn du jetzt zum Beispiel ein Wort liest, zu dem dir keine Gebärde
307 bekannt ist, dann kannst du dich mit den anderen darüber unterhalten?

00:24:01.866 - 00:24:07.955

308 Mit Gehörlosen, ja. Also in meinem
309 Arbeitsumfeld, das ist anders. Die Gebärden, die ich zum Beispiel gelernt
310 habe, als ich zur Schule gegangen bin oder studiert habe, die habe ich hier
311 nicht benutzt.

00:24:08.177 - 00:25:03.827

312 Gerade eben hast du ja schon über Stimmung erzählt. Aber wie ist das,

313 wenn die Dolmetscherin zum Beispiel auf den Flur geht, um sich einen Kaffee
314 zu holen oder um auf die Toilette zu gehen und sie schnappt auf dem Weg
315 dahin etwas auf. Deine Kolleginnen tratschen, das hört sie und schätzt es
316 als relevant für dich ein. Möchtest du sowas wissen oder grenzt du dich
317 klar davon ab und möchtest nichts davon wissen, was außerhalb der
318 Dolmetschsituation passiert?

00:25:04.155 - 00:25:35.490

319 Wichtig sind natürlich auch die Pausengesprächen oder die informellen
320 Unterhaltungen. Deshalb ist die Dolmetschende auch abends bei einem Essen
321 oder einer Gala dabei und ist ganz selbstverständlich Teil der Runde. Wenn
322 sie da etwas hört, zum Beispiel ein lautes Gespräch am Nachbartisch, dann
323 gibt sie das automatisch wieder.

00:25:35.679 - 00:26:01.452

324 Ja das ist klar, ihr beide seid in der selben Situation, sitzt gegenüber.
325 Ich meinte eher, wenn sie mal aufsteht und weggeht, zum Beispiel um etwas
326 zu holen oder auf die Toilette geht, und sie dabei deine Kolleginnen hört.
327 Du bist nicht gar nicht dabei, du sitzt in einem anderen Raum, aber
328 möchtest du das trotzdem wissen? Wenn die zum Beispiel richtig lästern oder
329 etwas sagen, was etwas aussagt über die Stimmung im Team. Oder ist sowas
330 nicht so wichtig für dich?

00:26:01.566 - 00:26:36.226

331 Ich muss nochmal nachfragen: meinst du mein Team oder ...

00:26:37.490 - 00:26:42.056

332 Ja genau dein Team. Vielleicht erläutere ich kurz den Hintergrund der
333 Frage. In der Literatur sind viele Beschreibungen von Deaf Professionals zu
334 finden, in denen sie davon berichten, dass sie solche Informationen
335 unbedingt von der Dolmetscherin erhalten möchten, denn aufgrund ihrer
336 Taubheit bekommen sich solche Nebengespräche einfach nicht mit.

00:26:42.226 - 00:27:09.283

337 Das muss man trennen. Was du meinst betrifft ja klar das Team. Ich aber
338 meinte eher ein beliebiges Umfeld auf einer internationalen Konferenz zum
339 Beispiel, das lassen wir aber beidseite oder?

00:27:09.471 - 00:27:18.660

340 Ja genau, nur was deine Abteilung betrifft.

00:27:18.773 - 00:27:21.566

341 Ach so. Naja, meine Forschungsgruppe ist sehr klein und wir verstehen uns

342 wirklich gut. Wenn ich die Gruppe kurz verlasse und wieder zurück komme,
343 dann fasst sie mir meist kurz zusammen, was eben besprochen wurde. Und wenn
344 es nicht so wichtig war, dann auch nicht. Wir sind wrklich ein guten Team
345 und reden sehr offen miteinander. Wenn ich wirklich mal nicht da bin, dann
346 richtet mir die Dolmetscherin das dann aus, was andere mir sagen wollten.
347 Oder wenn sie mitbekommt, dass die Stimmung knirscht und das aber wichtig
348 für eine Entscheidung ist, die ich treffen muss, dann gibt sie mir manchmal
349 einen Tip. Aber dann löst sich das Problem auf.

00:27:21.792 - 00:28:18.635

350 Ist das persönliche Verhalten der Dolmetscherin wichtig für dich? Also ihre
351 Ausstrahlung oder die Aspekte Höflichkeit, Zurückhaltung, expressives
352 Auftreten. Was ist da wichtig für dich?

00:28:27.597 - 00:28:55.036

353 Klar wichtig ist, dass die Dolmetscherinnen neutral bleiben und nicht zu
354 viel Raum einnehmen. Sie sollten sich im Umfeld angemessen verhalten. Und
355 keine Kleidung tragen, die übertrieben wirkt oder keine Tattoos haben. Das
356 wäre schwierig für mich und würde auch nicht zum Umfeld passen. Sie dürfen
357 nicht herausstellen müssen sich dem Berufsumfeld passen. Neutralität ist
358 wichtig.

00:28:55.176 - 00:29:23.022

359 Was bedeutet denn "neutral" für dich?

00:29:23.400 - 00:29:25.533

360 Also die Dolmetscherin sollte nicht zu dominant auftreten und
361 Arbeitsaufträge verteilen zum Beispiel. Dann wären auch die anderen Leute
362 irritiert, wer jetzt der Chef ist. Oder die Situation, wenn andere Menschen
363 die Dolmetscherin zu Gehörlosen-Kultur oder anderen Themen fragen, dann
364 antwortet nicht sie, sondern verweist auf mich. Ich antworte dann selber.
365 Wenn ich zum Beispiel irritiert bin, dann kommt es vor, dass ich der
366 Dolmetscherin das Signal gebe, dass sie antworten kann. Dass passiert aber
367 nur selten. Und nur wenn ich einverstanden bin. Meist antworte ich selber.
368 Das ist besser und auch ein wichtiges Signal an die Hörenden. Dann
369 verstehen sie sofort, dass ich ein Gesprächspartner auf Augenhöhe bin. Es
370 gibt eine direkte Verbindung zwischen uns. Oft passiert es, dass die
371 anderen Personen die Fragen an die Dolmetscherin richten. Aber diese hält
372 sich zurück und verweist direkt auf mich, denn ich bin an dieser Stelle
373 wichtig. Wenn eine Dolmetscherin sich nicht so verhält, wenn sie

374 beispielsweise das Antworten übernehmen würde, dann wäre das schwierig für
375 mich. Neutralität ist also wichtig, ja.

00:29:25.622 - 00:30:14.496

376 Du sprichst von angemessener Kleidung. Was bedeutet das für dich?

00:30:14.933 - 00:30:21.134

377 Zum Beispiel auf einer wichtigen Veranstaltung, da sind alle Teilnehmenden
378 ungefähr gleich, keiner sticht heraus. Klar kann man zwischen den
379 Studierenden, den Mitarbeitenden und den Professorinnen Unterschiede
380 erkennen. Aber Anzug und Krawatte ist nicht angemessen. Im Bereich der
381 Physik sind die Professorinnen ein bisschen anders, lockerer. Ein kurz
382 ärmliches Hemd ist in Ordnung. Zum Beispiel gibt es eine Dolmetscherin, die
383 es liebt, kurze Sportkleidung zu tragen, wenn die Sonne draußen scheint.
384 Doch sobald wir das Gebäude betreten, trägt sie normale Arbeitskleidung mit
385 Hose und Hemd. Die Frauen tragen natürlich gedeckte Farben. Nichts
388 Auffälliges, sondern eher normal. Wie ich schon gesagt habe, würde eine
389 Person große Tattoos auf dem Arm haben oder ein Nasenpiercing oder sehr
390 große Ohrringe, also insgesamt sehr übertrieben aussehen, dann wäre das
391 schwierig für mich. Diese Dolmetscherin würde die Aufmerksamkeit zu sehr
392 auf sich ziehen. Zum Beispiel gibt es auch die Situation, dass zwei hübsche
393 Frauen als Dolmetscherinnen vor mir sitzen. Es ist ja oft ein aus
394 gesprochen männliches Publikum. Wenn dann ein Vortrag vielleicht langweilig
395 ist, dann kann es passieren, dass viele Teilnehmer lieber der Dolmetscherin
396 zuschauen. Zum einen sind sie neugierig, weil gebärdet wird und dann ist es
397 auch noch eine Frau. Das ist selten in unserem Bereich. Daher ist es
398 wichtig, dass die Dolmetscherinnen sich angemessen schminken. Es gibt
399 einige Frauen in dem Bereich, aber sie fallen nicht auf oder stechen heraus.

00:30:24.252 - 00:31:50.961

400 Gerade eben hast du beschrieben, dass die Dolmetscherin bei allen Fragen,
401 die mit Gehörlosigkeit zu tun haben, automatisch an dich verweist. Habt ihr
402 dieses Vorgehen vorher abgemacht?

00:31:51.622 - 00:32:09.473

403 Abgemacht? Nein nicht wirklich, es passiert meist automatisch. Die
404 Dolmetscherinnen kennen mich ja. Es ist nicht so, dass wir das jedes mal
405 neu abmachen. Wir haben das einmal geklärt am Anfang, so dass die Regeln
406 klar waren. Und das wird jetzt auch unter den Dolmetscherinnen
407 weitergegeben.

00:32:09.644 - 00:32:26.896

408 Also wenn ich an mein Dolmetsch - Team denke, kann ich mich nicht beklagen.
409 In Zusammenhang mit der Qualifikation muss ich manchmal etwas sagen. Aber
410 Rollenverletzungen gab es eigentlich nicht. Es gab mal eine Dolmetscherin,
411 die hat mir nicht gefallen, mit ihr konnte ich auch nicht weiter arbeiten.
412 Zum Beispiel ist sie immer wieder unvorbereitet zum Einsatz gekommen oder
413 hat sich mit dem Professor unterhalten, einfach so. Das finde ich
414 schwierig. Aber die restlichen im Team sind okay. Wenn mir etwas auffällt,
415 dann spreche ich das auch an, wir klären das und dann ist es erledigt.

00:32:46.933 - 00:33:32.003

416 Ist dir das wichtig, dass ihr euch sympathisch seid?

00:33:47.309 - 00:33:54.400

417 Ja schon.

00:33:55.069 - 00:33:56.994

418 Sympathie ist schon wichtig. Das bedeutet aber nicht automatisch, dass man
419 gemeinsame Interessen haben muss. Es dürfen schon Unterschiede da sein.
420 Aber man muss offen sein und sich gegenseitig akzeptieren. Wichtig ist ein
421 Austausch bei dem sich alle wohl fühlen. Und wenn man sich sympathisch ist,
422 dann stimmt ja auch die Chemie und man kommt schnell ins Gespräch. Wichtig
423 ist die Trennung von beruflichen und privaten Kontakten. Aber manchmal
424 trifft man sich halt auch privat an einem anderen Tag. Aber im Allgemeinen
425 ist Sympathie schon wichtig. Wenn man sich unsympathisch ist dann ist auch
426 die Zusammenarbeit schwierig.

00:34:02.133 - 00:34:45.154

427 Das heißt, wenn ihr euch privat dann trifft, ist das in Ordnung für dich?

00:34:45.297 - 00:34:51.396

428 Bei bestimmten Dolmetschenden ist es ok für mich, bei meinen
429 Stammdolmetschenden vermeide ich tiefe private Gespräche. Da bleibe ich
430 eher an der Oberfläche und frage nur, wie es geht oder was die Familie so
431 macht. Mehr Informationen bekomme ich dann eher indirekt über gemeinsame
432 Bekannte. Das ist ok für mich.

00:34:51.837 - 00:35:15.270

433 Und diese Abgrenzung ist beabsichtigt von deiner Seite?

00:35:15.378 - 00:35:19.135

434 Naja, wenn sich das Privat- und Berufsleben vermischen, kann es zu
435 Konflikten kommen. Dann kann auch im Privaten viel kaputt gehen. Aber klar,

436 ab und zu kommt man auch privat zusammen. Zum Beispiel wenn wir auf einer
437 Konferenz in einer anderen Stadt waren, zum Beispiel in Nordafrika, Marokko
438 oder so. Als dann abends das Fachliche erledigt war, wollte ich gerne das
439 dortige Gehörlosenzentrum besuchen und hab die Dolmetschenden gefragt, ob
440 sie mich begleiten möchten. Eine der beiden wollte gerne im Hotel bleiben
441 und sich ausruhen, die andere hat mich begleitet. Wir haben dann dort
442 gemeinsam geplaudert, auch über Privates. Wir waren beide neugierig auf den
443 Austausch. Das ist also sehr verschieden, manche sind so, andere so

00:35:19.351 - 00:36:06.722

444 In dieser Situation, als dann der offizielle Teil erledigt war und ihr
445 gemeinsam dorthin gegangen seid, hast du das erwartet, dass es da privater
446 wird? Oder wäre es auch ok gewesen für dich, wenn die Dolmetschende auch
447 lieber im Hotel geblieben wäre?

00:36:07.706 - 00:36:24.677

448 Du meinst nur ich und die Dolmetschenden, also zu dritt?

00:36:24.946 - 00:36:27.729

449 Ja nur ihr beide.

00:36:27.946 - 00:36:29.000

450 Ich respektiere diese Wunsch natürlich, das ist ja auch wichtig. Meist
451 bleiben wir für eine ganze Woche am Veranstaltungsort, obwohl die Konferenz
452 vielleicht nur ein paar Tage dauert. Wir schauen uns dann die Stadt an und
453 machen gemeinsam eine Rundreise. Oder wenn eine Person alleine
454 herumspazieren möchte, dann ist das auch ok für mich. Da sind die Leute
455 verschieden. Ich frage dann, ob die Person Lust hat, etwas gemeinsam zu
456 unternehmen. Immer nur alleine, das ist doch auch langweilig. Viel schöner
457 ist es doch, etwas gemeinsam zu unternehmen zu unternehmen.

00:36:30.027 - 00:36:59.810

458 Glaubst du, dass eure gegenseitige Sympathie sich auf eure Arbeit auswirkt?

00:37:04.621 - 00:37:16.574

459 Ja schon. Wenn man sich sympathisch ist, dann ist auch die Arbeit viel
460 angenehmer. Und was mir noch eingefallen ist zu der Trennung von Privatem
461 und Beruflichem. Vor der Coronazeit haben wir uns oft herzlich begrüßt,
462 mit drücken und Küsschen. Bei einem sehr wichtige Termin war ich dann da
463 eher zurückhaltend. Das ist irritierend, wenn man sich vor den Augen aller
464 so privat verhält. Und wenn dann alle anderen wieder weg sind, dann kann
465 man sich ja wieder drücken.

00:37:17.378 - 00:37:53.513

466 Jetzt kommen wir zum Thema Vertrauen. Ist es wichtig für dich, dass du
467 Vertrauen in die Dolmetschenden hast?

00:37:59.243 - 00:38:08.986

468 Ja.

00:38:10.418 - 00:38:13.054

469 Durch was entsteht Vertrauen, wie genau oder woher kommt es?

00:38:13.621 - 00:38:22.702

470 Das bringt die Zeit mit sich. Vertrauen entsteht nicht innerhalb eines
471 Tages. Wenn ich diese Person immer wieder bestelle und sie schon längere
472 Zeit für mich arbeitet, dann kann sich Vertrauen aufbauen.

00:38:22.864 - 00:38:38.837

473 Und gibt es bestimmte Verhaltensweisen der Dolmetschenden, die dein
474 Vertrauen fördern?

00:38:39.162 - 00:38:47.654

475 Wenn die Dolmetschenden offen sind und wir uns offen unterhalten können,
476 dann ist mehr Vertrauen da. Wenn sie verschlossen sind und auch keine
477 Gespräche stattfinden oder sie nach dem Einsatz gleich gehen, dann ist es
478 schwieriger für mich, Vertrauen aufzubauen. Aber wenn eine offene
479 Atmosphäre herrscht, ist auch das gemeinsame Arbeiten angenehmer.
480 Eigentlich ist da bei meinen Dolmetschenden kein Problem, die sind alle
481 offen.

00:38:49.173 - 00:39:15.432

482 Und andersherum, ist dir das wichtig, dass die Dolmetschenden Vertrauen zu
483 dir haben?

00:39:17.347 - 00:39:23.644

484 Du meinst, dass die Dolmetschende sich an die Schweigepflicht hält, wenn
485 ich von Problemen erzähle? (...) Das betrifft mehr den privaten und
486 beruflichen Bereich. Bis jetzt habe ich das getrennt. Wenn Dolmetschende
487 für mich privat zum Einsatz kommen, dann vertraue ich ihnen auch. Es gibt
488 Dolmetscher, die sowohl dem beruflichen als auch im privaten Bereich zum
489 Einsatz kommen. Ich mag das nicht. Ich lehne es zum Beispiel ab, dass
490 die Dolmetscherin, die beruflich für mich gearbeitet hat, auch bei meinem
491 Arztbesuch für mich dolmetscht. Das sollte dann eine andere übernehmen. Ich
492 möchte einfach nicht, dass eine Person mein ganzes Leben von klein auf
493 kennt. Bestimmten Dolmetschende kennen mich und meinen beruflichen Kontext,

494 andere meinen privaten.

00:39:25.427 - 00:40:10.381

495 Und wenn ich jetzt zum Beispiel deine Stammdolmetscherin fragen würde, ob
496 sie Vertrauen zu dir hat und sie bestätigt das, würde dir das dann etwas
497 bedeuten? Wärst du erleichtert?

00:40:13.594 - 00:40:32.210

498 Ja. Zum Beispiel wenn eine Bewilligung noch nicht da ist und ich erst
499 später bezahlen kann. Dann weiß ich, die Dolmetschenden sind sich sicher,
500 dass das Geld kommt. Dann warten die halt und schicken mir die Rechnung
501 einfach später.

00:40:33.163 - 00:40:53.008

502 Und zu dem, was du vorhin gefragt hast: Ein anderer wichtiger Punkt
503 betrifft auch die zweite Dolmetschende im Team. Klar, das Finden allein ist
504 schon ein Problem. Dazu kommt aber noch das Anlernen. Also das Erklären
505 meines typischen Arbeitsumfeldes und so. Das geht mit einer neuen
506 Dolmetscherin oder auch mit mehreren. Diese Art Weiterbildungsseminar hat
507 damals stattgefunden, da hat die Stammdolmetschende der Gruppe alles
508 Wichtige erklärt. Ich bin dann auch dazu gekommen. Das ganze Thema der
509 Auswahl neuer Dolmetschenden ist übrigens ein gutes Beispiel für Dinge, die
510 eine Extrabelastung sind für mich. Die Stammdolmetschende hat dann schon
511 ein gutes Gespür dafür, wer gut ins Team passen könnte. Da passen auch
512 nicht alle, das kommt auf den Charakter an und auf die Voice-Kompetenzen.
513 Da braucht es natürlich auch Vertrauen.

00:40:58.091 - 00:41:55.397

514 Zum Beispiel auch beim Voicen ins Englische. Da kann ich nicht
515 kontrollieren, wer von den Dolmetschenden besser englisch spricht. Meine
516 Stammdolmetschende gibt mir dann den Hinweis und diese Person wähle ich
517 dann auch aus.

00:41:57.076 - 00:42:09.512

518 Das bedeutet, dass die Professionalität deiner Arbeit auch mit Vertrauen
519 zusammen hängt?

00:42:09.946 - 00:42:14.351

520 Im privaten Bereich trifft das auch zu. Wenn wir uns abends unterhalten und
521 die Person sorgsam damit umgeht, was sie erfahren hat, dann baut das auch
522 Vertrauen auf. Aber das muss klar getrennt sein.

00:42:14.405 - 00:42:29.243

523 Bezüglich der persönlichen Offenheit kann man also sagen, dass das Maß
524 wichtig ist. Also lockere Gespräche sind ok, aber die sollten nicht in die
525 Tiefe gehen, oder?

00:42:29.756 - 00:42:46.216

526 Das ist ganz unterschiedlich. Es gibt Dolmetschende, die offener sind und
527 mit denen ich mich dann auch locker unterhalte. Das ist auch ein Vorteil
528 für mich, aber eher privat.

00:42:46.594 - 00:43:00.973

529 Du hast ja gesagt, ein gewisses Maß an Offenheit ist wichtig, damit man gut
530 zusammen arbeiten kann. Und jetzt möchte ich gern wissen, ob es ein
531 Gesprächsthema gibt, das nicht so ungefährlich wie das Wetter oder Kinder
532 ist. Also gibt es da sensible Themen, die für dich einfach tabu sind?

00:43:33.615 - 00:43:59.054

533 Da gibt es verschiedene Themen. Aber selten eigentlich. Zum Beispiel wenn
534 mir die Dolmetschende von einer Trennung erzählt oder von der
535 Wohnungssuche, vom Umzug usw. Ich nehm das dann zur Kenntnis. Oder bei
536 einer Person trat die Frage nach der eigenen sexuellen Orientierung auf.
537 Die Person hat mir das offen gesagt und wir konnten uns ein bisschen
538 darüber austauschen. Also ja, da gibt es ein paar Themen.

00:43:59.324 - 00:44:35.459

539 Das heißt also, wenn eine Dolmetscherin zum Beispiel vor dir sitzt, sehr
540 müde aussieht und dir dann von ihrer Trennung erzählt, dann nimmst du das
541 zur Kenntnis aber steigst da nicht tiefer ein, so dass sie vielleicht weint
542 oder so?

00:44:35.594 - 00:44:47.865

543 Nein.

00:44:48.000 - 00:44:49.837

544 Das bezog sich ja jetzt eher auf die Lebenssituation, aber wie sieht es mit
545 persönlicher Meinung aus? Zum Beispiel Politik oder Klima, ist dir ein
546 Austausch darüber wichtig?

00:44:52.926 - 00:45:09.876

547 Das ist eine gute Frage. Bestimmte Dolmetschende aus meinem beruflichen
548 Team setze ich auch bei meinem behinderten-politischen Engagement ein. Zum
549 Beispiel wenn ich Mitglieder anderer Parteien treffe. Das hängt natürlich
550 auch immer von der dolmetschenden Person ab, ob das Gespräch passt oder
551 nicht. Es gibt Dolmetschende, für die kommt ein Treffen mit der AfD nicht

552 in Frage. Oder andere fühlen sich bei einem anderen Thema wohl oder ich
553 wähle bewusst welche aus, die sich mit Politik beschäftigen. Es gibt aber
554 auch Personen, die dolmetschen nicht, wenn ihnen der Ton in einer Sache
555 nicht gefällt. Und für andere passt das dann wieder.

00:45:10.324 - 00:45:48.865

556 Man muss aber auch klar trennen zwischen der Arbeit, da bleibt man eher
557 neutral, und dem privaten Austausch. Da will ich dann schon gerne wissen,
558 was es Neues gibt. Da werden Informationen ausgetauscht und es ist wichtig,
559 dass man da zusammen arbeitet. Im Ehrenamt zum Beispiel. Da tausche ich
560 mich mit den Dolmetschenden aus, zum Beispiel wie bestimmte politische
561 Diskussionen verlaufen.

00:45:50.459 - 00:46:16.357

562 Du hast erzählt, es gibt Dolmetschende die arbeiten typischerweise beim
563 Arzt oder auf dem Amt oder Ähnliches. Deine Dolmetschende sind aber anders,
564 aber was genau ist der Unterschied?

00:46:17.631 - 00:46:34.294

565 Die Anforderungen an meine Dolmetschenden sind sehr hoch. Beim Dolmetschen
566 beim Arzt, im medizinischen Bereich tauchen oft die selben Fragen auf,
567 dieselben Fachbegriffe oder Abläufe. Da gibt es wenig Neues da die Probleme
568 ähnlich sind. Das ist in meinem Bereich eher selten. Hier gibt es viel
569 Neues, für das die Dolmetschenden keine Ausbildung haben. Das Dolmetschen
570 haben sie studiert, das schon. Aber meinen Fachbereich eben nicht. Dazu
571 kommt das Englisch. Das ist neu. Ja, und das ist der Unterschied.

00:46:34.764 - 00:47:09.187

572 Eben haben wir uns über Sympathie, Vertrauen und Offenheit auf der einen
573 und Professionalität auf der andere Seite unterhalten. Was würdest du
574 sagen, wie beeinflussen diese Aspekte sich und wie hängen sie zusammen?

00:47:12.946 - 00:47:30.621

575 Ich muss nochmal nachfragen: meinst du meine professionellen
576 Stammdolmetscherinnen oder den Vergleich mit den normalen
577 Alltagsdolmetschenden?

00:47:34.886 - 00:47:46.549

578 Es gibt ein altes Rollenmodell, das besagt, dass Dolmetschende immer
579 neutral sein müssen und niemals privat werden dürfen. Nur dolmetschen und
580 das wars. Und jetzt möchte ich gerne deine Meinung wissen, wie sich
581 professionelles Auftreten und persönliche Offenheit, Sympathie und

582 Vertrauen zueinander verhalten. Sagst du zum Beispiel, das eine bedingt das
583 andere oder hat das für dich überhaupt keinen Zusammenhang?

00:47:46.837 - 00:48:16.973

584 Die Professionalität ist schon sehr wichtig, eine gute professionelle
585 Arbeit. Wenn dann noch andere Kompetenzen dazu kommen und ein guter
586 Charakter, das ist schon gut. Wenn aber eine Dolmetscherin kalt rüberkommt
587 und verkniffen, nur wegen des Geldes mit mir arbeitet, dann ist das
588 schwierig für mich. Die Stimmung innerhalb des Teams, also die
589 Dolmetscherin gehört ja nicht dazu ,aber wenn da ein paar Leute zusammen
590 kommen, dann ist eine warme Stimmung und der Austausch schon wichtig.

00:48:17.378 - 00:48:44.351

591 Also eine Dolmetscherin, die sehr hart und kalt rüberkommt würdest du nicht
592 noch einmal bestellen?

00:48:45.027 - 00:48:52.258

593 Nein. Zum Beispiel wenn einer von uns im Team Geburtstag hat, dann wird
594 Kuchen mitgebracht. Oder ein Essen ausgegeben. Es gibt Dolmetschende, die
595 das auch machen, wenn sie vor Kurzem gerade Geburtstag hatten. Das ist ein
596 gutes Beispiel für eine angenehme, warme Stimmung. Das machen Personen, die
597 schon lange dabei sind. Die, die gerade eben erst dazu gekommen sind eher
598 nicht so. Trotzdem bleibt das professionelle Auftreten dann im offiziellen
599 Einsatz davon unberührt. Außenstehende merken dann von dem was vorher
600 passiert ist nichts.

00:48:52.948 - 00:49:23.081

601 Möchtest du noch etwas ergänzen?

00:49:30.085 - 00:49:40.324

602 Ich wünschte mir mehr Weiterbildungen für Dolmetschende. Das gibt es aber
603 wirklich Neues passiert nicht. Das läuft so vor sich hin. Wenn
604 Dolmetschende zum Beispiel einige Zeit in einem Bereich nicht mehr
605 gearbeitet haben, dann verlieren sie schnell den Anschluß. Wenn jemand ein
606 halbes Jahr raus ist, ist es schwer wieder einzusteigen. Das ist dann auch
607 schwer für mich. Daher ist es besser, regelmäßig zu dolmetschen.

00:49:41.647 - 00:50:08.176

608 Was genau wünschst du dir denn für Inhalte, die in den Weiterbildungen
609 angeboten werden sollen?

00:50:08.470 - 00:50:12.411

610 Da sollte mehr in die fachliche Tiefe vorgedrungen werden. Oder auch

611 kulturelle Themen behandelt werden. Das kann man ja dann erweitern.
612 Außerdem könnte man Taube aus anderen Wissenschaften zusammen bringen, die
613 auch mit Dolmetschenden arbeiten. Man könnte sich über Probleme
614 austauschen. Mir ist es wichtig, dass Taube und Dolmetschende
615 zusammenkommen und sich austauschen und so gemeinsame Lösungen gefun-
den
616 werden können. Es gibt Taube, die stehen den Dolmetschenden eher feindlich
617 gegenüber. Ich gehe da einen anderen Weg, ich suche eher das Gespräch. Und
618 ich glaube auch, dass es da zwischen den Bundesländern große Unterschiede
619 gibt.

00:50:13.235 - 00:51:02.764

14.3.2 Helene

001 Du hast ja den Fragebogen, Teil eins, schon ausgefüllt und gesagt, dass Du
002 schon lange mit deinen Stammdolmetschenden arbeitest. Im Vergleich zu den
003 Dolmetschenden, die nur für einen Arztbesuch kommen, was ist der
004 Unterschied?

00:00:00.176 - 00:00:20.882

005 Genau, da habe ich eher selten andere Dolmetscherinnen auch mit. Also es
006 ist so, ich habe früher immer wieder Dolmetscherinnen bestellt für solche
007 Settings, wie soll ich das jetzt am besten sagen?

00:00:21.294 - 00:00:35.529

008 Also seit dem ich im Gehörlosenbund arbeite, zweitausendeins, -zwei, da
009 habe ich dann begonnen immer mehr und immer enger mit Dolmetscherinnen
010 zusammen zu arbeiten. Davor hatte ich zwar auch immer wieder Kontakt zu
011 Gebärdensprachdolmetscherinnen, aber ich unterscheide hier zwei Dinge: das
012 eine ist, wenn ich jetzt zum Beispiel einen Termin habe, wo der
013 Dolmetscherin oder der Dolmetscher dann auch die Vokabeln kennt, auch den
014 Wortschatz hat für das Setting. Und das andere ist, wenn ich
015 Dolmetscherinnen zu einem Termin bestelle und sie dann einfach darüber
016 aufklären muss, was ist denn passiert in der letzten Woche oder in der
017 letzten Sitzung. Das macht es natürlich ein bisschen anstrengender und es
018 ist mir lieber, ich habe Menschen, die sich dann schon auskennen in dem
019 Setting, im Parlament beispielsweise.

00:00:35.764 - 00:01:22.588

020 In der Behindertenpolitik da gibt es natürlich sehr viele Gesetze die
021 einfach gekannt werden müssen von den Dolmetscherinnen. Und das wissen halt
022 viele nicht, wenn sie nicht in der Materie drin sind. Viele
023 Dolmetscherinnen sind in Settings, wo eine gewisse Routine vielleicht da
024 ist, eben Alltagssettings, aber wenn ich im Parlament Dolmetscherinnen
025 bestelle, dann ist es mir lieber, ich hab die gleichen, weil sonst muss ich
026 jedesmal eine gewisse Aufklärungsarbeit leisten, die mir einfach sehr
027 anstrengend ist.

00:01:22.764 - 00:01:49.000

028 Wieviele Designated Interpreter hast du denn jetzt ungefähr?

00:01:49.272 - 00:01:54.562

029 Jetzt also aktuell A. genau, den sie gerade sehen, B., wen

030 hab ich noch? Die C. derzeit, drei ... Also ich würde sagen drei-vier

00:01:56.559 - 00:02:09.441

031 Also es kommt immer darauf an, wenn für gewisse Settings zwei

032 Dolmetscherinnen gebraucht werden, greifen wir dann immer auch auf andere

033 Kolleginnen zurück. Aber es ist so, dass ich, wenn ich Termine habe im

034 Büro, und nur ein Dolmetscher geht, dann habe ich halt nur eine Person vor

035 Ort.

00:02:09.617 - 00:02:31.676

036 Aber natürlich, wenn es dann um Settings geht, wie TV oder Interviews, da

037 schränkt es sich dann natürlich ein. Also es ist immer so zwischen drei,

038 vier, fünf Leuten, mit denen ich dann hier auch arbeite. Also es ist so,

039 dass ich grundsätzlich kein Problem habe, in Settings, wo nur in die

040 Gebärdensprache gedolmetscht wird. Aber wenn man mich dann voicen muss,

041 dann reduziert sich die Auswahl der Dolmetscherinnen ganz stark auf ein

042 paar einige Personen, weil das Bild nach außen natürlich sehr wichtig ist.

00:02:31.882 - 00:02:58.705

043 Wie hast du die Dolmetscherinnen gefunden? Bestimmt nicht einfach blind

044 ausgewählt, oder?

00:02:59.065 - 00:03:08.176

045 Also bei den Grünen ja, da hatten wir mal einen Bewerbungsprozess, aber

046 grundsätzlich ist Österreich recht klein, ich kenne sehr sehr viele

047 Dolmetscherinnen, die Community ist eine sehr kleine. Am Anfang waren es

048 einzelne, mit denen ich immer gearbeitet habe und es hat sich dann halt

049 irgendwie, ja, automatisch ergeben, dass dann sich jemand findet. Es war

050 zum Beispiel so, dass Norbert Pauser mich am Anfang '95 bis

051 2003, -vier mich sehr stark und sehr oft begleitet hat. Dann hat

052 er nicht mehr als Dolmetscher gearbeitet, dann war Ferdinand, ein Kollege,

053 der dann auch mich ein paar Jahre begleitet hat und dann gab es da einen

054 Wechsel, wie ich dann da ins Parlament gekommen bin. Da gab es dann

055 tatsächlich einen Bewerbungsprozess, wo dann Isabella Rausch, eine

056 Dolmetscherin, für mich angestellt wurde, die mich dann auch begleitet hat,

057 bei allen Interviews und bei meiner politischen Arbeit. Und anschließend

058 ist dann der A. gekommen, der mich seit dem begleitet mit der Sabine

059 Schremser gemeinsam. Das sind halt meine zwei, drei Dolmetscherinnen mit

060 denen ich halt arbeitet, wo auch die Chemie ganz gut passt.

00:03:08.705 - 00:04:14.231

061 Vielen Dank, kommen wir zum nächsten Teil. Der beschäftigt sich mehr mit
062 den "Hard Skills", fokussiert also mehr auf die Dolmetschkompetenz. Du hast
063 ja schon anklingen lassen, dass Voicen und signen nicht gleich sind. Oder
064 vielleicht doch? Wo gibt es da einen Unterschied

00:04:15.058 - 00:04:34.352

065 Also meine Erfahrung ist, dass es bei Dolmetscherinnen Personen gibt, die
066 eine gewisse Stärke im Voicen haben und eine gewisse Stärke oder höhere
067 Kompetenz im Gebärden. Beides ist grundsätzlich sehr schwierig zu haben,
068 der A. ist hier eine Ausnahme. Aber grundsätzlich sehe ich einfach da
069 einen gewissen Kompetenzunterschied, was diese zwei Bereich betrifft.

00:04:36.707 - 00:04:55.942

070 Gerade in politischen Settings ist es so, dass das Voicen einfach sitzen
071 muss, dass muss einfach sehr gut funktionieren. Beim Gebärden ist es nicht
072 so ein großes Problem, aber ich weiß umgekehrt in der Gehörlosencommunity
073 das Gebärden ganz wichtig ist. Da ist es genau das Umgekehrte wichtiger.
074 Mir ist die Formulierung, mir sind die Sätze, mir ist die Deutschkompetenz
075 sehr wichtig. Es muss einfach der oder die Dolmetscherin schnell gut
076 formulieren können.

00:04:56.249 - 00:05:22.661

077 Ich hatte mal eine Situation vor längerer Zeit, da hatte ich noch nicht
078 gewusst, wie kann man hier die Deutschkompetenz überprüfen oder wie könnte
079 man da noch etwas nachsehen. Und ich hatte immer den Eindruck, dass das
080 fließt zwischen mir und der Dolmetscherin. Das war ganz angenehm. Bei einer
081 anderen Kollegin war es so, dass die mich immer permanent gestoppt hat, wo
082 ich das Gefühl hatte, das funktioniert vielleicht nicht so ganz gut mit
083 ihr. Dann habe ich aber im Nachhinein das Transkript erhalten und habe dann
084 gemerkt, dass bei der Dolmetscherin, bei der ich den Eindruck hatte, das
085 fließt und das funktioniert, dass es inhaltlich nicht gepasst hat. Und dass
086 es auch gar nicht so zu mir passt, das was sie eigentlich so gevoict hat.
087 Die andere Kollegin, die gestresst war oder gestresst gewirkt hat, hat aber
088 um so besser und viel genauer gevoict und die Texte und die Sätze waren
089 viel klarer und genau das, was ich eigentlich sagen wollte, ist da rüber
090 gekommen.

00:05:22.949 - 00:06:11.126

091 Weil es ist so, ich bekomme im Parlament, das war immer schon so, nach
092 meiner Rede am nächsten Tag ein Transkript, man kann das dann auch im
093 Internet nachlesen, das ist auch archiviert. Und es war so, dass ich mit
094 dieser Kontrolltechnik dann auch herausfinden konnte, wer kann mich gut
095 voice? Und was funktioniert gut, wo muss ich darauf achten, weil live ist
096 live. Einmal gesagt und es ist dann draussen. Und das Protokoll blickt und
097 da muss ich natürlich drauf achten, dass es auch sitzt.

00:06:11.417 - 00:06:42.358

098 Es gibt da natürlich einen Unterschied. Also wenn ich mir jetzt ein paar
099 der Dolmetscher her nehme, da ist es so, dass einige - also meine Redezeit
100 ist immer so zwischen drei bis fünf Minuten. Ich hatte einmal eine Rede,
101 die zehn Minuten dauern durfte. Und wenn ich die Dolmetscherinnen hernehme,
102 ist es so, dass zum Beispiel die Personen, die mich regelmäßig begleiten,
103 oftmals eineinhalb Seiten sprechen an Papier, das war immer so das
104 Ergebnis. Und andere, die mich weniger begleiten, dann meist nur eine Seite
105 dabei herauskommt. Da wird vieles anscheinend ausgelassen. Und ich habe
106 auch dann diese Personen dann nicht mehr bestellt, weil plötzlich war dann
107 nur noch eine halbe Seite und vieles von dem, was ich eigentlich gebärdet
108 habe, wurde nicht voice. Das ist natürlich für mich nicht möglich.

00:06:42.642 - 00:07:29.878

109 Es gibt einfach spezielle Wörter oder Begriffe, da gab es mal irgendeinen
110 Begriff, den ich wollte, weil es einfach in dem politischen Kontext gut
111 gepasst hat. Ich habe es auch buchstabiert und mir war es auch wichtig,
112 dass es gesagt wird und ich hab dann tatsächlich Diskussionen gehabt mit
113 den Kolleginnen, die gesagt haben "ich kann mit dem Wort nicht, ich muss
114 halt ein anderes verwenden". Wo ich dann gesagt habe "nein, ich möchte
115 aber, dass dieses Wort gesagt wird". Und diese Auslassungen und Fehler, das
116 ist ja in Ordnung, das kann man noch im Nachhinein korrigieren lassen, aber
117 das sind so Grundsatzdinge.

00:07:30.129 - 00:07:57.893

118 Ja, und was mit auch wichtig ist, ist dann mir auch rückmeldet "tut mir
119 leid, heute war ich nicht so gut beim voice" und dann ist das auch geklärt
120 und dann kann ich auch viel besser damit, als es wird so getan, als war
121 alles wunderbar und dann seh' ich im Skript, dass die Hälfte fehlt. Also das
122 ist mir wichtig, dass die Personen auch so selbstreflektiert sind und es
123 zugeben, weil das schafft auch ein gewisses Vertrauen oder halt eben auch

124 nicht.

00:07:58.058 - 00:08:23.669

125 Ich habe in dem Fragebogen schon gesehen, dass es in deinem Bereich viele
126 Fachbegriffe gibt. Ist es dir wichtig, dass die Dolmetscherin sich im
127 Selbststudium fortbildet?

00:08:26.294 - 00:08:46.176

128 Ja, also die Vorbereitung ist natürlich sehr wichtig. Also wenn
129 Dolmetscherinnen mich regelmäßig begleiten, dann ist die Vorbereitung
130 irgendwie schon inkludiert und es ist dann auch schon viel einfacher, weil
131 wir haben Clubsitzungen vor diesen Plenarsitzungen, wo es dann auch mit den
132 Referentinnen und Referenten Gespräche gibt, wo wir die Anträge durchgehen,
133 wo die Anträge besprochen werden und die Rede dann auch in einem Kontext
134 steht für die Personen und nicht irgendwie etwas spontanes dann ist. Wenn
135 eine Person nach einer sehr langen Zeit wieder kommt und mich dolmetscht,
136 dann ist es so, dass sie sehr viel verpasst und ich muss die Person dann
137 dementsprechend aufklären. Weil es gibt ja die Plenarsitzungen, aber davor
138 gibt es ja noch Ausschusssitzungen, also ganz viele Settings davor, wo
139 schon Vieles passiert. Das, was in den Zeitungen oder in den Medien
140 präsentiert wird, das ist ja nur ein Bruchteil dessen, was tatsächlich
141 davor besprochen und bearbeitet wird. Es ist wichtig, dann auch diese tiefe
142 Information zu kennen im Vorhinein.

00:08:46.730 - 00:09:45.612

143 Ich stelle mir das so vor, wenn man jetzt bei einer Medikamenten-Firma
144 arbeitet, ist es auch wichtig, dass die Dolmetscherinnen und Mitarbeiter
145 dort auch nicht nur das Medikament kennen, sondern auch wie das ganze
146 passiert und und und.

00:09:45.941 - 00:09:57.647

147 Ich hatte mal eine Pressekonferenz und ich hab der Dolmetscherin damals die
148 Unterlagen gegeben in Kärnten. Die Person hat sich gar nicht vorbereitet,
149 hat gar nichts zurückgelesen und die Pressekonferenz ist dann passiert. Ich
150 hatte den Eindruck, dass das grundsätzlich gepasst hat. Und ich habe dann
151 leider Gottes die Rückmeldung bekommen, dass das überhaupt nicht gut war,
152 überhaupt nicht verständlich war und das bleibt auch für immer im Internet,
153 eine Pressekonferenz, die einfach archiviert ist. Und das geht nicht. Also
154 das ist eine hohe Verantwortung, die missachtet wurde. Da muss man wirklich
155 glaube ich aufpassen.

00:09:57.941 - 00:10:32.471

156 Es ist ja auch so, dass wenn ich gebärde, dass das bleibt und ich das
157 dementsprechend nachverfolgen kann und die Personen das auch sehen und das
158 dokumentiert ist. Im Parlament sowie so, die Aufnahmen, die Videos von der
159 ersten bis zur letzten Rede, es sind alle archiviert. Die Pressekonferenzen
160 sind alle archiviert und deswegen denke ich, ist es wichtig, dass das
161 tatsächlich gut reflektiert und dass diese Verantwortung getragen wird. Und
162 es ist dieses "Is' doch wurscht, ich mach schon irgendwie, das geht nicht,
163 ja?".

00:10:33.000 - 00:11:03.411

164 Ich habe schon ein paar Dolmetscherinnen, also die plus fünfzig, die haben
165 schon ein bisschen eine andere Einstellung, als die jüngeren. Ja, den
166 Unterschied erkenne ich auch.

00:11:03.706 - 00:11:13.235

167 Das ist ja interessant, du sprichst von einem Unterschied der abhängig vom
168 Alter ist...

00:11:13.764 - 00:11:16.411

169 In Österreich. Ich glaube, in Deutschland ist es ein bisschen anders. Aber
170 in Österreich merke ich das schon, ja.

00:11:16.764 - 00:11:20.411

171 Bitte erkläre mir das.

00:11:20.588 - 00:11:22.580

172 Früher die Dolmetscherinnen hatten ja noch kein Studium, keine profunde
173 Ausbildung und da war es eher so, dass sie eine einjährige Ausbildung
174 gemacht haben. Da gab's ein EU-Projekt, sechsundneunzig, siebenundneunzig
175 glaube ich war das ja, von 1996 bis
176 1997. Das hat sich "Horizont" genannt, das war
177 ein EU-Projekt und da gab es eine Gruppe von Dolmetscherinnen ganz viele.
178 Ja, Sabine und so weiter und so fort, da waren einigen dabei. Und erst nach
179 diesem Lehrgang wurde der Gebärdensprachdolmetscherinnen-Verband gegrün-
det.

180 Es haben nicht alle dran teilgenommen und wurden Dolmetscher, aber viele.
181 Und die Ausbildungen haben alle erst viel später gestartet. Und ich sag
182 jetzt mal, von den älteren, es gibt überall schwarze Schafe, sagen wir es
183 mal so.

00:11:23.470 - 00:12:15.588

184 Deine Designated Interpreter, arbeiten die nur für dich oder sind sie
185 nebenbei auch noch selbstständig tätig?

00:12:27.000 - 00:12:36.117

186 Also ich hatte eine Dolmetscherin, die angestellt war. Der A. zum
187 Beispiel, der für mich jetzt regelmäßig dolmetscht, ist nicht angestellt.
188 Also es ist so, eine Person kann auch nicht ständig für mich dolmetschen.
189 Der A. zum Beispiel, arbeitet sehr viel für mich, aber macht noch ganz
190 viele andere Sachen und übernimmt natürlich ganz viel andere Termine, da
191 sind wir eigentlich ganz flexibel.

00:12:36.470 - 00:13:00.235

192 Ich meinte eher die konkrete Zeiteinteilung, sind sie nur für dich im
193 Einsatz, also 100% und 24 h?

00:13:16.411 - 00:13:25.058

194 Nein, das habe ich nicht, genau. Also ich hatte eine Person mit zwanzig und
195 mit mit dreißig Stunden eingestellt, aber nicht durchgehend. Und die
196 Selbstständigen wurden dann für einzelne Termine dann zusätzlich dazu
197 gebucht, das war immer schon so. Aber mein Aufgabenbereich war immer
198 richtig klar definiert und die waren dann dementsprechend dann da.

00:13:25.294 - 00:13:47.176

199 Aber ist dir eine Priorisierung deiner Termine wichtig?

00:13:48.483 - 00:13:51.235

200 In meiner Arbeitszeit, und das ist mir wichtig, wenn in meiner Arbeitszeit
201 die Dolmetscherinnen kommen und die Leistung derzeit passt, dann ist das
202 für mich eigentlich ausreichend. Wir haben dann einen gewissen Plan, also
203 es ist so, ich weiß ja eigentlich ziemlich klar eigentlich, wann meine
204 Termine sind und dementsprechend müssen die Personen kommen und ihre
205 Termine einhalten. Falls dann doch ein anderer Termin dazu kommt, frag ich
206 halt eben nach bestell dementsprechend dann noch zusätzliche Personen.

00:13:51.930 - 00:14:20.577

207 Du und dein Designated Interpreter, ihr seid ja ein kleines Team. Fühlst du
208 dich manchmal abhängig von ihm?

00:14:23.705 - 00:14:34.823

209 Warum? Also das ist ja eine Dienstleistung, die ich da bekomme. Ich spüre
210 da keine Abhängigkeit, nein.

00:14:35.294 - 00:14:38.764

211 Naja, es ist ja schon maßgeschneidert und auf dich angepasst, aber das

212 heißt ...

00:14:39.176 - 00:14:48.000

213 Also es geht hier um Barrierefreiheit, glaube ich. Es braucht allgemein
214 mehr Dolmetscherinnen und Dolmetscher und dann ist es für mich auch
215 einfacher und flexibler zu gestalten. Und da jetzt weniger Dolmetscherinnen
216 da sind, ist die Organisation eine schwierigere. Ich habe dann einen Termin
217 und suche dann Dolmetscherinnen. Umgekehrt: ich suche zuerst
218 Dolmetscherinnen und dann mache ich meinen Termin aus. Und das ist halt
219 meistens, wo ich halt drei, vier, fünf, sechs Monate im Voraus
220 Dolmetscherinnen buche und dementsprechend dann meine Termine einbuche.
221 Also es ist genau die verkehrte Variante, wie man sich Termine eigentlich
222 ausmacht und koordiniert. Aber das funktioniert ganz gut. Es gibt natürlich
223 immer wieder hier und da und dort Termine, die spontan reinkommen, wo es
224 dann einfach nicht möglich ist. Umgekehrt wäre es für mich viel zu
225 stressig, dass ich Termine ausmache und dann quasi darauf hoffe, dass ich
226 jemanden finde.

00:14:49.000 - 00:15:36.000

227 Und andersherum, ist der Dolmetscher vielleicht abhängig von dir?

00:15:36.235 - 00:15:40.941

228 Nein, also die Dolmetscherinnen haben grundsätzlich genug Nachfrage. Ich
229 seh' da keine Abhängigkeit, vielleicht ist es in anderen Ländern so, aber
230 bei uns in Österreich gar nicht.

00:15:41.470 - 00:15:53.058

231 Das kleine Team, bestehend aus dir und dem Dolmetscher, wird ja von einem
232 hörenden Umfeld umgeben. Haben die Dolmetschenden Kontakt mit den Hören-
den?

00:15:57.002 - 00:16:11.117

233 Eher selten, also ich hatt' einmal eine Person, wo ich auch ganz viel
234 privaten Kontakt hatte. Ansonsten ist es eigentlich nur der Termin und ja.

00:16:11.941 - 00:16:25.411

235 Du hattest selber privaten Kontakt mit den Hörenden oder der Dolmetscher?

00:16:25.588 - 00:16:29.645

236 Die Person, die bei mir angestellt war, die hatte natürlich auch private
237 Kontakte, aber die meisten Dolmetscherinnen eigentlich nicht, die wollten
238 auch nicht angestellt sein bei mir. Das hat vielleicht verschiedene Gründe
239 gehabt.

00:16:29.903 - 00:16:47.470

240 Und hat die Dolmetscherin mit Leuten aus deiner Partei Kontakt? Zum
241 Beispiel in der Pause oder vor einem Setting oder danach?

00:16:47.677 - 00:17:03.117

242 Ja, also es wird auf jeden Fall auch so geplaudert und es gibt sicher diese
243 zwischenmenschliche Kommunikation, ja. Und das hat auch für mich sehr gut
244 gepasst. Es ist halt so, dass wenn ich zum Beispiel auch geplaudert habe
245 mit meinen Kolleginnen, dass zum Beispiel die eine Dolmetscherin mich
246 gedolmetscht hat und die andere hat dann in der Zeit vielleicht mir jemand
247 anderem geplaudert oder gerade Pause gemacht. Für mich war einfach wichtig,
248 ja also das Bewusstsein hatte ich früher auch nicht, dass zum Beispiel bei
249 Veranstaltungen Dolmetscherinnen auch außerhalb des Vortrages beide mich
250 begleiten sollen, dürfen, können. Und jetzt weiß ich das und das verlange
251 ich auch.

00:17:03.452 - 00:17:39.540

252 Also wenn ich Dolmetscherinnen bestelle, dann ist es ganz klar, dass ich
253 zum Beispiel bei den Sitzungen, sowohl die Sitzungen gedolmetscht bekomme
254 und die werden auch meist von den Ministerien oder von den jeweiligen
255 Institutionen bezahlt. Und da ist es so, dass ganz klar dieser Vortrag
256 gedolmetscht wird und ich dann aber auch ganz klar sage "Moment, das gehört
257 zu ihrem, zu deinem Auftrag dazu, dass ich auch hier jetzt auch in der
258 Pause mit einer Person von dieser Einrichtung beispielsweise. Also ich
259 fordere das auch ein, dass diese Zwischengespräche gedolmetscht werden.

00:17:39.691 - 00:18:15.216

260 Es ist so, wenn ich Dolmetscherinnen mitnehme, und wenn ich das jetzt von
261 den Grünen damals als Beispiel hernehme, war es so, dass beispielsweise die
262 Einrichtung zwei Dolmetscherinnen zur Verfügung gestellt haben, die dann um
263 Punkt Ende mit der Veranstaltung nach Hause gegangen sind. Und ich dann
264 meinen eigenen Dolmetscher oder Dolmetscherin mit hatte und die dann eben
265 für mich dementsprechend da waren. Also, wenn das nicht möglich war, dann
266 hab ich die Person, die da war einfach auch gebeten, länger da zu sein,
267 weil mir das einfach wichtig ist, dass ich dann danach einfach noch die
268 Möglichkeit habe, zu kommunizieren. Es gibt einige Dolmetscherinnen, die
269 wissen, was mir wichtig ist und was auch wichtig ist in solchen Settings
270 und dass nicht in der Pause keine Dolmetscherinnen zur Verfügung stehen.
271 Aber ich frag auch im Vorhinein meist, wer ist da an diesem Tag, wer wird

272 dolmetschen an diesem Tag und dann mache ich mir Gedanken darüber, wird
273 diese Person mich voicen können und dann versuch ich auch diese Person zu
274 kontaktieren davor und vielleicht sogar etwas abzusprechen oder etwas
275 auszumachen.

00:18:15.405 - 00:19:22.864

276 Und ich hatte zum Beispiel auch einmal so eine Situation, wo ich auf einer
277 Podiumsdiskussion eingeladen war und ich hatte da schon geschaut, welche
278 Dolmetscherin mich dann dolmetschen könnte, die Personen, die dann dafür
279 zur Verfügung gestellt wurden, das hat dann für mich nicht so gepasst und
280 ich habe dann einfach selbst noch jemanden zusätzlich mitgenommen, damit
281 nur ausschließlich für meinen Teil, wo ich gevoict werde, jemand da ist.
282 Und der andere Teil wurde von den anderen gedolmetscht. Bei den Grünen war
283 das einfacher, da hab ich immer die Möglichkeit gehabt, einen eigenen
284 persönlichen Dolmetscher mitzunehmen überallhin.

00:19:23.189 - 00:19:58.117

285 Das heißt, dass das Unterhalten in den Pausen wichtig für dich ist?

00:19:58.470 - 00:20:02.411

286 Definitiv, ja. Die Kontakte und die Beziehungen findet ja genau im Privaten
287 und im Plaudern statt und dann funktioniert dementsprechend die Arbeit gut.
288 Also alle Anträge, die eingebracht werden, entstehen durchs Reden. Und das
289 braucht es. Und es braucht auch diese Kennenlernen auch dieses Schmackhaft
290 machen und diese Aufklärung - was bedeutet Gehörlosigkeit? Wie ist es in
291 der Schule? Ohne das Plaudern funktioniert nichts. Es ist viel wichtiger
292 als die Veranstaltung und es ist viel wichtiger, als bei der Veranstaltung
293 irgendwo teilzunehmen.

00:20:02.823 - 00:20:38.058

294 Also das heißt, wenn die Dolmetscherin selbst gerne in die Pause willst,
295 aber du noch Redebedarf hast, dass du dann sagt "Nein, bitte bleib" ?

00:21:18.058 - 00:21:28.470

296 Ähm ich bin jetzt auch nicht militärisch unterwegs und mir ist es aber
297 wichtig, dass die Bedürfnisse, meine und die von den anderen, gut gedeckt
298 sind, dass es auch gut passt. Und dementsprechend muss man sich dann eben
299 organisieren, sag ich mal. Es muss transparent sein, wie wer gerade zu was
300 steht und was halt gerade gebraucht wird. Ja einfach plötzlich verschwinden
301 geht nicht. Ich hatte mal eine Dolmetscherin, einen Dolmetscher, die sich
302 extremst irritierend verhalten hat, also sich sehr stark im Raum bewegt

303 hat, sehr auffällig war und das ist dann etwas, was einfach nicht zu dem
304 Setting gepasst hat und das kommunizier ich.

00:21:30.411 - 00:22:12.017

305 Bereitest du bevorstehende Settings mit deinem Dolmetscherinnen vor?

00:22:12.481 - 00:22:30.128

306 Genau, hier wird gemeinsam gelacht und geplaudert und es ist auch so, dass
307 natürlich auch Fragen der Dolmetscherinnen und Dolmetschern da sind und es
308 ist natürlich auch wichtig, weil ich mein, die Dolmetscherinnen müssen ja
309 auch ein Teil von dem Ganzen sein und nicht irgendwie weg von allem,
310 sondern Teil von der Gemeinschaft sein.

00:22:31.176 - 00:22:52.000

311 Du hast ja schon gesagt, dass ihr auch gemeinsam vorbereitet, aber was
312 genau ist dir da wichtig?

00:22:52.670 - 00:23:13.023

313 Also meine Erfahrung ist: ein kurzes Briefing vor dem Termin für die
314 Dolmetscherinnen ist sehr wichtig. Ich habe jetzt zum Beispiel sehr viele
315 ZOOM Termine, ganz unterschiedliche Gespräche, regelmäßig, und da muss
316 einfach im Vorherein klar definiert werden "Wer ist es? Wo ist es? Wie
317 sind da die Regeln?".

00:23:13.611 - 00:23:29.556

318 Oder zum Beispiel, ich habe immer wieder Studierende, mit denen ich irgend
319 etwas mache, wo einfach nicht klar ist, worum es ungefähr geht. Und dann
320 sprechen wir das schon im Vorherein ein bisschen ab.

00:23:29.702 - 00:23:40.053

321 In den Ministerien gibt es jetzt den nationalen Aktionsplan, der über ZOOM
322 besprochen wird mit den verschiedenen Stakeholdern und da ist es so, dass
323 ich die Dolmetscherinnen natürlich ganz genau darauf vorbereite, welches
324 Ziel ich habe, was ich gerne wie formuliert hätte und dementsprechend
325 kommentiere ich dann auch an der richtigen Stelle

00:23:40.176 - 00:23:59.162

326 Und es ist auch so, dass meine Erfahrung einfach eine ist, dass wenn ich
327 die Personen darauf vorbereite, dass das meist besser funktioniert, als
328 wenn es spontan ist, die Erfahrung habe ich gemacht. Bei
329 Bewerbungsgesprächen beispielsweise, wenn ich diese führe, dann ist es so,
330 dass ich auch im Vorherein die Dolmetscherinnen darauf vorbereite, damit
331 sie einfach ungefähr eine Ahnung haben, wer da jetzt erscheinen wird. Das

332 macht einfach viel mehr Sinn und macht die Situation auch einfacher. Im
333 Größeren oder in der Gruppe ist es so, dass ich auch die Dolmetscherinnen
334 darauf vorbereite und auch die Kolleginnen, wo ich dann manchmal sage "Es
335 sind jetzt fünf, sechs, sieben Leute. Bitte darauf oder auf jenes achten."
336 Die Gehörlosen sagen dann manchmal so "Nein, wir sagen das jetzt einfach
337 so, die Dolmetscherinnen müssen das selber wissen und wir bereiten sie
338 nicht darauf vor." Meine Erfahrung ist einfach, dass wenn dann Zusätzliches
339 und auch immer mehr gebärdet wird, was überhaupt nicht vorbereitet wurde
340 und Geschichten aus dem Jahre "x" oder so erzählt werden, die
341 Dolmetscherinnen einfach überfordert sind. Also somit erreichen dann auch
342 die gehörlosen Personen nicht das Ziel, das sie gerne erreichen würden.

00:23:59.270 - 00:25:06.705

343 Wie gehst du vor dem Setting mit fachspezifischen Begriffen um, die der GSD
344 nicht bekannt sind?

00:25:07.411 - 00:25:18.294

345 Ja, also gerade im politischen Bereich ist das ganz wichtig. Gerade beim
346 Nationalen Aktionsplan gibt es immer wieder Wörter oder Begriffe, die
347 einfach notwendig sind, wie "Kostendeckelung" oder so und mach einfach die
348 Gebärde und die denken sich "ok, was ist das? Deckel?", es braucht dann
349 einfach manchmal lautsprachbegleitende Formen manchmal. Es ist auch so,
350 dass ich einerseits ganz normal gebärdensprachlich gebärde und dann
351 umswitche auf LBG, damit die Person oder die Dolmetscherin oder der
352 Dolmetscher dann auch tatsächlich dieses eine Wort verwendet, das ich
353 möchte. Da switche ich immer hin und her, das ist je nach Situation.

00:25:18.764 - 00:26:03.647

354 Wertest du die Settings mit den Dolmetscherinnen im Anschluss aus?

00:26:04.294 - 00:26:11.352

355 Nein. Also das ist nicht meine Aufgabe. Es ist so, dass ich dann zum
356 Beispiel die Rückmeldung bekomme, von den Dolmetscherinnen, die mir sagen,
357 es war einfach eine Belastung ist, es war irgendwie zu viel oder so. Dann
358 kann ich mich entsprechend von dieser Rückmeldung ausgehend auch verändern
359 für das nächste Mal. Oder wenn es heißt, es war jetzt zu lang oder zu viel,
360 ohne Rückmeldung kann ich dann... Und ich brauch dieses Feedback, das
361 gegenseitige, denn nur dementsprechend kann man das dann auch verändern.

00:26:11.764 - 00:26:43.647

362 Also das bedeutet, du hast ganz unterschiedliche Aspekte, die dir bei der

363 Auswertung wichtig sind, wie Stimmung oder wenn eine Sitzposition nicht
364 gepasst hat? Oder das Auftreten von bestimmten Personen? Und dann kommen
365 die Dolmetscherinnen danach auf dich zu?

00:26:49.526 - 00:27:23.291

366 Es kommt immer auf die Person an, ja? Wieviel kann die Person steuern? Ist
367 die Person mutig? Also der A. zum Beispiel, wenn ihm irgendwas nicht
368 passt, dann sagt er "so nicht", dann müssen wir es ändern und dann passt
369 das.

00:27:24.411 - 00:27:35.810

370 Es gibt Termine, wo es einfach nicht möglich ist, bei Beamten zum Beispiel,
371 die einfach klare Regeln haben in ihrer Welt und dann passen wir uns
372 einfach der Situation an.

00:27:35.972 - 00:27:47.162

373 Wenn Dolmetscherinnen das nicht steuern können, versuch ich einzugreifen
374 und versuche ein gutes Setting zu finden, wo es für alle passt. Also wir
375 hatten immer wieder in Ministerien das Problem, bei Sitzungen zum Beispiel,
376 dass wenn wir alle in einem geschlossenem Kreis sitzen, müssen die
377 Dolmetscherinnen durch den Tisch unten drunter und dann sich in der Mitte
378 hinsetzen. Ohne dass es da jetzt mal einen Spalt gegeben hätte, der
379 geöffnet wurde, dass sie da dann darein können. Und ich hab den
380 Dolmetscherinnen dann auch gesagt "Nein, du krabbelst jetzt nicht unter
381 dem Tisch durch, die sollen jetzt mal Platz machen für euch, dass ihr da
382 ordentlich durch könnt". Oder bei anderen Terminen war es so, dass auch
383 hier die Sitzposition nicht gut genug war und ich gesagt habe "Wir trennen
384 jetzt diese Tische hier, ich möchte das so nicht". Und das wird dann auch
385 einfach gemacht.

00:27:47.567 - 00:28:39.806

386 Oder bei Kongressen, wenn Dolmetscherinnen auf der Bühne stehen, dann habe
387 ich immer einen Tag davor, wenn die Möglichkeit da ist, dann gehe ich hin,
388 bereite das vor. Und schau an, passt das Mikrofon? Passt das Licht?
389 Funktioniert technisch alles? Einfach damit das alles an dem Tag dann auch
390 gut funktioniert. Im Parlament bei meinen Reden ist es so, dass ich ja das
391 Mikrofon verwenden muss, aber meine Dolmetscherin oder mein Dolmetscher
392 braucht ja das Mikrofon. Diese müssen einfach im Vorhinein zur Technik,
393 sich ein Handmikrofon holen. Und das ist etwas, wo ich einfach einen
394 zusätzlichen Aufwand habe, wenn ich die Person vielleicht noch dran

395 erinnern muss oder auch das mit bedenken muss.

00:28:40.216 - 00:29:20.117

396 Kommen wir zum Thema Klatsch und Tratsch. Stell dir vor, deine
397 Dolmetscherin hört in der Pause einer Veranstaltung auf dem Weg zum
398 Kaffeautomaten oder zur Toilette plötzlich die Hörenden, wie sie tratschen.
399 Zum Beispiel über die Stimmung oder über dich. Möchtest du, dass die
400 Dolmetscherinnen dir darüber berichten, wenn sie zurück zu dir in den Raum
401 kommen?

00:29:56.332 - 00:30:22.647

402 Also Dolmetscherinnen und Dolmetscher, die mich halt kennen und mit denen
403 ich auch in solchen Settings unterwegs bin, die wissen auch, was sie mir
404 dann quasi sagen sollen oder müssen oder was sie für wichtig erachten. Aber
405 so Unrelevantes eher nicht, eher das, was relevant erscheint und wo sie
406 denken, das wäre für mich wichtig, schon ja. Und wenn sie denken, es ist
407 wichtig für meine Gesamtsituation, dann bekomme ich das schon, die
408 Information. Wenn sie jetzt nicht so relevant ist für mich, nicht.

00:30:27.705 - 00:30:55.506

409 Aber was ist denn wichtig?

00:30:55.702 - 00:31:00.187

410 Also zum Beispiel bei den Clubsitzungen, damals. Die Clubsitzung, die
411 dauert ja meist sehr viele Stunden und dann sagen Dolmetscherinnen manchmal
412 "Du, Helene, vielleicht schaust du gerade kurz her, das macht grad einen
413 komischen Eindruck. Und da gabs kurz eine Stille, da leg ich halt das Handy
414 weg und denk mir "ha, ok gut, vielleicht hab ich die Stimmung gerade in dem
415 Moment nicht mitbekommen". Also da kriege ich schon diese Zusatzinformation,
416 was die Stimmung betrifft. Oder zum Beispiel formulieren Hörende ja auch
417 vieles indirekter als wir Gehörlose. Oftmals wird dann gesagt "Frau Jarmer"
418 und dann kann ich direkt, wenn das so gedolmetscht wird, eingehen und sagen
419 "Nicht Frau Jarmer, sondern sie sprechen eh direkt mit mir". Und das
420 passiert mir ja sehr oft, dass sie sagen "Können sie mal der Frau Jarmer
421 ... Oder die Frau Jarmer..." oder wie auch immer. Das war ganz lustig, bei
422 einem Telefonat, bei einem Interview, bei einem Fernsehsender sogar oder
423 bei einem Radiosender haben wir wirklich ein tolles Interview gehabt und
424 ganz am Ende hat es dann geheißen "Liebe Grüße an die Frau Jarmer" und wo
425 ich dann einfach gelacht habe und mir gedacht habe "Gut, richte ich ihr
426 aus", ja?"

00:31:00.378 - 00:32:15.449

427 Deine Alltagssprache ist ja ÖGS. Benutzt du auch manchmal LBG oder bleibst
428 du ausschließlich bei ÖGS?

00:32:19.058 - 00:32:33.941

429 Also ich verwende ganz klar ÖGS, LBG ist nicht für mich relevant, sondern
430 nur bei bestimmten Wörtern. Wenn zum Beispiel in einem bestimmten Satz oder
431 in einem Antrag oder in einer Formulierung ein bestimmtes Wort wichtig ist,
432 dann benutz ich das manchmal. Da muss ich jetzt mal den A. fragen, ich
433 bin mir gar nicht so bewusst, ob ich das und wie ich das mache.

00:32:34.470 - 00:32:52.000

434 Aber zum Beispiel beim Dolmetschen von Telefonanrufen, da ist der Timelag
435 ja manchmal kritisch und es ist gut, ihn klein zu halten. Manchmal passt da
436 LBG besser, um die Lücke auf zu holen. Aber du magst das nicht?

00:32:54.405 - 00:33:10.235

437 Nein, also es kommt immer auf die Dolmetscherin und den Dolmetscher drauf
438 an. Also der A. verwendet nie LBG. Es gibt ein paar, die das nutzen.

00:33:10.588 - 00:33:18.637

439 Beziehungsweise wenn die Dolmetscherinnen den Inhalt nicht ganz verstehen,
440 dann switchen wir vielleicht da auf LBG. Grad zum Beispiel auf
441 Clubsitzungen, wenn es um was ganz Spezielles geht und gewisse Abgeordnete
442 wirklich ohne Punkt und Komma einfach durchreden und die Dolmetscherinnen
443 sich denken "Worum geht's da?", dann wird manchmal der Modus verändert und
444 es ist nur ein "In die Ohren rein" - "Aus den Händen raus", mehr nicht. Es
445 kommt immer drauf an, wenns dann um Wirtschaft oder so geht, Dinge wo ich
446 sag, gut da muss ich jetzt nicht so genau hinhören, das ist nicht mein
447 Fachbereich, da ist es mir auch nicht so wichtig.

00:33:18.810 - 00:33:54.070

448 Jetzt kommen wir mehr zu den Softskills, zum Beispiel zu dem Auftreten
449 einer Dolmetscherin. Wünschst du dir ein eher zurückhaltendes,
450 verschlossenes Auftreten einer Dolmetscherin während der Arbeit oder soll
451 sie auch ein bisschen von ihrer Persönlichkeit zeigen?

00:33:56.411 - 00:34:19.058

452 Es ist schwierig. Jeder Dolmetscher und jede Dolmetscherin ist ja ein
453 eigenes Individuum. Und es gibt Personen, mit denen ich mich besser
454 versteh, mit denen ich offener bin und die auch offener sind. Das ist immer
455 ganz individuell.

00:34:19.680 - 00:34:32.815

456 Die Chemie muss auch irgendwie passen. Es gibt Arbeitskolleginnen, die auch
457 untereinander gut miteinander können, manche können halt nicht so gut dann
458 im Team, wenn sie zusammen arbeiten. Das ist schwierig so...

00:34:32.947 - 00:34:46.920

459 Ich habe den Eindruck, dass ich immer meist Dolmetscherinnen nehme, die
460 recht offen sind auch so in der Kommunikation. So mit den verschlossenen
461 Personen, da tu ich mich glaube ich eher schwer. Und es kommt auch immer
462 drauf an. Ich habe ja immer Dolmetscherinnen meist den ganzen Tag und nicht
463 nur für ein, zwei Stunden. Und dann geht man noch gemeinsam Essen oder geht
464 noch gemeinsam auf einen Kaffee, tauscht sich da vielleicht noch ein
465 bisschen aus. Und es wär für mich den ganzen Tag schwierig, wenn ich mich
466 da zurückhalten müsste oder nicht mit einer Person gut könnte. Bei so ZOOM
467 Sitzungen, wo ich auf "Beenden" klicke und es ist vorbei und es braucht
468 keine Beziehung danach oder davor, ist es mir egal.

00:34:47.108 - 00:35:30.648

469 Bei meinen Terminen ist es aber oftmals so, dass die recht konkret sind.
470 Also es ist eben die Arbeit im Gehörlosenbund, die Arbeit als Politikerin
471 und es sind einfach ganz viele Themen, die auch mit Geldern zu tun haben,
472 mit Finanzplänen zu tun haben, wo ich dann auch nur bestimmte
473 Dolmetscherinnen nehme und nicht einfach irgendjemanden. Und ich schreibe
474 keine Termine aus und frag, wer hätte Zeit, an dem Tag zu dolmetschen,
475 sondern ich frage bestimmte Dolmetscherinnen. Oder ich verzichte lieber auf
476 den Termin, als dass ich irgendjemanden nehme, weil ich möchte nicht, dass
477 da etwas schief läuft oder etwas nicht funktioniert, sondern so wie ich es
478 gerne hätte.

00:35:30.784 - 00:36:03.351

479 Du hast ja schon gesagt, dass ein maßvolles Zeigen der eigenen
480 Persönlichkeit seitens der Dolmetscherin für dich wichtig ist, damit es
481 angenehm ist. Gibt es dabei bestimmte Dinge, die dir besonders wichtig sind?

00:36:06.470 - 00:36:24.730

482 Also Transparenz ist mir wichtig von den Dolmetscherinnen. Wenn die
483 Dolmetscherin oder der Dolmetscher sagt "Heute gehts mir nicht gut, heute
484 war ich nicht gut" oder auch "Heute hab ich die ganze Nacht nicht
485 geschlafen, dementsprechend wird meine Kompetenz heute so und so sein", da
486 kann ich besser damit oder ich weiß danach, jetzt kommt ein wichtiger Anruf

487 rein und muss dementsprechend auch darauf achten "Machen wir das jetzt oder
488 machen wir das nicht jetzt?".

00:36:26.564 - 00:36:52.483

489 Authentizität ist so ein Stichwort. Mir ist wichtig, dass die Person klar
490 ist und sagt, was Sache ist und nicht so tut, also ob. Weil das dann eine
491 negative Konsequenz für mich hat, in der Performance oder so. Auch das
492 Verhalten, also so ein arrogantes Verhalten am Handy clickt und sich an den
493 Haaren herumspielt, also so ein diva-haftes Verhalten, interessiert mich
494 auch nicht.

00:36:52.702 - 00:37:17.188

495 Also ich hatte mal eine Situation vor ein paar Jahren bei einem Kongress,
496 beim Bundeskongress der Grünen, da wo ich dann die Dolmetscherin
497 verabschiedet habe und dann ihr Auftrag quasi vorbei war und ein, zwei
498 Meter nachdem sie sich von mir entfernt hat, ist der Parteichef zu mir
499 gekommen, und wollte noch ein kurzes Plauscherl mit mir haben und die
500 Dolmetscherin hat gesagt "Wiederschaun, wir sind schon fertig". Also sowas
501 geht gar nicht! Also wenn du schon mitbekommst, dass ich mir einer
502 wichtigen Person ein Thema habe, dann musst du zurück kommen, auch wenns
503 drei Minuten sind und dann musste mein Partner einspringen, der nicht
504 Dolmetscher ist. Dieses "Punkt. Aus. Ende. Siebzehn Uhr ich bin jetzt weg -
505 das geht für mich auch nicht. Wenn es jetzt ein Zug ist, den man erwischen
506 muss, ja von mir aus. Aber das ist etwas, was schon zur Verfügung gestellt
507 werden muss von den Personen.

00:37:17.351 - 00:38:03.148

508 Und Sympathie und Chemie, ist das wichtig?

00:38:03.529 - 00:38:07.764

509 Ja definitiv. Es ist halt so, wie mit allen anderen Arbeitskolleginnen, mit
510 allen Firmenkolleginnen, so wie im Alltag. Es muss gut funktionieren die
511 Zusammenarbeit, die Chemie muss passen. Das ist ja auch angenehm für alle
512 Beteiligten. Und bei mir ist halt auch das Vertrauen ein wichtiges Thema.
513 Egal mit was, da muss einfach ein gewisses Vertrauen herrschen. Ob das jetzt
514 etwas Privates ist oder etwas dienstliches, da muss eine gewisse
515 Vertrauensbasis schon da sein, weil es sonst nicht einfach ist für mich.
516 Das beruht auf Gegenseitigkeit.

00:38:08.176 - 00:38:38.176

517 Du sprichst von Vertrauen, aber wo kommt das her?

00:38:38.823 - 00:38:42.250

518 Also Vertrauen braucht Zeit. Das geht nicht von heute auf morgen, das ist
519 eine Entwicklung. Da sieht man sich öfters, arbeitet öfters miteinander,
520 kommuniziert ganz viel miteinander und es entsteht eine Beziehung, ein
521 Vertrauen.

00:38:43.781 - 00:38:55.592

522 Die Community kennt ja, also es gibt doch Dolmetscherinnen, und das weiß
523 man, die die Schweigepflicht nicht einhalten. Das ist bekannt. Das
524 passiert, dass hier oder da etwas rausrutscht, dass hier getratscht wird,
525 dass ein gewisser Neid mitspielt und, und, und. Und mit denen kann ich
526 natürlich dann nicht zusammen arbeiten. Da gibt es dann
527 natürlich unterschiedliche Gründe dafür. Für mich ist es schon sehr wichtig,
528 und ich merke auch, dass das mit der Dolmetscherin gut passt, weil
529 irgendwie ist das ein "Naja, dieser Gehörlose arbeitet im Parlament und ich
530 als hörende Dolmetscherin" also da kommt schon dieses, "Also ich bin ja
531 eigentlich besser oder mehr wert", also da entsteht so eine gewisse
532 Dynamik, das merke ich. Und auch so dieses Aufwerten müssen in gewissen
533 Situationen, die ich einfach nicht gut vertrage.

00:38:55.756 - 00:39:45.647

534 Das bedeutet, Authentizität und Bescheidenheit ...

00:39:45.882 - 00:39:53.470

535 Also Bescheidenheit erwarte ich mir nicht, dass jemand irgendwie ganz nett
536 und lieb und zurückhaltend ist, das erwarte ich mir ganz nicht. das ist mir
537 nicht wichtig. Nur ein normales, authentisches Verhalten, wo einfach jeder
538 weiß, der macht seinen Job. Es gibt einen klaren Auftrag, es ist eine
539 Dienstleistung, es ist ein Vertrag zwischen mir und der Person gegeben und
540 der wird erfüllt, Punkt. Um mehr gehts mir eigentlich nicht.

00:39:53.766 - 00:40:18.198

541 Ein Rollenverständnis muss einfach da sein für die Personen, also die
542 Interessen dürfen nicht aneinander klatschen. Wenn zum Beispiel
543 Dolmetscherinnen sich vordrängeln und dann Visitenkarten möchten und sich
544 dann persönlich und privat einen Termin mit denen ausmachen, das geht für
545 mich gar nicht. Ich bezahle die Person, dass sie in diesem Auftrag ist und
546 für mich dolmetscht und nicht, dass sie hier Connections knüpft und etwas
547 privat ausmacht. Das kann auch außerhalb passieren von mir aus, aber nicht
548 währenddessen. Am Anfang war ich da noch eher schüchtern und dann habe ich

549 mehr eingegriffen, weil mir das einfach nicht gefällt. Es gibt
550 Dolmetscherinnen, die dann ganz klar sagen "Helene, dürfte ich, ist es in
551 Ordnung für dich? Das wäre jetzt ganz wichtig, weil du weißt ja noch?". Da
552 kann ich eher was damit anfangen, und sagen "Ach so, natürlich, danke, dass
553 du fragst", als wie jemand das hinterrücks macht .

00:40:18.540 - 00:41:05.839

554 Das Problem, dass hier einfach auch immer herrscht, ist einfach das Thema
555 Diskriminierung, das spielt auch natürlich eine große Rolle. Gerade dieses
556 Helfertum von früher, dieses "Ich mache für dich, ich spreche für dich",
557 was einfach ganz viel auch wegnimmt an Selbstbestimmung und, und, und. In
558 Wien ist dieses Bewusstsein schon da, aber es gibt schon auch noch viele
559 Kundinnen und Kunden, die diese Erwartungshaltung haben, dass für sie etwas
560 gemacht wird. Bei mir sind die Grenzen ganz klar.

00:41:06.081 - 00:41:39.823

561 Das heißt, für dich besteht ein klarer Einfluss von Sympathie und Chemie
562 auf die Arbeitssituation?

00:41:48.294 - 00:41:58.000

563 Ja.

00:41:58.314 - 00:42:00.020

564 Wie sieht es aus mit privaten Treffen außerhalb des Dolmetschsettings?
565 Lehnst du das grundsätzlich ab?

00:42:00.294 - 00:42:09.353

566 Es kommt immer auf die Person drauf an. Also es gibt Leute, die ich gerne
567 treffe, vielleicht auch Personen, wo ich sag "Nein, das brauch ich nicht".
568 Wichtig ist, wenn die Personen das Private und das Berufliche gut trennen
569 können - gerne. Und zwar gilt es dann drauf zu achten, kann das die Person?
570 Schafft das die Person?

00:42:09.705 - 00:42:27.526

571 Also das, was mir gerade noch einfällt: Im Parlament als ich begonnen
572 hatte, habe ich auch eine Dolmetscherin aus Deutschland gehabt, die sich
573 anstellen lassen wollte. Wir haben das auch probiert, ein paar Monate. Und
574 das hat leider gar nicht funktioniert. Das hatte nichts mit dem Land zu
575 tun, ich habe auch sie recht gut verstanden, aber es war einfach so, dass
576 das Voicen einfach gar nicht funktioniert hat und ich einfach da eine
577 gewisse Kompetenz erlebt hab, wo auch Kolleginnen dann auch mit dann
578 einfach Emails geschrieben haben, dass sie eben das per Email nachgeholt

579 haben. Und ich dann gemerkt habe Ok, es funktioniert nicht und wozu hab ich
580 Dolmetscherinnen, wenn die Kommunikation nicht funktioniert und ich das
581 dann über Email machen muss?

00:42:27.696 - 00:43:04.831

582 Ich glaube, dass die Selbstreflexion über die eigenen Kompetenzen der
583 Dolmetscherinnen ganz wichtig ist. Nur dieses "Joa, ich kann das schon, ich
584 kann das schon" und dann funktioniert nicht, mit dem kann ich leider nicht
585 so gut. Es gibt Dolmetscherinnen, die sich auch überschätzen in gewissen
586 Situationen, auch das merke ich, was ich einfach nicht versteh.

00:43:05.054 - 00:43:24.588

587 Du hast ja schon gesagt, dass du ein wenig persönliches Gespräch mit den
588 Dolmetscherinnen wichtig findest, vor allem, wenn es ihnen offensichtlich
589 nicht gut geht.

00:43:29.938 - 00:43:38.353

590 Ja, also die Personen müssen nicht. Wenn die Person mir sagt "heute geht's
591 mir nicht gut", dann reicht mir diese Information. "Ich hab heute
592 Kopfschmerzen" oder "Es ist irgendwas gewesen" oder "ich habe gerade eine
593 harte Zeit", das reicht mir. Ich muss jetzt nicht wissen, was dann passiert
594 ist, und Scheidung und Tränen und Kinder und das interessiert mich auch
595 nicht. Also mir reicht eine kurze Info.

00:43:38.705 - 00:43:57.823

596 Und andersherum? also deine Infos?

00:43:58.064 - 00:44:02.459

597 Genau, also umgekehrt genau so. Ich sag dann schon so "Boah, also heute
598 gehts mir nicht gut, ich bin extremst gestresst" und die Dolmetscherinnen
599 könne sich dann auf meinen Stress einstellen und wissen dann auch gut, was
600 sie erwartet. Wie ich jetzt vielleicht auch von der Stimmung her, von der
601 Mimik her sein werde. Ich bin jetzt kein launischer Mensch, aber die
602 Personen können mich dann viel besser einschätzen und wissen dann auch, wie
603 ich in dem Moment oder in der nächsten Zeit sein werde.

00:44:02.675 - 00:44:24.297

604 Also das Private hat ja Einfluss auf das Berufliche und ein Austausch ist
605 erwünscht. Aber ist das so, dass man sich nicht auch freundschaftlich näher
606 kommt, wenn man den ganzen Tag miteinander verbringt? Oder lehnst du das
607 eher ab?

00:44:24.648 - 00:44:43.705

608 Also es ist nicht so, dass mich die Personen begleiten, damit ich mich
609 privat mit ihnen austausche. Es kann funktionieren, dass man sich dann
610 hinsetzt und plaudert, aber es muss nicht sein. Also man kann dann auch
611 über andere Themen reden, über die Politik oder über einen Film oder was
612 auch immer. Also da gibt es schon noch eine gewisse Distanz. Privat
613 funktioniert es nur, wenn die Chemie ganz gut passt, ja wenn einfach eine
614 Beziehung da ist. Ansonsten bleibt es auf einer oberflächlichen Ebene.

00:44:44.235 - 00:45:13.529

615 Wir haben ja jetzt über Sympathie, Vertrauen und persönlicher Offenheit
616 gesprochen. Stehen diese Aspekte für dich im Widerspruch zu
617 Professionalität?

00:45:15.823 - 00:45:41.837

618 Ich verstehe die Frage nicht ganz, worauf sie abzielt...

00:45:42.096 - 00:45:47.042

619 Also der Hintergrund ist folgender: In Amerika ist das Rollenkonzept ja ein
620 bisschen anders. Dort hat Neutralität eine hohe Prämisse, das Teilen von
621 Privaten Informationen ist ein Tabu. Mittlerweile ist es offener geworden
622 auch in Deutschland. Aber in der Literatur werden Sympathie, Vertrauen und
623 Offenheit in den krassen Gegensatz zu Professionalität gestellt. In
624 Deutschland ist es ja ein bisschen anders. Aber was ist deine Meinung?
625 Brauchen diese beiden Gegensätze sich?

00:45:47.256 - 00:46:18.162

626 Also ich finde, das eine hat mit dem anderen wenig zu tun. Die Amerikaner
627 haben natürlich eine ganz andere Einstellung, eine ganz andere Kultur was
628 das auch wahrscheinlich betrifft. Ich denke mir, dass ist so, wie man
629 früher auch geglaubt hat, dass Dolmetscherinnen unsichtbar sein sollen.
630 Auch das war ja falsch und wird auch als falsch erachtet und wahrgenommen.
631 Meine Erfahrung ist, dass wenn ich Dolmetscherinnen gut kenne, dann eine
632 gewisse Nähe dann auch da ist und dass das dann auch ganz gut funktionieren
633 kann.

00:46:18.571 - 00:46:48.030

634 Ich hatte eine Dolmetscherin angestellt bei mir bei den Grünen. Und da
635 hatten wir oftmals Situationen, zum Beispiel bei Fernsehinterviews und und
636 und, dass viele gesagt haben "Helene, ich hatte den Eindruck, dass du quasi
637 gesprochen hast. Also ich hatte den Eindruck, dass du das warst". Und da
638 weiß ich, dass das dann auch ganz gut funktioniert hat. Und ich glaube so

639 was kann nicht funktionieren, wenn das Private komplett weg ist. Es braucht
640 einfach diese Empathie, ja es braucht den Charakter, man muss sich da
641 hinein fühlen.

00:46:48.367 - 00:47:18.827

642 Das ist so wie der Assistent oder die Assistentin von einem Chef oder einer
643 Chefin, die dann ganz genau spürt und weiß, was jetzt gerade notwendig ist.
644 Und dafür muss man den Menschen kennen. Vielleicht jetzt nicht das Private
645 jetzt im Detail, aber den Menschen. Und wenn ich die Person als Menschen
646 nicht kenne, dann kann ich die Anforderung an meine Leistung nicht
647 erbringen. Es ist natürlich auch eine Frage, was bedeutet Professionalität
648 und wie wird Professionalität definiert und verstanden? Professionalität
649 kann natürlich verstanden werden als "Ich komm zum Termin, mach meine
650 Arbeit und bin nicht irgendwie auffällig und bin nicht im Plaudermodus", ja
651 vielleicht meinen sie das? Aber Professionalität kann ja auch etwas anderes
652 bedeuten.

00:47:18.973 - 00:48:00.705

653 Kommen wir zum Thema Gender. Du hast ja eine männlichen Dolmetscher als
654 Designated an deiner Seite, ...

00:48:01.764 - 00:48:18.705

655 Also ich habe sehr oft einen Mann als Dolmetscher, also in sehr vielen
656 Situationen auch früher gehabt, den D., den E.. Ich brauche
657 eine Person, die vom Charakter her auch stark ist. Das ist das eine, was
658 mir wichtig ist. Wir müssen auch von Typ her ähnlich sein, denke ich. Und
659 es muss einfach auch jemand sein, der direkt und ganz klar ist und auch,
660 wenn ich angreife, angreifen kann. Also es gibt einfach Charaktere, die
661 nicht in die Offensive gehen können. Und da braucht es da einfach Menschen,
662 die wirklich angreifen können und ich nicht motivieren muss und sagen muss
663 "du musst jetzt ins Mikrofon brüllen, ich brauch das jetzt. Das ist jetzt
664 gerade damit gemeint". Und deswegen brauch ich eher starke, also ich weiß
665 der A., der freut sich, wenn er jemanden angreifen kann, wenn ich
666 jemanden an der Hand hab und attackier und deswegen funktioniert das. Viele
667 Dolmetscherinnen trauen sich das nicht und deswegen kommt es immer auf den
668 Charakter drauf an.

00:48:19.058 - 00:49:13.353

669 Bedeutet das, du hast das Gefühl, Frauen sind eher devoter als Männer?

00:49:13.843 - 00:49:18.078

670 Ich glaube, das hat mit Erziehung, Sozialisation und nicht mit Geschlecht
671 zu tun. Ich glaube das ist etwas, was sich dann einfach entwickelt, ja? Ich
672 habe auch ganz viele Frauen, die mich begleitet haben, die einfach wirklich
673 sehr stark waren, die ich dann eher bremsen musste in ihrer Energie, also
674 auch das gibt es.

00:49:18.647 - 00:49:39.978

14.3.3 Julia

001 Ok, dann fangen wir mit dem ersten Teil an. Wenn eine Dolmetscherin für
002 dich arbeitet, ist dir da das Voicen und das Gebärden gleich wichtig?

00:00:00.320 - 00:00:17.102

003 Klar.

00:00:17.354 - 00:00:18.109

004 Und gibt es etwas, das wichtiger für dich ist, als das andere?

00:00:18.174 - 00:00:25.319

005 Nein, beides ist gleich wichtig. Na klar müssen die Inhalte in beiden

006 Sprachen vollständig vorhanden sein. Da mache ich keinen Unterschied.

00:00:26.803 - 00:00:34.316

007 Ist es wichtig für dich, dass die Dolmetscherin ein eigenes Interesse für

008 deinen Fachbereich aufbringt?

00:00:43.947 - 00:00:56.620

009 Naja, meine Dolmetscherin arbeitet sowieso mit mir zusammen. Aber ja, es

010 ist schon wichtig, dass sie das aufbringen. Sie muss ja auch die Inhalte

011 kennen. Und damit meine ich nicht nur das reine Übersetzen, sondern auch

012 der persönliche Austausch. Dann kann ich mich mit ihr identifizieren und

013 das ist wichtig für mich. Ich möchte auch, dass meine Persönlichkeit sich

014 in der Stimme wieder spiegelt. Deshalb muss die Dolmetscherin schon auch

015 wissen, was die Inhalte meines Fachbereiches sind und ein Interesse dafür

016 haben.

00:00:56.717 - 00:01:27.744

017 Das ist natürlich eine besondere Situation, dass deine Dolmetscherinnen im

018 selben Bereich arbeiten, in der selben Abteilung. Das stimmt schon. Aber

019 wünschst du dir, dass die Dolmetscherinnen sich mit deinem Bereich

020 selbstständig auseinandersetzen, indem sie sich z.B. Literatur oder andere

021 Medien besorgen? Oder forderst du das sogar?

00:01:27.854 - 00:01:50.657

022 Ja. Ich will, dass das sauber wiedergegeben wird, was ich gebärde. Deshalb

023 ist es für mich eben wichtig, dass die Dolmetscherinnen das verstehen,

024 worüber ich spreche. Aber wieviel genau oder wie tief die da eindringen,

025 das weiß ich nicht. Bis jetzt war es meist bei meinen oder auch bei

026 externen Dolmetscherinnen so, dass die meinen Bereich sehr gut kennen,

027 zumindest die Grundlagen. Wenn ich mir vorstelle, die würden noch nicht mal
028 die Grundlagen kennen, und es würde dann ständig Nachfragen komme, weil was
029 fehlt. Deshalb ist es wichtig, dass sie sich im Vorfeld Informationen
030 besorgen.

00:01:51.837 - 00:02:28.283

031 Und tauschst du dich mit den Dolmetscherinnen auch über deinen Fachbereich
032 aus?

00:02:30.189 - 00:02:42.949

033 Meinst du externe Dolmetscherinnen oder die internen?

00:02:43.052 - 00:02:47.488

034 Ganz unabhängig von der Dolmetschsituation. Zum Beispiel wenn ihr euch
035 beruflich trifft, tauscht ihr euch dann aus über neue Gesetze zum Beispiel,
036 Verordnungen oder Methoden?

00:02:47.800 - 00:03:09.574

037 Nein bis jetzt nicht.

00:03:09.687 - 00:03:11.888

038 Das heißt, das ist dir auch nicht so wichtig?

00:03:12.006 - 00:03:14.040

039 Vielleicht ist es wichtig und ich merk es nur nicht. Vielleicht kommt das
040 noch, ich weiß nicht.

00:03:14.178 - 00:03:20.683

041 Deine Dolmetscherinnen sind ja auch angestellt, aber erwartest du, dass sie
042 sich deinen Terminen anpassen?

00:03:22.072 - 00:03:38.006

043 Nein. Das geschieht immer in Absprache. Wenn ich in unserem Kalender sehe,
044 dass sie an einem bestimmten Termin frei sind, dann frage ich nochmal nach.
045 Und erst nach der Bestätigung gebe ich den Terminvorschlag weiter. Die
046 müssen sich mir nicht anpassen, ich versuche immer, dass wir uns in der
047 Mitte treffen und einen Kompromiss finden.

00:03:38.110 - 00:03:54.176

048 Die Dolmetschenden und du ihr bildet ja ein kleines Team. Siehst du euch
049 eher als gleichberechtigt oder würdest du sagen, dass eine von euch eine
050 höhere und wichtigere Position hat?

00:03:59.076 - 00:04:18.653

051 Meinem Gefühl nach würde ich eher sagen, dass die Dolmetschenden mir
052 untergeordnet sind. Ich hab schon die höhere Position, denn ich mach die

053 Arbeit und sie übersetzen sie. Aber trotzdem respektiere ich deren
054 Bedürfnisse selbstverständlich auch. Denn es ist ja auch mein Ziel, dass
055 eine gute Übersetzung raus kommt. Da ist eine gute Zusammenarbeit wichtig.
056 Trotzdem würde ich sagen, dass ich das letzte Wort habe. Dennoch ist mir
057 ein fairer Umgang wichtig. Ich will, dass wir beide uns wohl fühlen.

00:04:19.820 - 00:04:50.551

058 Hast du das Gefühl, dass du von der Dolmetscherin abhängig bist?

00:04:52.264 - 00:04:58.700

059 Ja klar, aber "abhängig" passt nicht. Ich brauch sie, ohne sie kann ich
060 nichts machen. Wie soll ich denn die Hörenden unterrichten ohne
061 Dolmetscherin? Dafür brauch ich sie. Aber "abhängig" klingt so, als ob ich
062 eine Bittstellerin wäre und sie anflehen müsste. Ich begreife uns schon
063 eher als gleichgestellt.

00:04:58.773 - 00:05:20.930

064 Das ist wirklich spezielle, weil bei deiner Arbeit zwei Dolmetscherinnen
065 angestellt sind. Ihr kennt euch gut und habt schon eine tiefe Beziehung
066 aufgebaut. Da brauchst du nicht viel erklären.

00:05:21.200 - 00:05:44.700

067 Eben diese tiefe Beziehung macht es möglich, dass mir bewusst ist, was es
068 braucht, damit man gut dolmetschen kann. Früher war das anders, da war ich
069 anspruchsloser und hab ich einfach irgendwelche Dolmetscherinnen bestellt.
070 Ich hab ganz unbedarft nur an mich gedacht. Durch die jetzige Situation
071 weiß ich einfach viel besser, was die Dolmetscherinnen brauchen. Das ist
072 auch eine Orientierung für mich.

00:05:44.828 - 00:06:04.232

073 Glaubst du, dass die Dolmetscherinnen sich von dir abhängig fühlen?

00:06:04.434 - 00:06:09.750

074 Uff! ich glaube nicht. Keine Ahnung, musst du sie mal fragen.

00:06:09.784 - 00:06:16.564

075 Du und deine Dolmetscherinnen, ihr seid ja ein kleines Team in einem
076 größeren hörenden Umfeld. Glaubst du, dass die hörenden Personen die
077 Dolmetscherinnen als Mitglied ihres Teams ansehen oder ausschließlich als
078 deine Dolmetscherinnen und mehr nicht?

00:06:20.250 - 00:06:42.152

079 Ich glaube trotzdem, dass sie Teil des Teams sind. Könnte natürlich auch
080 sein, dass sie nur mir zugeordnet werden, wir sind ja immer zusammen. Hm.

081 Das weiß ich gar nicht.

00:06:42.533 - 00:06:55.824

082 Haben denn deine Dolmetscherinnen Kontakt zu Hörenden?

00:06:56.170 - 00:07:04.821

083 Wenn ich dabei bin, nicht, nein. Gar nicht. Und wenn sie eine hörende

084 Person etwas fragt, dann leiten sie die Frage gleich weiter an mich. Sie

085 dolmetschen also die ganze Zeit. Dass sie sich in meiner Gegenwart mit

086 Hörenden unterhalten würden, das ist noch nicht vorgekommen. Deshalb hatte

087 ich vorhin gesagt, dass ich im Vergleich zu ihnen eine höhere Position in

088 unserer Beziehung habe. So fühlt es sich zumindest an.

00:07:05.154 - 00:07:25.616

089 Es ist also auch nicht wichtig für dich, dass die Dolmetschenden Kontakt zu

090 den Hörenden haben?

00:07:31.786 - 00:07:38.000

091 Welche Art von Kontakt meinst du genau?

00:07:38.073 - 00:07:41.513

092 Naja, zum Beispiel wenn du zu spät kommst und die Dolmetschenden sind schon

093 vor Ort und unterhalten sich. Oder wenn du in der Kaffeepause kurz weg bist

094 und die Dolmetscherinnen fangen ein Gespräch mit den Hörenden an.

00:07:42.562 - 00:07:56.394

095 Das finde ich nicht schlimm, das ist erlaubt. Die dürfen ja auch eine Pause

096 machen. Aber wenn ich da bin, sollte gebärdet werden, in LBG zum Beispiel,

097 damit ich mitbekomme, was besprochen wird.

00:07:56.696 - 00:08:16.745

098 Bereitest du die Situationen, in denen Dolmetschende dabei sind, vor?

00:08:19.595 - 00:08:34.817

099 Ja klar. Es gibt Material für die Vorbereitung, darüber tauschen wir uns

100 aus. Wenn externe Dolmetschende dabei sind, dann übernehmen meine

101 Dolmetscherinnen das Weiterleiten des Materials. Das ist ja eigentlich auch

102 nicht meine Aufgabe, die Dolmetschenden tauschen sich dann untereinander

103 aus.

00:08:36.951 - 00:08:58.930

104 Also die Vorbereitung von deinen Dolmetscherinnen ...

00:08:59.001 - 00:09:01.816

105 Ja, weil sie sind ja auch meine Arbeitsassistentz. Sie übernehmen dann die

106 ganze Organisation für mich.

00:09:01.876 - 00:09:08.916

107 Aber wie sieht denn die Vorbereitung genau aus?

00:09:09.019 - 00:09:12.049

108 Na zum Beispiel wie die Power Point Präsentation aussieht oder was die
109 Inhalte des Vortrages sind. Um die Haltung geht es generell weniger,
110 eigentlich geht es hauptsächlich um den Inhalt. Denn meine Dolmetscherinnen
111 kennen ja vieles von dem schon, was ich erzähle und kennen auch meine
112 Haltung. Deshalb geht es meistens nur um den Inhalt.

00:09:12.109 - 00:09:37.860

113 Und wenn zum Beispiel eine Situation ansteht, bei der Begriffe vorkommen,
114 die die Dolmetschenden wahrscheinlich nicht kennen. Was machst du da?

00:09:40.140 - 00:09:49.720

115 Das ist kein Problem, denn die Vokabeln geben nicht ich vor, sondern die
116 Klientin. Deshalb passen wir als Team uns der Klientin an und fragen nach
117 der Gebärde, die verwendet wird. Gebärdensprache ist einfach so vielfältig,
118 deshalb orientieren wir uns da an unseren Klientinnen. Ich kann da auch
119 nichts vorbereiten, das hängt alles von der Klientin ab.

00:09:49.833 - 00:10:21.789

120 Und gebt ihr euch im Anschluss an eine Situation noch mal Feedback?

00:10:23.215 - 00:10:30.390

121 Den Dolmetscherinnen? Meinst du meine Dolmetscherinnen oder Externe?

00:10:30.705 - 00:10:36.210

122 Deine Dolmetscherinnen.

00:10:36.360 - 00:10:38.930

123 Früher habe ich das gemacht, ja. Aber jetzt eigentlich nicht mehr, denn es
124 gibt eine Routine und vieles ist schon gewohnt. Also wenn mal etwas
125 passiert, was stört, dann melden mir die Dolmetscherinnen das schon zurück
126 oder andersherum ich ihnen. Man soll ja eigentlich regelmäßig in den
127 Austausch gehen, aber bei uns ist das irgendwie eingeschlafen. Obwohl ich
128 das Feedback auch empfehlen würde. Es hilft einfach, sich darüber klar zu
129 werden, was fehlt und was man noch verbessern kann.

00:10:39.080 - 00:11:00.152

130 Ebend hast du von Störungen gesprochen, was könnte das zum Beispiel sein?

00:11:02.172 - 00:11:08.363

131 Wenn sich Personen in Lautsprache unterhalten, das passt mir einfach nicht.

132 Oder wenn ich zum Beispiel das Gefühl habe, die Verdolmetschung ist total

133 falsch oder ich bekomme die Rückmeldung, dass ich viel zu schnell gebärde.
134 Ein anderes interessantes Beispiel ist die Verwendung von bestimmten
135 Worten. Wenn ich zum Beispiel gebärde, dass jemand "oral aufgewachsen" ist,
136 dann bespreche ich mit der Dolmetscherin, wie man das gut übersetzen kann.
137 Wenn man das wörtlich übersetzt, dann ist das für die Hörenden eher
138 verwirrend. Da müssen also Lösungen besprochen werden. Oder wenn ich zum
139 Beispiel von "LBG" spreche, dann machen mich die Dolmetscherinnen darauf
140 aufmerksam, dass ich das erklären muss oder sie verwenden automatisch
141 andere Formulierungen. Da müssen wir uns abstimmen. Deshalb passen sich die
142 Dolmetscherinnen an meine Vorlieben an. Bei anderen Kolleginnen ist das
143 ganz anders. Aber mir sind eben bestimmte Formulierungen sehr wichtig und
144 mir ist es wichtig, dass das für die Hörenden sauber erklärt wird. Es
145 reicht nicht, dass die Dolmetschenden nur meine Gebärden in Lautsprache
146 übersetzen. Es braucht eben auch eine Erklärung mit den Formulierungen, die
147 ich mir wünsche.

00:11:08.900 - 00:12:09.178

148 Du hast erzählt, dass ihr am Anfang euch mehr Feedback gegeben habt und
149 dass es jetzt weniger geworden ist. Aber nach welchem Schema gab es das
150 Feedback? Gab es bestimmte Aspekte, auf die ihr besonders Wert gelegt habt?

00:12:09.714 - 00:12:26.185

151 Am Anfang haben wir uns vor allem auf die Formulierungen konzentriert. Da
152 hatte ich konkrete Vorstellungen. Eine typische Rückmeldung betraf auch
153 meine Schnelligkeit. Ich musste lernen, auf die Dolmetscherinnen zu warten.
154 Das Feedback betraf generell nicht nur meinen Vortrag, sondern auch mein
155 Verhalten. Zum Beispiel, wenn ich mich zu wenig bedankt habe. Das konnte
156 ich nachvollziehen. Es ging nicht immer nur ums Dolmetschen, wir haben uns
157 als Kolleginnen auch Tipps gegeben. Meine Dolmetscherinnen sind ja auch
158 meine Kolleginnen, die mich dann zum Beispiel auf Höflichkeitsregeln
159 hingewiesen haben, wenn ich das vergessen hatte. Taube achten da manchmal
160 nicht so drauf und sind eher direkt. Oder die Formulierung "Ich gehe mal
161 aufs Klo". Das passt einfach nicht haben die Dolmetscherinnen mir erklärt,
162 wenn man das der Chefin sagt. Da ist der Begriff "Toilette" angemessener.
163 Das wusste ich gar nicht. Sie haben mir Dinge erklärt, die sehr typisch für
164 die Kultur der Hörenden sind, von denen ich vorher gar nichts wusste.

00:12:27.909 - 00:13:22.718

165 Und würdest du sagen, dass das Feedback von einem von euch wichtiger ist?

00:13:32.066 - 00:13:45.948

166 Nein, das sehe ich gleichwertig.

00:13:47.152 - 00:13:49.390

167 Ich bin mir nicht sicher, aber gibt es in deinem Bereich fachspezifische

168 Gebärden?

00:13:49.953 - 00:13:59.863

169 Ja klar, bestimmt. Also bewusst fallen mir jetzt keine ein, aber ja, die

170 gibt es.

00:14:00.718 - 00:14:07.030

171 Das heißt aber, dass du zum Beispiel die Entwicklung neuer Gebärden nicht

172 besprechen musst.

00:14:07.446 - 00:14:15.951

173 Ja doch. Oft passiert das in den Teamsitzungen. Da werden dann neue

174 Informationen geteilt und auch neue Gebärden konzipiert. Mir fällt gerade

175 kein Beispiel ein, aber es gibt einen gemeinsamen Austausch darüber. Oder

176 manchmal fragen mich die Dolmetschenden nach bestimmten Gebärden, und die

177 recherchiere ich dann im Internet und teile es ihnen dann mit. Oft passiert

178 das aber nicht an einem festen Termin sondern eher nebenbei.

00:14:17.020 - 00:14:37.575

179 Der grobe Ablauf ist also, dass du erst fragst und dann besprecht ihr das

180 gemeinsam?

00:14:37.670 - 00:14:46.270

181 Ja klar.

00:14:46.630 - 00:14:47.316

182 Also du stellst dich nicht hin und bestimmst die Gebärden.

00:14:47.440 - 00:14:50.250

183 Nein.

00:14:50.520 - 00:14:51.460

184 Es ist eher ein Aushandlungsprozess.

00:14:51.500 - 00:14:52.520

185 Haltet ihr die Gebärden in irgendeiner Art fest? Zum Beispiel für externe

186 Dolmetschende, wie zeigt ihr denen die Gebärden? In einem Buch oder gibt es

187 Videos oder andere Arten der Speicherung?

00:14:54.419 - 00:15:08.590

188 Du meinst für die Dolmetscherinnen?

00:15:08.667 - 00:15:10.823

189 Für neue Dolmetscherinnen oder für dich selber zum Nachschlagen.

00:15:10.893 - 00:15:19.641

190 Nein. Interessant. Ja klar, die merke ich mir. Wie das allerdings die

191 Dolmetscherinnen machen, das weiß ich nicht. Aber ich für meinen Teil

192 merke die mir.

00:15:20.020 - 00:15:29.250

193 Und hast du einen Austausch mit anderen Tauben über die Vokabeln?

00:15:29.742 - 00:15:39.457

194 Ja klar. Ich habe ja auch andere taube Kolleginnen, mit denen tausche ich

195 mich aus. Oder auch außerhalb von meinem Betrieb, da ich habe auch Kontakt

196 mit anderen Menschen aus der Sozialarbeit, mit denen ich darüber rede. Aber

197 soviel Neues gibt es da auch nicht. Das passiert nur manchmal. Nicht so wie

198 in dem Bereich Tischlerei oder Metallverarbeitung. Im Sozialen Bereich tut

199 sich da wenig.

00:15:39.761 - 00:16:08.342

200 Stell dir folgenden Situation vor: du hältst einen Vortrag und der wird

201 gedolmetscht. In der Pause verlässt die Dolmetscherin den Raum, um zur

202 Toilette zu gehen oder sich einen Kaffee zu holen. Plötzlich hört sie

203 andere Personen sich unterhalten und tratschen. Über dich oder eine andere

204 Sache. Erwartest du dann, dass die Dolmetscherin dir davon berichtet, wenn

205 sie wieder im Raum ist?

00:16:10.904 - 00:16:39.803

206 Nein, das erwarte ich nicht. Aber manchmal erzählen sie mir von so etwas.

207 Dann bin ich immer erstaunt. Aber ich erwarte das nicht, nein. Oder meinst

208 du Gespräche im selben Raum? Nein, draußen. Da ist das was anderes.

209 Manchmal bekomme ich eine solche Info. Aber warte mal. Doch, ich erwarte

210 das! Stimmt ein bisschen schon. Aber ich weiß einfach, dass ich den

211 Dolmetscherinnen vertrauen kann. Sie würden mir bescheid sagen. Das ist ja

212 auch deren Ziel, dass alles gut läuft. Ich muss da nichts einfordern, sie

213 geben mir die Informationen automatisch. So ist mein Gefühl, ja.

00:16:40.400 - 00:17:14.184

214 Du hast ja jetzt gerade deine Meinung geändert und gemerkt, dass es die

215 doch wichtig ist, diese Information zu bekommen. Kannst du sagen warum?

00:17:14.383 - 00:17:21.009

216 Es hilft mir, mir ein besseres Bild von den Personen zu machen. Dann kann

217 ich zum Beispiel die Themen mir aufnehmen und das ein bisschen steuern

218 dadurch. Und das Stimmungsbild, was ich dadurch bekomme, das ist ja auch
219 wichtig für mich.

00:17:21.920 - 00:17:40.088

220 Gibt es etwas in dem persönlichen Verhalte der Dolmetscherinnen, was
221 wichtig für dich ist?

00:17:49.299 - 00:18:02.537

222 Wichtig ist mir die Gleichberechtigung zwischen uns. Außerdem das
223 Ally-Modell. Und wichtig ist auch der Kontakt zu Tauben, denn nur dadurch
224 kann man auch die Kultur kennen. Dass die Dolmetscherin nicht
225 ausschließlich berufliche Kontakte zu tauben Menschen hat, sondern dass sie
226 auch privat Interesse aufbringt, das ist mir wichtig. Und dass sie gebärdet,
227 sobald ich den Raum betrete. Ja das sind so die groben Punkte.

00:18:04.559 - 00:18:47.698

228 Du hast eben von der Gleichberechtigung zwischen euch gesprochen. Aber was
229 genau bedeutet das?

00:18:48.078 - 00:18:52.440

230 Einfach das ich das Gefühl der Gleichberechtigung habe, dass es einen
231 Austausch zwischen uns gibt und dass sie mich auch Sachen fragt. Das ist
232 einfach ein Gefühl, schwer zu beschreiben. Ist einfach so.

00:18:52.700 - 00:19:18.348

233 Du hast vom Ally-Modell gesprochen. Was genau ist denn für dich die
234 Definition? Wann würdest du sagen, das entspricht jetzt dem Modell des Ally
235 und nicht dem gegensätzlichen Modell der Dolmetscherin mit Herz?

00:19:18.825 - 00:19:43.282

236 Ich habe mal einen Vortrag zusammen mit einer Dolmetscherin gehalten, in
237 dem sie das Ally-Modell vorgestellt hat. Das wirkte total stimmig für mich.
238 Es gibt ja viele Unterschiede. Sie zum Beispiel war auch viel mit Tauben
239 unterwegs und hat sich eingesetzt für deren Recht auf Gleichberechtigung
240 und andere linkspolitische Themen oder sich Gedanken gemacht über deren
241 Bedürfnisse. Aber warum sagst du, Dolmetscherin mit Herz ist das Gegenteil?

00:19:44.779 - 00:20:18.097

242 Das war etwa vor 50 Jahren ein offizielles Modell, in dem die
243 Dolmetscherinnen viel übertriebene Fürsorge geleistet und für die Tauben
244 entschieden haben, anstatt sie selber entscheiden zu lassen. Und das steht
245 schon im Gegensatz zum Ally.

00:20:18.371 - 00:20:36.025

246 Und ich bin eben auch selbstständig und gleichberechtigt. Das passt für
247 mich aber auf der anderen Seite gibt es viele Taube mit anderen
248 Bedürfnissen. Die brauchen vielleicht viel Fürsorge. Aber für mich passt
249 das Gleichberechtigte, das mag ich. Ich habe schon oft die Erfahrung
250 gemacht, dass ich von Hörenden diskriminierend behandelt und mir schnell
251 mit wenig Respekt und Wertschätzung gegenüber getreten wurde. Deshalb
252 gefällt mir das Dolmetscherinnen Ally Modell so gut. Aber die Frage nach
253 der Definition ist eine gute Frage. Das ist auch eher ein Gefühl. Ich kenne
254 ein paar Personen, die sich mit dem Thema beschäftigen. Hier in Berlin gibt
255 es viele gute Dolmetscherinnen. Vorher in Nürnberg habe ich eine Ausbildung
256 im Hospizbereich gemacht. Da waren die Dolmetscherinnen ganz anders. Da
257 war ich nicht gleichberechtigt, die haben sich unterhalten, wenn ich da war
258 und eher dieses Fürsorgeverhalten an den Tag gelegt. Hier sind meine
259 Stammdolmetscherinnen eher wie Allys. Das gefällt mir gut. Ob alle so sind,
260 das weiß ich natürlich nicht.

00:20:37.857 - 00:21:58.617

261 Es ist ja auch sehr verschwommen und schwer zu definieren. Und individuell.

00:22:18.986 - 00:22:27.670

262 Und das hängt natürlich auch immer von der Sympathie ab. Wenn ich jemanden
263 sympathisch finde, dann nehme ich das was sie sagt auch eher an als das, was
264 eine Person sagt, die mir unsympathisch ist.

00:22:27.912 - 00:22:41.917

265 Was ist dir wichtig in Bezug auf das Auftreten einer Dolmetscherin?

00:22:42.800 - 00:22:49.869

266 Zurückhaltung, dass sie nicht zu dominant auftritt.

00:22:50.207 - 00:22:58.560

267 Was bedeutet das?

00:22:58.690 - 00:23:01.400

268 Dass sie sich zurückhält und mich fragt, was ich möchte. Oder wenn Hörende
269 sie ansprechen und eine Frage an sie richten, dass sie die an mich
270 weitergibt. Wenn sie antwortet, das ist für mich ein no-go! Das ist für
271 mich immer eine Abwertung. Ich entscheide über die Situation, wie ich sie
272 steuern möchte. Die Dolmetscherin ist nur die Übersetzerin. Also, sie soll
273 nicht nur übersetzen, sondern auch Stimmungen und Zwischentöne mitteilen,
274 das ist ok für mich. Aber sie bleibt doch trotzdem immer dezent im
275 Hintergrund. Ein expressives Auftreten geht nicht. Sie soll am besten so

276 wie eine unsichtbare Stimme sein.

00:23:01.907 - 00:23:41.607

277 Und im Gegensatz dazu gibt es ein Verhalten, was ein totales no-go ist, was

278 eine Verletzung der Rolle wäre?

00:23:44.247 - 00:23:53.179

279 Wenn sie sich lautsprachlich unterhalten würde, das geht für mich nicht.

280 Oder, in der Vergangenheit ist mir das mal passiert, wenn mitten im

281 Mailverkehr auf einmal keine Antwort mehr kommt. Wenn wir schreiben, aber

282 am Ende dann keine endgültige Bestätigung kommt. Ich kann mich nicht mehr

283 ganz genau daran erinnern, wie das damals war. Wir haben hin- und

284 hergeschrieben. Sie ist dann auch trotzdem gekommen, aber ein respektvoller

285 Umgang war das nicht. Oder auch wenn die Formulierungen nicht angemessen

286 sind, sondern eher so locker daher gesagt sind. Das geht für mich nicht.

287 Ich bestehe auf Höflichkeit, das ist in einer Interaktion wichtig. Oder

288 wenn falsch gedolmetscht wird. Die Dolmetscherin braucht den Mut, mir

289 Bescheid zu sagen, wenn sie was nicht verstanden hat. Mir ist einmal etwas

290 passiert, da hatte ich ein wichtiges Gespräch mit meiner Vorgesetzten. Und

291 die Dolmetscherin, die sich gemeldet hatte, war noch relativ neu in dem

292 Beruf. Und obwohl ich ihr gesagt habe, dass das Gespräch wirklich wichtig

293 ist, wollte sie trotzdem kommen. Sie hat mich aber nichts gefragt vorher,

294 gar nichts. Und dann hat sie total falsch gedolmetscht, richtig schief.

00:23:53.325 - 00:25:18.621

295 Wie hast du das festgestellt?

00:25:18.687 - 00:25:21.071

296 Meine gebärdenkompetente Teamleiterin war dabei. Und die hat das

297 mitbekommen, dass es total falsch war. Sie hat sich auch gar nicht

298 vorbereitet. Und war zudem noch neu und hat trotzdem so einen schwierigen

299 Fall angenommen. Meiner Meinung nach sollten Dolmetscherinnen zur ehrlichen

300 Selbsteinschätzung in der Lage sein.

00:25:21.949 - 00:25:40.950

301 Wenn du sagst "neu", meinst du dann, dass sie vor Kurzem erst ihren

302 Abschluss gemacht hat?

00:25:41.479 - 00:25:43.402

303 Ja.

00:25:43.450 - 00:25:44.620

304 Und was hast du dann gemacht?

00:25:44.763 - 00:25:47.205

305 Ich habe ihr meine Kritik per Mail geschrieben, dass das unmöglich war.
306 Schon höflich ... vielleicht auch nicht. Egal. Sie hat sich dann offiziell
307 entschuldigt, aber ich habe erfahren, dass sie trotzdem weiterhin auch in
308 schwierigen Situationen gedolmetscht hat. Das nächste Mal bestelle ich sie
309 nicht mehr. Das hat sich für mich erledigt.

00:25:47.891 - 00:26:11.875

310 Du hast schon ein bisschen darüber erzählt, dass Sympathie in der
311 Interaktion wichtig für dich ist. Warum ist das so?

00:26:29.970 - 00:26:36.978

312 Oft unterhält man sich ja auch zwischendurch, also nicht nur während des
313 Dolmetschens. Man hat auch sonst Kontakt, in der vorherigen Planung zum
314 Beispiel. Wenn ich die Person dann nicht mag, hab ich auch keine Lust. Und
315 ich hab auch eher das Gefühl wir sind auf einer Ebene, wenn wir uns
316 sympathisch sind. Wenn es zwischen uns knirscht, wie sollen wir denn da
317 zusammen arbeiten?

00:26:38.192 - 00:27:05.134

318 Und wie genau entsteht Sympathie?

00:27:07.757 - 00:27:10.289

319 Tja, keine Ahnung. Gefühl. Und wenn die Chemie stimmt, dann hab ich oft das
320 Gefühl, dass die Person auch taube Menschen mag und gerne mit ihnen
321 zusammen ist. Was auch noch wichtig für mich ist, ist was für Gedanken sich
322 diese Person macht und welchen Lebensstil sie hat. Ich mag das einfach,
323 wenn wir auf einer Wellenlänge sind.

00:27:10.796 - 00:27:36.960

324 Du hast schon ein wenig beschrieben, dass sich Sympathie auf deine Arbeit
325 auswirkt, aber wie groß ist der Einfluss genau?

00:27:44.332 - 00:27:58.281

326 Ich hatte schon mal eine angestellte Dolmetscherin, und da wir uns
327 unsympathisch waren, habe ich sie wieder entlassen. Also Sympathie spielt
328 eine enorm wichtige Rolle für mich.

00:27:58.731 - 00:28:10.260

329 Du meinst eine neu eingestellte Dolmetscherin?

00:28:11.510 - 00:28:14.971

330 Zum Beispiel oder eine extra beauftragte Dolmetscherin. Wer mir
331 unsympathisch ist, den beauftrage ich automatisch nicht. Mir ist schon auch

332 bewusst, dass sie gut dolmetschen muss. Also wenn mir eine sympathisch ist,
333 sie aber schlecht dolmetscht, bekommt sie auch keinen Auftrag von mir. Das
334 ist klar. Es muss beides stimmen, wobei eine gute Dolmetschkompetenz ein
335 bisschen wichtiger ist. Denn es ist ja mein Ziel, dass das, was ich sage,
336 auch richtig ankommt.

00:28:15.240 - 00:28:46.450

337 Ist ein privater Kontakt mit Dolmetscherinnen außerhalb der Arbeit wichtig
338 für dich?

00:28:59.900 - 00:29:08.787

339 Was genau meinst du mit wichtig?

00:29:08.950 - 00:29:10.250

340 So richtig privater Kontakt, wie Freundinnen. Ganz unabhängig vom
341 Dolmetschen, einfach zwei Menschen, die sich treffen.

00:29:10.299 - 00:29:18.847

342 Nein, das muss nicht sein. Das kann gerne passieren, aber ohne Zwang.

00:29:19.036 - 00:29:25.460

343 Aber du lehnt es auch nicht total ab.

00:29:25.943 - 00:29:28.310

344 Nein. Ich habe auch ein paar Dolmetscherinnen, mit denen ich mich zum
345 Kaffee treffe. Das ist ein netter Austausch, die besuchen mich dann auch.
346 Oder mit einer Dolmetscherin von früher habe ich auch heute noch Kontakt.
347 Also das lehne ich nicht ab, nein.

00:29:28.746 - 00:29:45.871

348 Ist dir das wichtig, dass du der Dolmetscherin vertrauen kannst?

00:29:53.535 - 00:29:58.192

349 Ja klar. Mir ist es zum Beispiel einmal passiert, dass ich einen Konflikt
350 mit einem Arzt hatte und mit ihm schimpfen wollte und die Dolmetscherin hat
351 meinen Ärger einfach nicht so rüber gebracht. Sie hatte keinen Mut dazu und
352 hat sehr beschwichtigende Formulierungen gewählt. Da war ich sehr
353 aufgebracht. Ich brauche das Vertrauen, dass sie meine Stimme
354 wahrheitsgemäß wiedergibt. Wenn ich harte Worte wähle, dann muss sie das
355 auch so dolmetschen. Da war ich ganz schön sauer. Ich wünsche mir, dass die
356 Dolmetscherin meine Gebärden exakt wiedergibt und die Aussage nicht
357 abschwächt. Das ist typisch für Hörende, das mag ich nicht. Nicht immer,
358 aber manchmal eben.

00:29:58.518 - 00:30:32.942

359 Im medizinischen Bereich verstehe ich das, da geht es um wichtige
360 gesundheitliche Themen. Aber wie sieht das im beruflichen Bereich aus?

00:30:33.580 - 00:30:44.054

361 Genau so. Ich möchte einfach exakt wiedergegeben werden. Mir ist es zum
362 Beispiel einmal bei einer Schulung passiert, dass die Dolmetscherin noch
363 lange nach dem Ende meines Vortrages gevoict hat. Ich weiß, dass ich da
364 normalerweise immer warten muss, bis die Dolmetscherin fertig ist. Aber sie
365 hat wirklich über die Maßen lang gebraucht. Und dann hat mit jemand
366 erzählt, dass sie ganz viel ausgeschmückt hat. Das geht nicht. Ich bin
367 nicht der Typ fürs Ausschmücken, ich bin direkt, kurz, klar und prägnant.
368 Und ich möchte, dass ich auch so gedolmetscht werde und der Inhalt genau
369 wiedergegeben wird. Das hat auch was mit Vertrauen zu tun.

00:30:44.253 - 00:31:19.960

370 Und was würdest du sagen, wie entsteht Vertrauen?

00:31:20.880 - 00:31:23.424

371 Durch Kontrolle. Wenn mir jemand sagt, was gerade der Inhalt war. Das
372 entwickelt sich nicht schnell, sondern braucht Zeit, bis man sich versteht.
373 Und viel Austausch braucht es auch. Ich habe den Vorteil, dass zwei
374 Dolmetscherinnen für mich arbeiten. Die sagen mir dann bescheid oder nein -
375 es gibt einfach mehr Transparenz. Wenn ich nur eine Dolmetscherin hätte,
376 wäre es schwieriger mit der Kontrolle. Aber so ist es besser mit den
377 beiden. So bekomme ich zum Beispiel manchmal die Rückmeldung von einer,
378 dass die andere noch viel zusätzlich erzählt hat. Darauf kann ich direkt
379 reagieren und meine Wünsche äußern.

00:31:24.324 - 00:31:58.951

380 Was denkst du, welche Auswirkung hat Vertrauen auf die Arbeit?

00:32:04.990 - 00:32:10.313

381 Viel. Denn je mehr Vertrauen ich habe, desto weniger muss ich kontrollieren
382 und kann mich mehr auf die Personen vor Ort konzentrieren. Das ist viel
383 angenehmer. Wenn ich den Dolmetscherinnen nicht vertrauen kann, bin ich
384 immer wieder abgelenkt und auch unsicher, ob jetzt alles so rüber gekommen
385 ist. Wenn ich den Dolmetscherinnen vertrauen kann, kann ich ihre
386 Anwesenheit ausblenden und mich ganz gelöst mit den anderen Personen
387 unterhalten. Natürlich vergesse ich die Dolmetscherinnen nicht vollkommen,
388 aber ich bin doch wesentlich entspannter. Das ist enorm wichtig, dass sich
389 die Dolmetschenden an mich anpassen und nicht umgekehrt. Wenn ich das

390 müsste, würde ich die ganze Zeit überlegen, ob ich mich verständlich
391 ausgedrückt habe oder nicht und so weiter.

00:32:10.717 - 00:32:45.233

392 Dass du Vertrauen zu den Dolmetscherinnen braucht, ist jetzt deutlich
393 geworden. Aber warum ist es dir wichtig, dass du zu den anderen Personen
394 einen guten Kontakt hast?

00:32:45.557 - 00:32:53.005

395 Na die sind die Zielgruppe der Schulung. Auf die Teilnehmerinnen
396 konzentriere ich mich, deren Stimmung möchte ich mitbekommen und deren
397 Mimik und nicht immer auf die Dolmetscherinnen achten. Ab und zu ist das
398 notwendig, klar. Aber mein Hauptfokus liegt bei den Teilnehmerinnen.

00:32:54.062 - 00:33:14.550

399 Das heißt, die Stimmung ist wichtig für deine Arbeit?

00:33:14.820 - 00:33:21.834

400 Ja unbedingt. Es ist wichtig, dass ich sehe, ob sie sich wohl fühlen. Die
401 sollen sich nicht langweilen, während meines Vortrages. Oder ob sie eine
402 Pause brauchen. Auf deren Fragen möchte ich antworten und in den Austausch
403 gehen.

00:33:22.261 - 00:33:33.995

404 Ist dir die persönliche Offenheit einer Dolmetscherin wichtig?

00:33:39.114 - 00:33:46.932

405 Ja klar! Zum Beispiel in den Pausen. Wenn sie nur zum Arbeiten kommt und
406 dann wieder verschwindet, das ist komisch. Sie ist ja auch eine Person.
407 Dolmetscherinnen für Taube arbeiten ja nicht nur als Dolmetscherinnen, ein
408 kleiner sozialer Aspekt ist schon mit dabei. Der Begriff soziale Arbeit
409 passt nicht, aber ein Quentchen ist mit drin. Es gibt Dinge zwischen den
410 Zeilen oder Stimmungsbilder, diese Informationen werden mit transportiert.
411 Es passt einfach nicht, wenn da eine Dolmetscherin völlig neutral und
412 unbeteiligt dolmetscht und dann wieder weg ist. Also für mich passt das
413 nicht. Ist auch so ein no-go!

00:33:47.010 - 00:34:23.471

414 Und bist du selber auch offen?

00:34:23.560 - 00:34:25.410

415 Ja klar!

00:34:25.480 - 00:34:26.440

416 Warum?

00:34:26.925 - 00:34:28.415

417 Ich mag das, offen zu sein. Das ist einfach mein Typ, ich bin gerne mit
418 anderen im Austausch. Ich finde es wichtig, dass man sich wohl fühlt. Und
419 auch Spaß bei der Arbeit hat. Es ist mir wichtig, dass das positiv ist. Die
420 Kolleginnen brauchen das auch, eine offene warme Atmosphäre. Es geht nicht
421 immer ausschließlich um Arbeit, wir sind ja keine Maschinen. Ich glaube,
422 dass das Menschen einfach brauchen.

00:34:28.520 - 00:34:53.339

423 Und wie sieht das mit den Themen aus, über die ihr euch unterhaltet? Geht
424 es da um Familie, Freunde, aktuelle Lebenssituation? Und ist dir das
425 wichtig?

00:34:57.050 - 00:35:05.579

426 Ja genau. Aber wichtig ist mir das nicht. Das war einfach bis jetzt so und
427 ich habe mich wohl gefühlt damit. Ich habe das bis jetzt noch nicht erlebt,
428 aber wenn da eine Person wäre, die einfach gar nichts Privates erzählt, das
429 wäre schon komisch und würde eine Distanz schaffen. Und damit würde ich
430 mich nicht wohl fühlen.

00:35:05.951 - 00:35:24.840

431 Warum gäbe es diese Distanz?

00:35:24.910 - 00:35:27.150

432 Na nur Dolmetschen und weiter nichts? Es gibt ja auch Pausen oder mal so
433 zwischendurch, da hat man ja schon ein kleines Feedback. Oder nach dem
434 Einsatz auf dem Nachhauseweg, da unterhält man sich normalerweise. Wenn
435 eine Dolmetscherin nur zum Arbeiten kommt, dann bedeutet das für mich, sie
436 interessiert sich auch nur für die Arbeit. Aber für die Arbeit mit Tauben
437 braucht es einfach auch das gemeinsame Gespräch. Das fühlt sich einfach so
438 an.

00:35:27.236 - 00:35:54.298

439 Und ist es dir dann gleichzeitig wichtig, dass die Dolmetscherin dir davon
440 erzählt, wenn sie etwas belastet, von ihren Sorgen oder Trennung oder so?

00:35:55.794 - 00:36:07.955

441 Nein. Wenn sie sich damit wohl fühlt, dann gerne, aber das ist kein Muss.
442 Das ist schön, wenn es tiefer geht, muss aber nicht sein. Oberflächliche
443 Gespräche sind genug, wenn man ein bisschen über Familie redet, das ist ok.

00:36:08.258 - 00:36:25.729

444 Und wie ist das mit offizielleren Themen wie Politik oder Klima, ist der

445 Austausch darüber wichtig für dich?

00:36:35.247 - 00:36:45.427

446 Das ist schön und auch interessant, aber ungemein wichtig finde ich es
447 nicht.

00:36:47.509 - 00:36:58.341

448 Was genau an deiner Beziehung zu den beiden Stammdolmetscherinnen ist
449 anders im Vergleich zu anderen, mit denen du zum Beispiel zum Arzt gehst?

00:37:04.075 - 00:37:21.992

450 Ich habe einfach volles Vertrauen zu denen. Die sind einfach spitze! Andere
451 Kolleginnen haben mir auch schon rückgemeldet, dass die Stimme der beiden
452 exakt meine Persönlichkeit abbildet. Die kennen mich einfach gut. Meine
453 Ironie, meine Satzmelodie, das stimmt einfach alles. Die anderen
454 Kolleginnen kennen mich und meinen Gebärdenstil ja, wir unterhalten uns ja
455 auch. Und deshalb haben sie gesagt, dass das, was die Dolmetscherinnen
456 übersetzen, genau zu mir passt. Das ist bei Dolmetscherinnen, die ich
457 extern bestelle, anders. Die benutzen ihre Stimme für mich. Aber meine
458 Dolmetscherinnen sind meine Stimme. Die sind einfach Klasse. Da habe es
459 andere Dolmetscherinnen wirklich schwer, ich mag die beiden wirklich sehr.

00:37:22.285 - 00:37:59.454

460 Und kannst du dir vorstellen, die Dolmetscherinnen auch in andere Bereiche
461 außerhalb der Arbeit mitzunehmen?

00:37:59.520 - 00:38:03.900

462 Ja klar. Das hab ich auch schon.

00:38:04.640 - 00:38:06.380

463 Wir haben ja über Vertrauen, Sympathie und Offenheit gesprochen. Steht das
464 für dich im Widerspruch zur Professionalität oder gehört das für dich
465 zusammen?

00:38:15.946 - 00:38:27.800

466 Ja doch, das gehört zusammen. Das weiß ich auch von anderen Tauben, man
467 braucht einfach einen anderen Menschen neben sich, der auch Gefühle hat,
468 mit dem man sich Austauschen kann. Viele Taube fühlen sich überhaupt nicht
469 wohl, wenn die Dolmetschende nach dem Einsatz sofort verschwindet. Das
470 haben mir viele schon erzählt. Das Menschliche gehört für mich auch zur
471 Professionalität neben den ganzen anderen Anforderungen mit dazu. Ich weiß,
472 das ist anspruchsvoll. Es ist halt auch ein anspruchsvoller Beruf. Trotzdem
473 ist es wichtig, dass diese Aspekte auch mit bedacht werden. Einfach nur den

474 Inhalt dolmetschen, das ist zu wenig.

00:38:27.878 – 00:39:09.957

14.3.4 Lisa

001 Du hast bereits erzählt, dass du auf deiner jetzigen Arbeit

002 Dolmetscherinnen hast. Was genau ist bei denen anders im Vergleich zu

003 Dolmetscherinnen, die du nur einmalig für einen Arzt- oder Amtsbesuch

004 bestellst?

00:00:00.000 - 00:00:25.037

005 Ich möchte die Dolmetscherinnen immer erstmal kennenlernen und lade sie zu

006 einem Gespräch ein. Oder ich beauftrage sie für einen Einsatz, der nicht so

007 anspruchsvoll ist. Und dann schauen wir mal.

00:00:25.810 - 00:00:42.650

008 Wir müssen uns ja beide gegenseitig kennenlernen. Ich schau dann, ob mir

009 zum Beispiel ihr Stil gefällt oder nicht. Und nach dem ersten Übersetzen

010 sehe ich dann, ob sie sich meinen Wünschen und meinem Stil anpassen kann.

00:00:42.810 - 00:01:02.841

011 Wichtig ist auch, dass der Anspruch am Anfang nicht zu hoch ist und die

012 Dolmetscherin die Inhalte verstehen kann, nicht alles natürlich.

00:01:02.910 - 00:01:12.841

013 Sie kann mich am Anfang auch immer fragen nach Bedeutungen oder Gebärden.

014 Das erkläre ich dann gerne und dann klappt das meistens auch gut mit dem

015 Dolmetschen.

00:01:12.921 - 00:01:21.568

016 Ich vermeide auch übertrieben hohe Ansprüche, dass alles sofort und

017 exzellent übersetzt werden muss. Dennoch möchte ich, dass Fremdwörter

018 beibehalten werden, genau so wie auch englische Fachausdrücke. Zum Teil

019 geht es mir um die inhaltliche Übersetzung und zum anderen ist mir auch die

020 sprachliche Darstellung der sprechenden Person wichtig. Da kann DGS und LUG

021 auch gemischt werden.

00:01:21.682 - 00:01:51.573

022 Wenn die Dolmetscherin mal nicht mitkommt oder das Fachliche nicht versteht

023 oder ein Thema völlig verpasst hat oder gar keine sprachlichen Bilder

024 entwickeln kann, dann ist LUG oder LBG für mich auch völlig in Ordnung.

00:01:52.597 - 00:02:04.475

025 Und mit der Zeit kommt sie dann rein in das Ganze, die Wörter sind bekannt

026 oder ich kann ihr Vokabellisten zur Vorbereitung zur Verfügung stellen. Ich

027 habe oft die Erfahrung gemacht, dass die Dolmetscherinnen sich schnell
028 einarbeiten konnten. Ich nehme das nicht so übel, wenn eine Dolmetscherin
029 die Inhalte mal nicht versteht. Dann ist es mir wichtiger, dass sie einfach
030 nochmal anfängt und weitermacht. Dass ist nicht wild, meistens habe ich das
031 Prinzip schon verstanden.

00:02:04.560 - 00:02:25.340

032 Wenn unser Arbeitsverhältnis andauert, dann habe ich natürlich auch
033 Erwartungen. Wenn sie bestimmte Dinge schon kennt, schon mal gehört hat und
034 sie weiß, dass ich die Informationen brauche, dann schafft sie es auch, mir
035 die zu geben.

00:02:25.525 - 00:02:39.743

036 Das etwas mal nicht klappt, das gibt es immer wieder. Das ist mir im
037 Arbeitszusammenhang noch nicht passiert, aber im Studium. Das ist mir ein-,
038 zweimal passiert, das passt dann einfach nicht. Die bestelle ich dann
039 einfach nicht noch einmal.

00:02:40.024 - 00:02:53.280

040 Bis jetzt habe ich wirklich Glück gehabt und konnte mir sehr kompetenten
041 Dolmetscherinnen zusammen arbeiten. Ein, zwei waren auch dabei, die haben
042 einfach genau auf mich gepasst, mit denen war ich sehr zufrieden. Und die
043 bestelle ich dann gerne immer wieder. Ich habe eine Prioritätenlisten, wenn
044 eine nicht kann, dann gehe ich die Liste weiter runter. Aber wenn diejenige
045 ganz oben kann, dann freue ich mich natürlich.

00:02:53.400 - 00:03:15.756

046 Wieviele Dolmetschende hast du denn im Augenblick?

00:03:16.393 - 00:03:20.712

047 Von denen, die gerne wiederkommen oder die ich gerne bestelle, auf jeden
048 Fall zwei. Die sind mir nah genug und auch kompetent. Und dann kommt noch
049 eine dritte dazu, die gerade eben erst das Studium abgeschlossen hat. Sie
050 hat auch noch andere Aufträge, das ist ein bisschen ärgerlich. Wenn sie
051 mehr Zeit hätte, würde ich sie auch öfter bestellen.

00:03:20.995 - 00:03:49.182

052 Dadurch, dass sie noch relativ unerfahren ist, hab ich das Gefühl, ich
053 könnte sie mir ein bisschen erziehen. Ich kann ihr sehr genau mitteilen,
054 was ich brauche. Wenn jemand vorher schon viel Erfahrung mitbringt, dann
055 ist es womöglich schwieriger, flexibel zu sein und sich mir anzupassen. Die
056 Person muss sich schon auch stark an mich anpassen können.

00:03:49.311 - 00:04:02.146

057 Und ein paar Dolmetscherinnen kommen noch für Onlineeinsätze dazu. Aber
058 diese Settings sind nicht einfach, denn zusätzlich zu den
059 Dolmetschkompetenzen der Dolmetscherin muss auch noch ihre Internetleitung
060 stabil genug sein. Wenn ich einige gute Dolmetscherinnen habe, deren
061 Leitung aber nicht stabil ist, dann ist mir ja auch nicht geholfen. Dann
062 muss ich einfach andere Leute bestellen.

00:04:02.236 - 00:04:24.475

063 Also geht es auf der einen Seite schon um die Kompetenz aber auf der
064 anderen um die technische Ausstattung?

00:04:24.898 - 00:04:29.860

065 Ja. Ja schon. Die meisten haben eine gute Kamera, aber die
066 Internetverbindung ist schwierig. Ein typisch deutsches Problem. Aber es
067 gibt schon einige, die ich gerne wieder bestelle.

00:04:29.961 - 00:04:46.195

068 Aber klar, es hängt auch davon ab, ob die Settings in Präsenz stattfinden.
069 Ich persönlich mag Präsenz lieber. Aber dann gibt es eben auch die
070 Meetings, die nur eine Stunde dauern, die sind dann eben online. Und dafür
071 hole ich einfach Dolmetscherinnen von außerhalb.

00:04:46.290 - 00:04:59.780

072 Und wie hast du diese Dolmetscherinnen gefunden? Gab es Bewerbungsgespräche?

00:04:59.860 - 00:05:08.226

073 Nein. In Bayern gibt es die Vermittlungsstelle, das hatte mir schon meine
074 Mutter empfohlen. Dort hatte ich angefragt nach einer potentiellen
075 Zusammenarbeit. Und mir wurde angeboten, dass die die komplette
076 Organisation für mich übernehmen. Ich schicke also einfach meine Daten
077 dahin und das Thema und der Rest wird von denen erledigt. Durch die längere
078 Zusammenarbeit habe ich auch die Möglichkeit Präferenzen anzugeben, mit
079 welchen Dolmetschenden ich gerne arbeite oder aus welcher Region sie kommen
080 sollen. Die meisten aus der Region kenne ich schon. Die in der Vermittlung
081 haben also schon eine Liste mit meinen Präferenzen. Und manchmal gibt es
082 auch eine Veranstaltung, zu dessen Thema ich schon mal eine Dolmetscherin
083 hatte, die frage ich dann einfach nochmal an. Wenn sie nicht kann, dann
084 frage ich die anderen. Am Anfang musste ich einfach die nehmen, die kamen.
085 Und wenn das gut geklappt hat, dann habe ich den Kontakt gehalten. Aber wie

086 gesagt, bis jetzt hab ich noch keine getroffen, mit der es überhaupt nicht
087 gepasst hätte.

00:05:08.316 - 00:06:13.520

088 Ist das Signen bzw. Gebärden genau so wichtig wie das Voicen oder würdest
089 du eine der beiden Kompetenzen als wichtiger einschätzen?

00:06:14.541 - 00:06:26.589

090 Ich bin da eine Ausnahme, weil ich nicht gevoict werden muss. Ich spreche
091 selbst. Aber das ist auch ein bisschen mein Problem, weil ich das
092 Umschalten von gesprochenem Deutsch in gebärdetes und dann wieder zurück in
093 gesprochenes einfach zu anstrengend finde. Da antworte ich lieber direkt.
094 Also alle gebärden mit mir, aber antworten tu ich dann einfach selber.

00:06:27.833 - 00:06:51.426

095 Aber das Voicen ist schon wichtig, doch aus meiner Erfahrung heraus weiß
096 ich, dass das viele Dolmetscherinnen nicht mögen. Und wenn ich dann angebe,
097 dass ich nicht gevoict werden muss, dann sind viele sehr erleichtert. Und
098 ich weiß auch nicht, ob das dann richtig verstanden wird, wenn ich die
099 technischen Fachgebärden verwende. Klar, das muss man dann üben. Aber im
100 Moment fühlt es sich besser an, wenn ich spreche.

00:06:52.330 - 00:07:14.317

101 Warum genau sprichst du selbst?

00:07:14.674 - 00:07:19.531

102 Zum einen weil mene Gedanken schon auf Deutsch sind und zum anderen ist es
103 eine Frage des Vertrauens. Außerdem bin ich es einfach schon seit langem
104 gewohnt zu sprechen. Das war schon im Studium so. In der Vergangenheit habe
105 ich mich selten voicen lassen. Und im beruflichen Kontext ist das bis jetzt
106 noch nicht vorgekommen.

00:07:20.134 - 00:07:49.289

107 Das heißt also weil es für dich selber angenehmer aber auch ein bisschen,
108 um dich an die Dolmetscherinnen anzupassen?

00:07:49.858 - 00:07:55.558

109 Ja. Oder nein, nicht direkt anpassen. Ich sag ihnen einfach, dass ich nicht
110 gevoict werden muss und viele sind darüber erleichtert. Einige
111 Dolmetscherinnen sind stärker in voicen, einige andere eher im gebärden.
112 Vor allem, wenn sie alleine sind, dann freuen sie sich natürlich. Aber ich
113 glaube auch, dass man sich über die Zeit anpasst. Dann kennt die
114 Dolmetscherin meine Gebärden und weiß, was ich meine. Aber ich möchte eben

115 auch gerne sprechen und dann ist das jetzt so.

00:07:55.638 - 00:08:25.548

116 Ist dir das wichtig, dass die Dolmetscherin Interesse für dein Fachgebiet
117 aufbringt oder ist dir das eher nicht so wichtig?

00:08:28.435 - 00:08:37.978

118 Also mir ist das nicht total wichtig, aber wenn ich am Ende die
119 Dolmetscherin frage, ob sie sich vorstellen kann, weiterhin im technischen
120 Bereich zu dolmetschen, dann antworten mir viele, dass sie das gerne machen
121 würden. Bis jetzt habe ich noch keine Rückmeldung bekommen, dass es zu
122 kompliziert sei oder ähnliches.

00:08:38.540 - 00:08:53.987

123 Das ist natürlich schön, wenn ein allgemeines Interesse besteht. Aber mir
124 war von Anfang an klar, dass nicht alle Expertinnen sind, deswegen bin ich
125 das locker angegangen. Wenn man erst einmal reinkommt und alles in Ruhe
126 kennenlernt, dann wird das mit der Zeit auch besser. Wenn ich technische
127 Kenntnisse von den Dolmetscherinnen verlangen würde, dann würde sich die
128 Auswahl extrem verkleinern. Und das kann ich nicht machen, deshalb
129 akzeptiere ich das so.

00:08:54.853 - 00:09:18.646

130 Ist dir das wichtig, dass sich die Dolmetscherin selber mit deinem
131 Fachgebiet auseinandersetzt?

00:09:18.899 - 00:09:31.037

132 Ja. Die meisten machen das aber schon automatisch. Ich mache das Angebot,
133 einen Überblick über die Vokabeln zu geben und diese Liste in einem
134 Onlinedokument laufend zu ergänzen. Die verschicke ich dann an alle
135 Dolmetschenden, so dass sich auch die, die gerade frisch dazu gekommen
136 sind, sich auf die Begriffe vorbereiten können. Die Gebärden sind da aber
137 noch nicht mit dabei. Und dann kann sie mich ein paar Minuten vor dem
138 Termin noch nach den Gebärden fragen. Wenn ich die Gebärden kenne, dann
139 zeige ich sie. Ansonsten machen wir eine Ersatzgebärde ab.

00:09:31.584 - 00:10:07.760

140 Und wie speichert ihr die Vokabeln?

00:10:08.004 - 00:10:11.723

141 In einem GoogleDocs Dokument, ich verschicke den Link und kann immer wieder
142 was dazu schreiben. Meist ist es so, dass ein Begriff mehrere Bedeutungen
143 hat. Ich verlinke dann die korrekte Bedeutung im technischen Kontext, so

144 dass die Dolmetscherinnen sich das durchlesen können.

00:10:12.086 - 00:10:28.680

145 Aber das ist nur schriftlich, keine Gebärden?

00:10:28.801 - 00:10:32.650

146 Ja, nur schriftlich.

00:10:32.711 - 00:10:35.376

147 Das heißt, eine richtige Fachgebärdensammlung gibt es nicht?

00:10:35.410 - 00:10:39.450

148 Nein noch nicht. Vielleicht später einmal. Eine wissenschaftliche

149 Gebärdensammlung für den technischen Bereich wäre auch gut. Aber im

150 Augenblick verfolge ich andere Dinge. Wenn später mal mehr Zeit ist, dann

151 gehen ich das vielleicht an. Mal sehen.

00:10:39.570 - 00:10:56.987

152 Schön wäre auch, ich würde da Unterstützung von Studierenden bekommen. Ich

153 würde ihnen gerne mein Wissen vermitteln, wie man für eine Technikerin

154 arbeitet. Das würde ich gerne machen, aber bislang ist noch nicht mehr

155 passiert.

00:10:57.040 - 00:11:09.332

156 Ist der Austausch mit den Dolmetscherinnen über deine fachliche Themen

157 wichtig für dich?

00:11:14.946 - 00:11:26.454

158 Neben dem Dolmetschen meinst du?

00:11:28.520 - 00:11:32.220

159 Ja, zum Beispiel das Thema Industrie 4.0 oder etwas Ähnliches. Tauschst du

160 dich darüber aus?

00:11:32.328 - 00:11:40.962

161 Nein. Das trenne ich. Da unterhalte ich mich eher über Persönliches, wie

162 ihre Erfahrungen oder ob sie sich in der Situation wohl gefühlt hat, wie

163 der Ablauf war. Aber tief inhaltlich geht das nicht. Wenn sie mich fragt,

164 dann natürlich gerne. Aber dass ich die Initiative ergreifen würde,

165 passiert selten.

00:11:41.142 - 00:12:05.140

166 Erwartest du, dass die Dolmetscherin die Einsätze bei dir priorisiert

167 behandelt?

00:12:08.357 - 00:12:20.970

168 Ja, ich habe eine Liste der Dolmetscherinnen, die ich priorisiere. Wenn

169 diejenigen, die ganz oben stehen, Zeit für mich haben, ist es prima.
170 Ansonsten bestelle ich auch andere. Ich habe eine Tabelle, in der ich oben
171 sozusagen die Stammdolmetscherinnen eintrage, darunter diejenigen, die für
172 Onlineeinsätze in Frage kommen, dann die anderen bekannten
173 Dolmetscherinnen. Und zuletzt stehen die aus anderen Regionen, die ich zum
174 Beispiel aus meinem Studium kenne, die jetzt aber zu weit weg wohnen. Die
175 kommen dann aber für Onlineeinsätze in Frage. Bis jetzt hatte ich dafür
176 allerdings noch keinen Bedarf, bislang konnte ich das immer mit den
177 Dolmetscherinnen aus der Region Bayern abdecken, und die habe ich online
178 gefunden.

00:12:21.240 - 00:12:52.640

179 Hast du das Gefühl, von der Dolmetscherin abhängig zu sein?

00:12:54.737 - 00:13:00.520

180 Was meinst du genau?

00:13:01.530 - 00:13:03.660

181 Du hast ja gesagt, es gibt zwei Dolmetscherinnen, die sehr eng mit dir
182 zusammen arbeiten. Da könnte man auf den Gedanken kommen, dass es da
183 Abhängigkeiten gibt. Ist das denn so?

00:13:04.180 - 00:13:14.800

184 Nein, eigentlich nicht. Wenn ich die beiden bestellen kann, dann ist es
185 prima. Wenn die mal nicht können, dann gibt es ein paar andere, die sind
186 auch gute Dolmetscherinnen. Im Prinzip kann ich sagen, es gibt sechs bis
187 sieben Dolmetscherinnen, mit denen ich sehr zufrieden bin. Die sind aber
188 zeitlich natürlich nicht voll flexibel. Viele arbeiten auch für die
189 Hochschule und sind dementsprechend ausgebucht. Aber meine beiden
190 Dolmetscherinnen sind nicht für die Hochschule tätig. Wenn die beiden nicht
191 können, dann frage ich bei den anderen an. Und wenn die dann auch nicht
192 frei sind, dann hole ich mit online eine Dolmetscherin dazu. Da weiß ich,
193 wer gut ist. Es gibt also einige Ausweichmöglichkeiten. Von daher würde ich
194 nicht sagen, dass ich da abhängig bin.

00:13:15.180 - 00:14:04.970

195 Und andersherum? Hast du das Gefühl, die Dolmetscherin ist abhängig von dir?

00:14:05.095 - 00:14:10.617

196 Hier nicht, aber in Magdeburg schon. Das war damals eine tolle Gelegenheit
197 für die Dolmetschenden, weil es dort wirklich wenige Gehörlose gibt. Aber
198 hier in Bayern habe ich nicht das Gefühl, nein.

00:14:11.015 - 00:14:25.365

199 Für Dolmetscherinnen, die gerade von der Uni kommen, fühlt es sich bestimmt
200 gut an, so eine Chance zu bekommen. Vor allem, wenn sie noch unsicher sind
201 und wenig andere Kontakte haben. Ich bin da gerne offen und probiere
202 einfach, ob wir gut zusammen passen. Vielleicht fühlt es sich für die dann
203 ein bisschen so an, als wären sie abhängig. Aber andersherum für mich nicht.

00:14:29.682 - 00:14:51.024

204 Du hast ja beschrieben, dass dein Arbeitsumfeld aus hörenden Personen
205 besteht. Hat die Dolmetscherin Kontakt zu deinen Kollegen, unterhält sich
206 mit denen?

00:14:54.707 - 00:15:14.708

207 Meist, wenn sich alle Mitarbeitenden in Präsenz treffen, dann fragen nach
208 dem Meeting manchmal Kollegen was. Aber das hat meist mit mir als Person zu
209 tun.## Die Person, die daneben sitzt. Einige zeigen Interesse, andere eher
210 nicht. Das ist dann auch ok für mich.

00:15:14.990 - 00:15:43.270

211 Die Wahrnehmung deiner Person von deinen hörenden Kollegen ist die eines
212 Teammitgliedes. Ist die deinen Dolmetscherinnen auch so oder vermutest du,
213 dass die eher als externe wahrgenommen werden?

00:15:43.430 - 00:16:11.279

214 Ja schon. Die werden auch genau so begrüßt. Wenn ich Dolmetscherinnen
215 mitbringe, die schon bekannt sind, dann gibt es auch keine Distanz zu
216 denen. Das hat sich möglicherweise durch Corona geändert, aber eigentlich
217 fragt sich niemand, warum sie da sind. Es ist ganz klar, was deren Aufgabe
218 ist. Das ist halt der übliche Trupp, den ich im Schlepptau habe. Das kennen
219 meine Kolleginnen schon. Wenn dann noch Praktikantinnen dazu kommen, wird
220 die Gruppe noch größer.

00:16:32.256 - 00:17:06.740

221 Wo genau findet denn der Kontakt zwischen deinen Dolmetscherinnen und
222 deinen Kolleginnen statt, du hast gesagt, bei Meetings ...

00:17:12.440 - 00:17:20.630

223 Genau, bei Meetings oder bei der Besuchertheke, zum Kaffeetrinken. Oder wenn
224 sie früher zu einer Besprechung erscheinen, dann treffen sie auf meine
225 Kolleginnen. Oder auch danach. Aber so lange bleiben die Dolmetscherinnen
226 auch nicht, meist verabschieden sie sich recht schnell. Meistens aber in
227 den Pausen.

00:17:20.713 - 00:17:50.182

228 Jetzt findet ja vieles online statt, da gibt es die gemeinsame Zeit nach
229 einem Meeting nicht.

00:17:50.266 - 00:17:56.437

230 Aber wenn das passiert, auf einem Workshop zum Beispiel, da ist dann nach 4
231 Stunden mal eine Pause, und wir dann draußen stehen, dann sind die
232 Dolmetscherinnen auch dabei. Und manchmal dolmetschen sie dann für mich
233 oder ich versuch es alleine.

00:17:56.540 - 00:18:11.073

234 Und haben die Dolmetscherinnen Kontakt, auch wenn du nicht dabei bist?

00:18:11.348 - 00:18:16.220

235 Ja, wenn sie zufällig da sind, dann unterhalten sie sich auch manchmal.
236 Wenn ich frage, verpasse ich das Meiste, ich bin ja nicht da. Aber ich hab
237 das schon gesehen, dass da Gespräche im Gange sind, wenn sie zusammen
238 stehen. Und wenn ich dann dazu komme, dann geht es eben weiter.

00:18:16.310 - 00:18:34.860

239 Wenn deine Dolmetscherinnen in so einer Situation mitbekommen würden, dass
240 deine Kolleginnen über eine andere Person tratschen oder die Stimmung
241 irgendwie angespannt ist, würdest du erwarten, dass sie die davon
242 berichten, wenn du wieder zurück kommst?

00:18:35.078 - 00:18:57.641

243 Also wenn das Gespräch noch läuft, wenn ich dazu komme, dann ja, aber
244 ansonsten frage ich danach nicht.

00:18:58.101 - 00:19:12.560

245 Auch nicht, wenn es Klatsch und Tratsch gibt? Das ist nicht wichtig für
246 dich?

00:19:14.383 - 00:19:16.780

247 Nein. Stimmt eigentlich. Also damals im Studium schon. Wenn wir alle
248 beieinander standen, dann wollte ich schon wissen, was das Thema ist. Wenn
249 mich das dann interessiert hat, dann wollte ich das auch weiter
250 gedolmetscht haben, ansonsten nicht.

00:19:16.869 - 00:19:37.926

251 Aber in meiner jetzigen Arbeit ist das noch nicht passiert. Wenn eine
252 Offenheit dafür da ist, ja, ansonsten nicht. Ich frage dann eher andere
253 Kolleginnen. Dass ich viel von den Flurgesprächen verpasse, ist mir klar. Da
254 wende ich mich dann an die Hörenden, nicht an die Dolmetscherinnen.

00:19:38.016 - 00:20:02.036

255 Und wenn du zum Beispiel kurz zur Toilette gehst oder dir einen Kaffee
256 holst, deine Kolleginnen unterhalten sich im Beisein deiner
257 Dolmetscherinnen. Möchtest du das dann nach deinem Zurückkommen von ihnen
258 erfahren?

00:20:03.050 - 00:20:20.797

259 Die meisten Dolmetscherinnen haben das schon verinnerlicht, dass sie
260 Gebärden benutzen, wenn ich dazu komme. Also wenn sie vorher gesprochen
261 haben. Dann bekomme ich eine kurze Zusammenfassung, manchmal auch nicht,
262 aber ich kann dann einfach mit einsteigen.

00:20:21.259 - 00:20:39.580

263 Ist dir das wichtig, dass die Dolmetscherinnen Kontakt zu deinen hörenden
264 Kolleginnen haben?

00:20:53.309 - 00:21:00.185

265 Dafür bleiben die Dolmetscherinnen nicht lang genug. Mir ist schon
266 aufgefallen, dass die meisten Gespräche in den Pausen stattfinden und da
267 sind die Dolmetscherinnen einfach selten da. Die nutzen die Pause dann, um
268 sich zu erholen und mal kurz abzuschalten. Und dafür habe ich auch
269 Verständnis. Das ist in der ganzen Zeit bis jetzt nur einmal passiert.
270 Außerdem hängt das ja auch immer von der Person ab, ob sie mit dabei sein
271 oder lieber alleine abschalten möchte.

00:21:04.130 - 00:21:37.620

272 Das heißt, sobald die Pause beginnt, bist du alleine mit den Hörenden?

00:21:38.296 - 00:21:44.592

273 Ja, aber das bin ich ja gewohnt. Klar, wenn die Hörenden miteinander reden,
274 bekomme ich nicht alles mit. Aber ich selber möchte ja auch Pause machen.
275 Da ist mir das dann nicht so wichtig. Ich hab da nicht so das Bedürfnis.

00:21:44.712 - 00:21:58.036

276 Ich mag lieber die eins zu eins Gespräche. Die Hörenden vergessen schnell
277 mal, dass ich da bin und dass ich langsames Sprechen brauche. Außerdem
278 kommt da noch der bayrische Dialekt dazu. Ich kann das schaffen, aber nicht
279 wenn die Gespräche so neben bei laufen und genuschelt wird. Dann lass ich
280 die lieber alleine.

00:21:58.133 - 00:22:20.268

281 Aber wenn die Dolmetscherinnen dabei sind, dann bemühen sie sich auch die
282 Gespräche zu dolmetschen. Oft gebe ich denen dann aber das Signal, dass das

283 nicht so wichtig ist, und dass sie lieber ihre Pause nutzen sollen.

00:22:20.339 - 00:22:34.167

284 Du hast schon gesagt, dass du bevorstehende Settings mit den
285 Dolmetscherinnen vorbereitest. Ist das immer so, dass ihr vorab darüber
286 sprecht?

00:22:37.002 - 00:22:49.293

287 Das kommt auf die Dolmetscherin drauf an. Aber ich versuche auf jeden Fall
288 immer vorab eine Vokabelliste zu schicken von den Dingen, die
289 möglicherweise dran kommen könnten. Das Protokoll schicke ich auch immer
290 mit. Wenn mich eine Person dann direkt fragt, dann versuche ich das
291 aufzuschreiben. Ich hab ja alles da.

00:22:50.571 - 00:23:12.463

292 Es ist auch schon vorgekommen, dass wir alles besprochen hatten und dann
293 auf dem Workshop aber ein anderer Kollege einen Vortrag hält und
294 Präsentationen benutzt, die ich gar nicht kannte. Die Person hätte das
295 natürlich an die Dolmetscherin weitergeben können. Letzten Freitag ist das
296 zum Beispiel passiert. Und die Dolmetscherinnen haben es ein bisschen
297 bedauert, das Material nicht vorher bekommen zu haben. Das stimmt
298 natürlich. Ich habe dann im Anschluss an den Workshop alle nochmal zusammen
299 geholt, denn mir ist es wichtig, dass wir alle gut zusammen arbeiten
300 können. Und dann habe ich die Dolmetscherinnen gebeten, meinen Kolleginnen
301 nochmal zu erklären, warum eine gute Vorbereitung so wichtig für sie ist.
302 Die Präsentationen können sie dann entweder mit oder gleich den
303 Dolmetscherinnen schicken. Das Bewusstsein dafür war gar nicht da. Da ist
304 nochmal aufgeklärt worden, was Dolmetschen eigentlich bedeutet und dass die
305 Dolmetscherinnen ja keine Fachexpertinnen sind und daher auf
306 Vorbereitungsmaterial angewiesen sind. Das haben viele dann verstanden und
307 hoffentlich ist es beim nächsten Mal besser.

00:23:12.577 - 00:24:11.500

308 Ich hab auch das Gefühl, das muss man erstmal klar machen. An dem Workshop
309 haben fünf Leute teilgenommen. Im ganzen Haus arbeiten so etwa fünfzehn
310 Personen, davon sind aber nicht alle durchgehend dabei. Aber diese fünf
311 aufzuklären, ist schon mal der erste Schritt, der Rest kommt danach. Ich
312 habe den Wunsch, da mehr Sensibilisierung zu schaffen und da sollen die
313 Dolmetscherinnen dann auch mitarbeiten.

00:24:11.654 - 00:24:36.195

314 Das heißt, du nimmst dich aus der Vermittlung von Vorbereitungsmaterial an
315 die Dolmetschenden zurück?

00:24:48.373 - 00:24:58.100

316 Nein, das läuft über mich. Also wenn es konkret um die Vermittlung der
317 Bedürfnisse der Dolmetscherinnen geht, dann nehme ich mich raus. Ich muss
318 ja nicht für sie sprechen.

00:24:58.224 - 00:25:06.492

319 Und wenn ich Vorbereitungsmaterial erhalte, dann leite ich das weiter. Eine
320 Dolmetscherin hat mich auch mal gefragt, ob sie direkten Kontakt zu meiner
321 Chef aufnehmen soll. Aber der hat als Professor einfach zu wenig Zeit, da
322 übernehme ich das einfach.

00:25:06.621 - 00:25:23.289

323 Das ist mir auch angenehmer, weil es mir das Gefühl gibt, den Überblick zu
324 haben, wer über was mit wem kommuniziert. Das gibt mir das Gefühl von
325 Kontrolle. Vielleicht liegt es auch daran, dass sich die ganze Gruppe noch
326 nicht so lange kennt. Wenn wir alle vertrauter miteinander wären, würde es
327 vielleicht anders aussehen. Aber bislang läuft das alles über mich.

00:25:23.451 - 00:25:51.500

328 Aber neben dem Weiterleiten des Vorbereitungsmaterials und der
329 Vokabelverwaltung, gibt es noch anderen Austausch?

00:25:51.736 - 00:26:04.133

330 Also du meinst, was ich weitergebe?

00:26:05.226 - 00:26:09.020

331 Nein ich meine direkten Austausch mit den Dolmetscherinnen, zum Beispiel
332 über Teilnehmende, Sitzordnung oder auch Stimmung.

00:26:09.100 - 00:26:20.752

333 Ach so. Ja. Aber wer schon mal dabei war, weiß ja bescheid. Aber am Anfang
334 gebe ich diese Informationen weiter, also wer nimmt teil, die Namen und
335 Rollen der Kollegen. Manchmal gibt es die Frage, ob die Dolmetschernden die
336 Anrede "Du" oder "Sie" verwenden sollen. Aber das ist meist schon vorher
337 besprochen.

00:26:21.378 - 00:26:44.048

338 Über die Stimmung reden wir eigentlich nicht, mehr über den Ablauf.

00:26:47.389 - 00:26:52.561

339 Das ist eine interessante Frage, weil es in meinem Bereich schwer ist, das
340 Verhalten einer Person oder deren Art zu sprechen und zu denken zu

341 transportieren. Zum Beispiel der Professor, mein Chef, der liebt
342 Redewendungen. Und die treten dann im Haus-Meeting, das wir alle zwei
343 Wochen haben, immer wieder auf. Ich begreife das meist sehr spät, weil die
344 Dolmetschenden sich mehr auf die reine Verdolmetschung des Inhalts
345 konzentrieren. Die Übertragung des Rests ist schwer für sie.

00:26:56.768 - 00:27:24.770

346 Sie haben mich auch mal gefragt, ob ich eher eine eins zu eins
347 Verdolmetschung bevorzuge oder lieber nur die inhaltliche Wiedergabe. Ich
348 weiß es auch nicht, man kann das sicher einmal machen, um zu erfahren, wie
349 eine Person spricht. Das ist interessant. Aber im direkten Kontakt kann ich
350 das ja nicht hören, aber die meisten Menschen passen sich mir dann ohnehin
351 an und sprechen etwas gewählter. Also nicht total abgedreht, aber wenn wir
352 zusammen sitzen, dann hab ich die Person ja direkt vor mir. Ja das ist für
353 die Dolmetschenden schwer lösbar, aber ich forderte das auch nicht ein.
354 Wichtig ist, dass man sich wohl fühlt. Manchmal gehen Witze verloren, aber das
kenn
355 ich schon. Ist halt so.

00:27:24.987 - 00:28:02.960

356 Du hast gesagt, dass du dir in einer Situation sprachliche Anpassung
357 wünschst. Haben denn die Dolmetschenden die Flexibilität, Varianten wie DGS
358 und LBG oder LUG anzubieten?

00:28:04.253 - 00:28:22.860

359 Also meine können das je nach Bedürfnis, aber es gibt viele, die möchten
360 lieber nur bei DGS bleiben.

00:28:24.274 - 00:28:29.631

361 Mir ist aber zum Beispiel auch im Studium in Mathe aufgefallen, dass es
362 überhaupt nicht passt, wenn die Dolmetscherin da versucht ein Bild draus zu
363 machen. Das merkt man einfach. Es gibt einige, die haben das super
364 umgesetzt, andere nicht so, aber ich habe sie trotzdem verstanden.

00:28:29.709 - 00:28:48.741

365 Aber meine kann das mit den Bildern. Es wird manchmal schwierig, wenn es
366 dann um reine Software oder AI geht. Aber bis jetzt hat die Dolmetscherin
367 es immer geschafft, sich an meinen Stil anzupassen.

00:28:50.354 - 00:29:03.831

368 Und wie entwickelt ihr Fachbegriffe? Machst du das alleine oder mit der
369 Dolmetscherin zusammen?

00:29:04.232 - 00:29:16.301

370 Am Anfang war das sehr problematisch, weil es viele Begriffe gab, für die
371 ich keine Gebärden hatte. Meist haben wir eine an die Bedeutung angelehnte
372 Gebärde benutzt.

00:29:16.990 - 00:29:29.032

373 Oder die Dolmetscherinnen kannten glücklicherweise die entsprechenden
374 Gebärden.

00:29:29.092 - 00:29:31.318

375 Und wenn nicht, dann wurde eben solange buchstabiert mit sauberem Mundbild
376 bis sich eine Gebärde gefunden hatte. Die habe ich den Dolmetscherinnen
377 dann mitgeteilt.

00:29:31.387 - 00:29:40.435

378 Aber zu Beginn waren es wirklich viele Begriffe, teilweise auf englisch.
379 Wenn in Englisch gesprochen wurde, dann hat die Dolmetscherin das dann
380 übersetzt.

00:29:40.502 - 00:29:48.454

381 Kannst du dich mit anderen Tauben aus deinem Bereich über Fachbegriffe
382 austauschen?

00:29:50.374 - 00:29:56.309

383 Ich weiß, es gab das Projekt Sign to MINT von Ingo Barth. Da war ich mal
384 2018 nach meinem Studium dabei. Das war also noch vor meinem Berufsanfang.
385 Da bin ich hingefahren mit der Erwartung, dass wir uns nur austauschen und
386 gar nicht tiefer auseinandersetzen.

00:29:57.451 - 00:30:29.185

387 Und von meinen Freunden ist eigentlich keiner dabei.

00:30:29.647 - 00:30:35.147

388 Ab und zu tausche ich mich mit den Dolmetschenden aus.

00:30:35.322 - 00:30:39.907

389 Das heißt, im Prinzip entwickelst du die Fachgebärden und reichst sie
390 weiter an die Dolmetscherinnen.

00:30:40.940 - 00:30:46.934

391 Ja, mir ist schon aufgefallen, dass es Taube in den Naturwissenschaften
392 gibt, aber bei den Ingenieurwissenschaften gibt es weniger. Es sind ein
393 paar, aber die sehe ich selten. Und ich bin da auch nicht so hinterher mit
394 dem Austausch. Aber wir haben schon festgestellt, dass wir zum Beispiel die
395 ganzen Tauben, die promovieren mal zusammen bringen müssten. Aber das ist

396 auch noch nicht geschehen. Wenn es das geben würde, das wäre prima, aber
397 bislang ist das noch nicht passiert.

00:30:47.064 - 00:31:15.142

398 Wir haben bis jetzt viel über die Vorbereitung geredet, aber wie sieht es
399 mit der Nachbereitung eines Settings aus? Gibt es eine regelmäßige
400 Auswertung oder Feedbackgespräche?

00:31:35.655 - 00:31:48.523

401 Also ich frage in der Regel die Dolmetscherinnen im Nachgang, wie es für
402 sie war und auch, was wir mitnehmen und was wir besser machen können.

00:31:48.837 - 00:31:56.772

403 Die Diskussionen drehen sich meinst um Gesprächssteuerung. Mir fällt das
404 immer noch sehr schwer einzugreifen, wenn jemand zu schnell spricht. Das
405 muss ich auch erst lernen, dann bescheid zu sagen. Das war letzten Freitag
406 auch Thema. Oder auch Fragen bezüglich der Technik, dann gebe ich da Tipps.
407 Oder wenn jemand in der Besprechung auf den Tisch haut, dann bitte ich, das
408 nicht zu tun oder Signale zu geben, wenn langsamer gesprochen werden soll

00:31:57.000 - 00:32:25.083

409 Ein Vorschlag der Dolmetschenden war zum Beispiel, dass beim Zeigen einer
410 Präsentation auf mein Nicken gewartet wird, als Zeichen, dass es dann
411 weiter gehen kann. Das müssten wir mal ausprobieren.

00:32:25.353 - 00:32:37.032

412 Am Anfang gab es auch nicht so viele Meetings, das läuft jetzt nach einem
413 halben Jahr erst richtig. Und da muss ich eigentlich jetzt schon Regeln an
414 die Hand geben. Im Studium war das anders, da hat oft nur eine Person
415 gesprochen. Und meine Kommilitoninnen waren das auch schon gewöhnt,
416 langsam und deutlich zu sprechen. Das haben meine Kolleginnen noch nicht so
417 drauf.

00:32:39.983 - 00:33:09.184

418 Eben hast du ja gesagt, dass es in den Auswertungsgesprächen darum geht,
419 was noch verbessert werden kann. Worum geht es da genau?

00:33:10.878 - 00:33:16.898

420 Naja zum Beispiel Gesprächsdisziplin oder Sitzordnung. Aber das klappt
421 eigentlich von Anfang an sehr gut. Also die Position im Raum oder dass es
422 stört, wenn zu viel herum gelaufen wird. Dann reden wir auch noch über die
423 fachlichen Inhalte für die Dolmetscherinnen, ob das im letzten Setting ok
424 war oder zu kompliziert.

00:33:17.354 - 00:33:46.491

425 Manchmal reden wir auch über Doppelbesetzung. Eigentlich reicht ja eine
426 Dolmetscherin für einstündige Settings. Allerdings gibt es Themen, die sind
427 einfach zu schwer, da vereinbaren wir dann, dass eine zweite Dolmetscherin
428 dazu kommt. Oder es gibt Themen, die sind so einfach, dass sie die auch bei
429 einer Dauer von eineinhalb Stunden alleine übernimmt. Das hängt natürlich
430 auch von der Person ab, ich erkundige mich auch nach der Meinung. Aber
431 generell sind bei meinen Themen zwei Dolmetscherinnen bei Settings, die
432 eineinhalb Stunden dauern, schon gut.

00:33:50.516 - 00:34:26.574

433 Und ist das Verhalten der Dolmetscherinnen und deren Auftreten auch Teil
434 des Feedbacks?

00:34:26.892 - 00:34:33.736

435 In meinem Beruf jetzt ist das noch nicht passiert, aber im Studium da gab
436 es ein paar Fälle, da hat das Verhalten gestört, wenn zum Beispiel sehr
437 abrupt unterbrochen wurde und eine Pause gefordert wurde. Das finde ich
438 unnötig. Das ist schon lange her, war aber sehr eindrücklich.

00:34:34.629 - 00:34:54.435

439 Aber jetzt ist das noch nicht vorgekommen, das war immer sehr kompetent.
440 Jetzt fragen die Dolmetscherinnen, ob sie beim nächsten Mal unterbrechen
441 dürfen oder welche anderen Lösungen wir finden können, dass ich zum
442 Beispiel selber unterbreche. Aber ich habe auch schon darauf hingewiesen,
443 dass der Zeitpunkt des Unterbrechens meistens schon zu spät ist. Besser ist
444 es, wenn man die anderen Personen früher bittet, zu warten.

00:34:54.596 - 00:35:14.720

445 Mir ist aber auch schon der umgekehrte Fall passiert. Da habe ich als
446 Prüfungsleistung einen Vortrag gehalten und die Dolmetscherinnen mussten
447 voicen. Und einer der Studierenden hat mich permanent unterbrochen, das war
448 sehr anstrengend. Ich hab da auch den Faden verloren.

00:35:15.242 - 00:35:34.161

449 Daher kann ich mir gut vorstellen, wie es ist, wenn man immer zu
450 unterbrochen wird. Deshalb gebe ich dann immer das Signal, es nicht so
451 genau zu nehmen und es nicht so schlimm ist, wenn sie mal was verpassen.
452 Auf der einen Seite kann ich das verstehen, auf der anderen Seite muss man
453 sich disziplinieren, wenn das andauernd passiert.

00:35:34.306 - 00:35:50.577

454 Und würdest du sagen, dass euer Feedback gleichwertig ist oder gibt es eine
455 Position, die du wichtiger findest als die andere?

00:35:58.165 - 00:36:09.422

456 Nein, das sind schon wir beide.

00:36:09.870 - 00:36:12.757

457 Meist hat die Dolmetscherin Vokabelfragen, vor allem wenn sie neu ist. Aber
458 bis jetzt ist wirklich Vieles verständlich. Das hängt natürlich auch immer
459 von der Person ab. Aber bis jetzt war es gut.

00:36:12.919 - 00:36:29.064

460 Manchmal merke ich mir die Vokabeln und wir unterhalten uns darüber oder
461 ich schreibe es auf.

00:36:29.440 - 00:36:36.247

462 Aber für mich sind falsche Gebärden nicht schlimm, die vergesse ich schnell
463 wieder. Wenn ich mir was gemerkt habe, dann ist es schon sehr störend
464 gewesen, wenn nicht, dann war es nicht so gravierend.

00:36:37.338 - 00:36:47.884

465 Manchmal versuche ich auch parallel im Setting Gebärden vorzuschlagen. Ob
466 die aufgenommen werden können, ist aber noch mal eine andere Frage. Das
467 mache ich, wenn nicht die richtige Gebärde benutzt wird oder unbekannt ist.
468 Mein Problem ist, das die Dolmetschenden ja die Bedeutung mancher Begriffe
469 nicht kennen. Ich versuche dann, aus dem Mundbild zu schließen, was gemeint
470 ist. Und wenn ich dann versuche, der Dolmetscherin den Begriff zu
471 buchstabieren, dann versteht sie das nicht und verpasst den Rest. Deshalb
472 schreibe ich mir die Begriffe auf. Oder einmal da haben wir den Chat
473 genutzt, das hat gut geklappt.

00:36:53.274 - 00:37:35.560

474 Und was für ein Verhalten wünschst du dir von der Dolmetscherin, wenn
475 während eines Settings ihr unbekannte Begriffe auftauchen?

00:37:36.777 - 00:37:45.420

476 Zum einen habe ich meistens den Kontext sowieso schon verstanden. Und zum
477 anderen reicht mir auch, wenn ich ein ungefähres Bild bekomme. Wenn ich was
478 nicht verstehe, dann frage ich nach, sofern es mir wichtig ist. Meist
479 passiert es aber, dass ich schon lange vor der Dolmetscherin verstanden
480 habe, worum es geht. Und dann muss man sich damit auch nicht aufhalten.

00:37:45.762 - 00:38:12.972

481 Wir haben schon über die Rolle einer Dolmetscherin gesprochen. Aber in

482 Bezug auf ihre Persönlichkeit, wünschst du dir eher ein offenes Auftreten?

00:38:33.618 - 00:38:48.822

483 Ja. Ich mag es sich nach dem Setting noch ein paar Minuten auszutauschen.

484 Aber meine Mutter hat mir auch schon gesagt, dass Dolmetscherinnen manchmal
485 sich danach einfach nicht mehr unterhalten können, weil sie so kaputt sind.

00:38:49.128 - 00:39:06.225

486 Und das versteh ich natürlich. Ich bin ja oft auch kaputt, aber manchmal
487 ist es mir schade um den fehlenden Abschluss. Einfach so eine kleine
488 Ablenkung, egal, ob man sich gut kennt oder einfach nur so einen Plausch
489 hält und sich freundlich verabschiedet. Oder auch vor einem Setting mag ich
490 Smalltalk.

00:39:06.387 - 00:39:23.322

491 Ich bemühe mich schon um eine freundliche, warme Beziehung mit ihnen
492 aufzubauen. Wenn die einfach kommen würden, sofort los-dolmetschen und
493 sich dann unmittelbar wieder verabschieden würden, das wäre komisch.

00:39:23.429 - 00:39:38.929

494 Warum?

00:39:39.033 - 00:39:41.260

495 Naja, wir arbeiten zusammen, haben Stress und wenn sie dann einfach abhaut,
496 das macht man nicht in einem Team. Wenn sie das so möchte, dann akzeptiere
497 ich das.

00:39:41.313 - 00:39:54.096

498 Aber aus meiner Erfahrung bringen viele Dolmetscherinnen auch ein soziales
499 Bewusstsein mit. Ich erwarte ja nicht, dass wir eine halbe Stunde zusammen
500 beim Kaffeeklatsch sitzen. Es gibt einige Leute, bei denen ich mir das gut
501 vorstellen kann, dennoch akzeptiere ich eine Ablehnung. Ich muss ja auch
502 arbeiten. Aber in einer Pause, da schau ich dann, ob sie bereit ist und
503 dann quatschen wir, auch mit Kaffee. Das hab ich schon gern.

00:39:55.225 - 00:40:21.980

504 Und kannst du dir auch eine Freundschaft mit einer Dolmetscherin vorstellen
505 oder lehnt du das ab?

00:40:22.140 - 00:40:29.200

506 Ja, das kann ich mir schon vorstellen.

00:40:29.313 - 00:40:31.571

507 Vor allem hatte ich in Magdeburg viel Kontakt mit
508 Gebärdensprachdolmetscherinnen. Das war natürlich noch zu Studienzeiten,

509 aber mit meinen fünf Stammdolmetschenden bin ich auch mal privat Essen
510 gewesen. Oder auch nach der Abschlussfeier, da haben sie mich eingeladen.
511 Das war schon ein Teamgefühl, da habe wir uns nochmal Geschichten über die
512 Eigenheiten der Professoren erzählt.

00:40:33.161 - 00:41:05.290

513 Jetzt ist hier alles noch sehr frisch, da kann ich noch nicht viel sagen.
514 Aber ich freu mich, wenn es mit einigen in der Pause auch private Gespräche
515 gibt. Aber ich habe auch vollstes Verständnis, wenn sie sich zurückziehen
516 und die Pause zum Abschalten brauchen.

00:41:05.631 - 00:41:19.645

517 Doch wenigstens fünf Minuten einen kleines Gespräch, das brauch ich schon.

00:41:20.347 - 00:41:24.057

518 Du hast beschrieben, dass du vor und nach dem Setting ein bisschen
519 Beziehungsaufbau brauchst. Aber wie sieht es mit dem Auftreten der
520 Dolmetscherin während des Settings aus? Was wünschst du dir da?

00:41:28.708 - 00:41:43.513

521 Also ich wünsche mir auf jeden Fall, dass das Fachliche bei mir ankommt.
522 Nicht so hingeschludert sondern kompetentes Gebärden.

00:41:50.313 - 00:41:59.178

523 Und auch kein zu auffälliges Verhalten. Manchmal kann man das nicht
524 Vermeiden, aber es gibt Momente, in denen ich das unnötig finde. Die sind
525 aber selten.

00:41:59.371 - 00:42:12.630

526 Was genau ist denn zu auffälliges Verhalten?

00:42:12.770 - 00:42:17.454

527 Im Job ist mir das noch nicht passiert, aber im Studium. Da hat die
528 Dolmetscherin in einer großen Vorlesung einfach unterbrochen. Manchmal hat
529 mich die Dolmetscherin gefragt, und ich habe der Unterbrechung dann
530 zugestimmt. Aber wenn sie dann eigenständig entscheidet, das ist schwierig.
531 Einige Male hatte sie Recht, aber an anderer Stelle wäre es mir lieber
532 gewesen, wenn sie einfach weiter gemacht hätte. Manchmal ist sie dann
533 regelrecht versessen darauf gewesen, dass es unbedingt korrekt sein muss.
534 Ich hab dann nachgegeben. Aber in einem vollen Saal zieht das natürlich
535 Aufmerksamkeit auf sich.

00:42:18.080 - 00:42:46.882

536 Ich hab schon gemerkt, dass ich nicht so gerne auffalle. Aber gerade mit

537 Dolmetschenden lässt sich das nicht vermeiden. Wenn jemand beim Dolmetschen
538 nur zuschaut, dann ist das ok für mich, aber es darf nicht vom Thema
539 ablenken. Aber in meinem Beruf habe ich das bis jetzt noch nicht erlebt.

00:42:47.532 - 00:43:12.640

540 Einmal ist zum Beispiel eine Person gekommen, als Kunde oder als externe
541 Kollegin und die hat sich über, naja sagen wir mal Frauenthemen
542 unterhalten. Die Dolmetschende war eine Frau, ich bin eine Frau, da war die
543 Situation klar. Wir haben uns nur angeschaut und mit den Augen gerollt.
544 Aber in so einer Situation wünsche ich mir schon eine Beziehung.

00:43:18.209 - 00:43:47.774

545 Aber in der Teamarbeit zwischen ihr und mir ist das nicht wichtig.

00:43:50.281 - 00:43:54.894

546 Ist dir das wichtig, dass ihr euch in der gemeinsamen Interaktion wohl
547 fühlt?

00:44:05.075 - 00:44:12.530

548 Ja.

00:44:12.620 - 00:44:13.470

549 Warum?

00:44:13.600 - 00:44:14.840

550 Eben weil wir ein Team sind, wir arbeiten zusammen. Es ist ein
551 gegenseitiges Geben und Nehmen.

00:44:16.917 - 00:44:26.474

552 Ich bin nicht so kalt wie einige andere taube Personen, die der
553 Dolmetscherin alles überhelfen und erwarten, dass die das aushält und
554 weiter dolmetscht. Ich bin eigentlich nicht so. Ich gebe ihr immer eine
555 Chance, warte ab, bis sie bereit ist und erst dann geht es weiter. Das sind
556 ja auch nur Menschen und keine Roboter.

00:44:27.564 - 00:44:49.410

557 Das bedeutet Sympathie ist die wichtig?

00:44:49.524 - 00:44:51.930

558 Ja.

00:44:52.130 - 00:44:52.728

559 Aber woher kommt die Sympathie?

00:44:52.807 - 00:44:55.812

560 Die kommt von der Verbindung mit der Person. Deshalb ist mir ja der
561 Austausch im Vorfeld wichtig. Da merkt man schon, ob man sich miteinander

562 unterhalten kann. Und ob eine Person offen ist oder auch um sich
563 grundsätzlich kennenzulernen. Denn wenn ich weiß, wie jemand denkt und sich
564 verhält, dann kann ich auch die Grenzen abschätzen.

00:44:56.214 - 00:45:15.753

565 Und diese Verbindung, wie kommt die zu Stande?

00:45:15.920 - 00:45:18.753

566 Naja, durch diese fünf Minuten eben, in denen man sich austauscht. Und wenn
567 man das regelmäßig macht, dann lernt man sich kennen. Oder ich kenn die
568 Person von früher schon durch meine Mutter. Und dann funktioniert man
569 schneller besser zusammen.

00:45:19.514 - 00:45:33.854

570 Nun zum nächsten Thema Vertrauen. Das hat ja automatisch auch einen
571 Einfluss. Ist Vertrauen deiner Meinung nach wichtig in der Zusammenarbeit
572 mit Dolmetscherinnen?

00:46:58.705 - 00:47:09.080

573 Ja. Vertrauen hat damit zu tun, was durch die Verdolmetschung von der
574 sprechenden Person bei mir ankommt. Mein Problem ist ja eher umgekehrt. Ich
575 frage mich, was von meinen Gebärden bei der anderen Person ankommt. Deshalb
576 ist es mir lieber, wenn ich selber spreche. Aber ja, Vertrauen ist wichtig
577 bei Übersetzungen, wenn ich mich selber äußern möchte.

00:47:09.242 - 00:47:35.991

578 Aber ich weiß auch, dass mich einige Dolmetscherinnen schon kennen, da wir
579 uns auch privat unterhalten haben. Dadurch können sie mich besser verstehen.

00:47:36.539 - 00:47:46.418

580 Aber in der Dolmetschsituation ist das vielleicht noch mal anders. Ich
581 merke das schon, wenn ich sehr fachspezifisch gebärde, dann lass ich das
582 meist und spreche dann eben selber, das muss ich akzeptieren.

00:47:46.587 - 00:47:58.499

583 Die Dolmetschenden stellen sich dann schon darauf ein, auch auf einem
584 entsprechenden Niveau zu gebärden, da ich auch eine gewisse Fachkompetenz
585 mitbringe.

00:47:59.032 - 00:48:10.806

586 Sie müssen keine einfache Sprache bei mir benutzen, sie können die
587 sprechenden Person genau so abbilden, das ist auch wichtig. Und dass sie
588 nicht so viel abwandeln, sondern dass das Thema bleibt. Also nicht nur das
589 Thema, sondern auch der Stil und die Stimmung. Das ist manchmal ein

590 bisschen schwierig, aber wenn es möglich ist, sollte auch die so bleiben.

00:48:13.257 - 00:48:38.629

591 Und das allgemeine Vertrauen, wo kommt das her?

00:48:39.428 - 00:48:44.822

592 Durch die Zusammenarbeit. Klar, am Anfang hat man das nicht und man muss
593 sich erstmal kennenlernen.

00:48:45.145 - 00:48:50.485

594 Aber dann durch die Zusammenarbeit und auch dadurch, dass ich mich öffne
595 und zeige, auf welchem Niveau ich arbeite und auch, dass man mir nicht
596 helfen muss. Also die Dolmetscherin darf sich nur auf das Dolmetschen
597 konzentrieren, das ist ihre Rolle. Viele sind darüber auch froh, dass sie
598 keine zusätzlichen Verantwortungen übernehmen müssen.

00:48:50.677 - 00:49:11.822

599 Und gut sind eben auch diese fünf-Minuten-Gespräche, da lernt man sich
600 gegenseitig und auch den jeweiligen Stil kennen. Außerdem kann man
601 abschätzen, ob man gut zusammen passt.

00:49:15.848 - 00:49:26.881

602 Ist es dir wichtig, dass die Dolmetscherin auch private Dinge erzählt?

00:49:35.855 - 00:49:42.931

603 Nein, wichtig ist mir das nicht, aber es freut mich.

00:49:44.018 - 00:49:47.810

604 Warum?

00:49:47.960 - 00:49:49.660

605 Weil das eben ein Maß für Vertrauen und Teamarbeit ist.

00:49:49.790 - 00:49:54.871

606 Wenn die Dolmetscherin offen ist, dann nehme ich das an und öffne mich
607 auch. Wenn das nicht der Fall ist, dann akzeptiere ich das.

00:49:59.697 - 00:50:07.403

608 Aber durch meine Mutter, die selber Dolmetscherin ist, gibt es einfach
609 schon viele Kontakte. Man kennt sich, eine Abgrenzung ist da schwierig.

00:50:07.500 - 00:50:16.858

610 Und wenn ich dann von mir erzähle, dann kommt man automatisch zusammen,
zum

611 Beispiel über Erlebnisse im Studium, das schafft eine Basis. Oder wenn sie
612 Tiere hat, dann bin ich daran interessiert.

00:50:17.854 - 00:50:30.225

613 Oder wenn ich sehe, dass die Dolmetscherinnen sich untereinander
614 unterhalten, dann schaue ich, ob ich mich beteiligen kann oder ob sie
615 lieber unter sich bleiben möchten. Das respektiere ich dann und schaue
616 nicht unbeteiligt zu. Aber wenn beide offen sind, dann steige ich auch gern
617 mit in das Gespräch ein.

00:50:30.362 - 00:50:46.104

618 Und möchtest du andersherum auch private Dinge erzählen?

00:50:46.729 - 00:50:51.463

619 Also ich habe schon eigene Grenzen, alles würde ich nicht erzählen. Aber
620 Themen mit Arbeitsbezug oder solche, die verbinden, wie Tiere zum Beispiel.
621 Ich kann da auch ein paar Geschichten zu erzählen.

00:50:52.047 - 00:51:05.419

622 Also wenn es einen Themenbezug gibt, dann gerne. Ich bin auch eher offen
623 und halte nichts verkrampft zurück..

00:51:15.589 - 00:51:22.403

624 Ich merke aber auch, dass ich durch das das hörende Umfeld manchmal die
625 Gespräch mit den Dolmetscherinnen regelrecht suche. Sie verwenden meine
626 Sprache, kennen meine Themen und Bedürfnisse. Den Hörenden muss ich das
627 alles erklärend und das ist anstrengend. Und im Gegensatz dazu kann ich
628 einfach abschalten und ein bisschen plaudern. Also in der Pause oder vor
629 einem Einsatz dann.

00:51:23.564 - 00:51:55.854

630 Die Grenzen verschieben sich natürlich von Person zu Person und hängen
631 stark von den Interessen ab oder von der Häufigkeit der Begegnungen.

00:52:02.612 - 00:52:12.016

632 Also es gibt ein paar Dolmetschende, die habe ich während meines Studiums
633 kennen gelernt und die arbeiten jetzt immer noch für mich. Aber das ist
634 selten. Also sie dolmetschen auch schon für mich, bevor eine
635 freundschaftliche Basis da ist, aber das hängt auch immer vom Bereich ab.
636 Es gab einige Dolmetscherinnen, die kannte ich durch meine Mutter schon
637 privat, und trotzdem haben sie für mich gedolmetscht. Oder befreundete
638 Dolmetscherinnen auch. Das Setzen der Grenzen klappt da sehr gut. Für das
639 bevorstehende Setting ist dann ganz klar jede in ihrer Rolle und danach
640 begegnet man sich wieder als Freundinnen. Das kann also ganz verschieden
641 sein.

00:52:16.403 - 00:52:58.536

642 Glaubst du, dass sich Sympathie, Vertrauen und privater Austausch
643 einerseits und Professionalität andererseits miteinander verbinden lassen
644 oder stehen die im Widerspruch zueinander?

00:53:05.078 - 00:53:20.036

645 Nein, das steht nicht im Widerspruch, deshalb ist es ja so wichtig, die
646 Rolle bewusst anzunehmen. Wenn die Person jetzt als Dolmetscherin agiert,
647 dann steht die Professionalität im Fokus. Nach der Situation kann sich das
648 ändern, je nach dem, was man will - Freundschaft oder Bekanntschaft.

00:53:20.633 - 00:53:36.665

649 Es gibt einige, bei denen klappt das Umschalten nicht. Das ist ok für mich.
650 Wenn die Person aber die Rolle der Freundin nicht ablegen könnte, das wäre
651 schon komisch für mich. Aber bis jetzt ist das noch nicht passiert.

00:53:38.790 - 00:53:57.030

652 Zum Beispiel mag ich es überhaupt nicht, wenn mich die Dolmetscherin
653 dominiert. Aber eigentlich verstehen das viele einfach durch die Art, wie
654 ich mich zeige. Allerdings ist es ein paar Mal passiert, einfach unbewusst
655 dadurch, dass die Personen mich von Kleinauf kennen. Das hat mich schon
656 irritiert, denn ich entscheide selber für mich. Aber naja.

00:54:03.709 - 00:54:26.805

657 Das heißt, sie hat dich dominiert?

00:54:26.925 - 00:54:30.152

658 Ja, ein, zweimal ist das passiert. Einmal wollte ich mich vorstellen und
659 die Dolmetscherin hat mich aufgefordert, die Maske abzusetzen.
660 Möglicherweise hat sie mich schlecht verstanden aber bislang hat das auch
661 immer geklappt und auf einmal sagt sie mir sowas. Aber wir beide kennen uns
662 auch privat. Sie war der Meinung, mich zu unterstützen, doch für mich kam
663 es bevormundend rüber. Allerdings habe ich das auch nicht angesprochen,
664 weil diese Person selten so ist, daher habe ich es akzeptiert.

00:54:30.252 - 00:55:03.580

665 Es gibt aber auch viele, die ihre Rolle einfach wechseln können, das
666 klappt prima.

00:55:04.509 - 00:55:09.864

667 Ich muss da noch mal nachfragen. Du sprichst von Rollenwechsel, was genau
668 bedeutet das?

00:55:10.283 - 00:55:15.990

669 Da ist einerseits die Rolle der Dolmetscherin und andererseits die private

670 Rolle, also als Freundin oder, ich weiß nicht, Mutter.

00:55:16.136 - 00:55:29.480

671 Also in der Rolle der Freundin ist man dann etwas lockerer, plaudert und

672 als Dolmetscherin nimmt man Haltung an und ist verhaltener?

00:55:29.670 - 00:55:38.970

673 Ja, das Professionelle bleibt, das Fachliche. Da gehen zum Beispiel keine

674 Witze nur zwischen uns. Wenn dann als Gruppe zusammen, aber nicht separat.

00:55:39.318 - 00:55:54.451

675 Aber im Studium ist es schon ein paar Mal in langweiligen Situationen

676 passiert oder wir haben kleine, kurze Unterhaltungen nebenbei gehabt.

00:55:54.806 - 00:56:16.113

677 Und im Beruf ist es mir schon wichtig, dass meine hörenden Kollegen dazu

678 gehören und nicht ausgegrenzt werden. Das bedeutet also für die

679 Dolmetscherin automatisch eine entsprechende Anpassung ihrer Rolle, sobald

680 Kollegen dabei sind.

00:56:16.882 - 00:56:29.769

681 Zum Thema Gender: sind deine Dolmetschenden alle Frauen?

00:56:33.427 - 00:56:41.243

682 Ja aber ich habe auch nicht das Bewusste Ziel, männliche Dolmetscher zu

683 haben. In meinem Umfeld gibt es einfach zu wenig Männer.

00:56:42.133 - 00:56:49.018

684 Und was fühlst du, wenn du dir vorstellst, ein neuer männlicher Dolmetscher

685 kommt zu dir ins Team?

00:56:49.140 - 00:57:00.821

686 Am Anfang war ein Mann dabei, der hatte auch gerade angefangen zu

687 dolmetschen, das hat eigentlich gut geklappt mit uns. Aber seine

688 Kommilitonin und ich, wir beide haben uns richtig gut verstanden. Das ist

689 auch meine Stammdolmetscherin. Ihn bestelle ich mittlerweile nur selten,

690 weil er einfach weiter weg wohnt.

00:57:01.756 - 00:57:24.661

691 Insgesamt stellt das Thema Gender kein Problem dar. Ich merke schon, dass

692 auch die Männer mehr Talent in technischen Sachen haben. Das bedeutet aber

693 nicht, dass das für alle gilt. Es gibt auch welche, die können damit gar

694 nichts anfangen. Deshalb konzentriere ich mich weniger auf das Gender

695 sondern mehr auf die Kompetenz und das Verständnis.

00:57:25.487 - 00:57:45.064

14.3.5 Sreco

001 Genau. Sie haben gerade eben schon angefangen zu erzählen, dass sie ihr
002 Studium abgeschlossen haben und nicht wirklich wussten, wie ist das mit dem
003 Arbeiten mit Dolmetschern, vor allem auch mit Designated Dolmetschern. Sie
004 haben ja auch festgestellt, es ist anders diese Beziehung. Können sie mir
005 denn auch sagen, was anders ist für sie?

00:00:00.000 - 00:00:25.157

006 Also ich möchte mal kurz am Anfang anfangen, wie meine Ausbildungssituation
007 war und wie es dann in der Arbeit weitergegangen ist. Ich bin in Slowenien
008 geboren und habe dort meine Ausbildung gemacht, und die Dolmetschsituation
009 ist dort nicht sehr gut. Also auf der Uni gibt es noch kein gutes System
010 für Dolmetscher für gehörlose Studenten und daher hatte ich auch im Studium
011 keine Gelegenheit, mehr da zu erforschen. Ich hab alles sozusagen
012 schriftlich gemacht. Und habe die Texte gelesen und habe ohne Dolmetscher
013 die Vorlesung bestritten. Da ist so schnell gesprochen worden, da war so
014 viel Stoff durchzunehmen. Und meistens habe ich wenn dann einen Dolmetscher
015 gehabt, aber nicht zwei. Das waren sehr anspruchsvolle Themen, das waren
016 berufliche Fachthemen. Und das hat meiner Meinung nach nicht gut geklappt.
017 Das heißt ich habe dann ohne Dolmetscher gearbeitet und hab dann alles nur
018 aus Mitschriften gelernt oder aus den Unterlagen. Wenn es wirklich etwas
019 ganz wichtiges war, wo ich Anwesenheitspflicht hatte, wie Praxis im Labor,
020 dann habe ich Dolmetscher dabei gehabt, damit ein bisschen Kommunikation
021 möglich ist. Aber in Vorlesungen oder wenn es um Seminare gegangen ist, da
022 war ich völlig passiv, konnte nicht teilnehmen. Es war völlig unmöglich das
023 zu machen. In Slowenien hat es damals auch noch keinerlei Anerkennung
024 gegeben für das Recht der Gehörlosen auf Dolmetscher. So hat sich das
025 entwickelt und so hat das damals ausgeschaut.

00:00:29.600 - 00:02:42.200

026 Wie ich dann nach Österreich gekommen bin nach dem Studium, also am Ende
027 meines Studiums das war 2013, habe ich schon angefangen zu suchen und einen
028 Arbeitsplatz zu finden. Und dann habe ich in Wien eine Apotheke gefunden,
029 wo es schon Gehörlose gab. Das waren PKA, also Pharmazeutisch Kaufmännische
030 Assistenten und die hatten beide eine Lehre abgeschlossen. Aber die hatten
031 natürlich keine Designated Interpreter. Und ich habe damals dann sozusagen
032 als angehender Magister versucht, dort unter zu kommen. Und damals habe ich

033 noch keine Dolmetscher gehabt am Anfang. Ich habe überhaupt nicht gewusst,
034 wie das geht, was es da für ein System gibt. Und wie meine Berufsrolle sein
035 wir, wusste ich damals auch noch nicht. Ich wollte nur in der Apotheke
036 arbeiten. Und das ist natürlich ein Ort mit sehr viel Kommunikation mit
037 Kunden, mit Kollegen.

00:02:42.938 - 00:03:49.538

038 Und nachdem ich eine hohe Ausbildung hab, habe ich dann auch mehr
039 Verantwortung bekommen schrittweise. Ich habe viel dazu gelernt und ich
040 habe dann selbstständig arbeiten müssen. Und da brauche ich natürlich mehr
041 Kommunikation. Und das war ein Problem, ohne Dolmetscher hat es überhaupt
042 nicht geklappt die Kommunikation mit anspruchsvollen Themen, mit der
043 Organisation hat nicht geklappt. Dann war klar, ich brauche Dolmetscher.

00:03:50.138 - 00:04:25.138

044 Und 2014 glaube ich habe ich angefangen, da hat dann die Frau Brück
045 angefangen bei mir in der Apotheke zu arbeiten. Wir haben eine Probezeit
046 gemacht, das hat dann recht gut geklappt und die Probleme haben sich
047 gelöst. Und ich war sehr zufrieden, dass es gut gelaufen ist.

00:04:25.738 - 00:04:38.138

048 Und meine Rolle mit Dolmetscher war anders. Ich hatte mehr Kraft, ich habe
049 mehr Informationen bekommen, ich konnte mehr Entscheidungen treffen. Ohne
050 Dolmetscher kann ich mir nicht vorstellen, wie ich meinen Berufsweg hätte
051 machen sollen. Ich brauche Gebärdensprache, das ist ganz klar. Und deshalb
052 war es für mich so wichtig, dass ich gute Dolmetscher habe, die wirklich
053 ein hohes Bildungsniveau haben. Und die natürlich auch gut mit mir zusammen
054 arbeiten können. Und das ist eben der Unterschied, wenn man einen
055 Einzeltermin hat mit einem Dolmetscher, der übersetzt halt, der hat seine
056 Rolle als Kommunikationsunterstützung. Aber hier habe ich meine Stimme. Der
057 Designated Interpreter ist meine Stimme. Und der ist auch der Dolmetscher
058 für die Hörenden. Aber er vertritt mich.

00:04:38.938 - 00:05:43.800

059 Ich habe jetzt vier Dolmetscher, die ich abwechselnd einsetzen kann. Und
060 das ist auch Dank des Sozialministeriums, dass in Österreich diese Kosten
061 übernimmt. Und ich bin natürlich auch ein Vorbild, weil ich vermutlich in
062 Europa der einzige Pharmazeut bin. Ich hab mich schon ein bissl umgeschaut
063 und nichts gefunden. Das Thema Kommunikation ist halt das Problem.
064 Dolmetscher gibt es schon ab und zu, aber durchgängig eine Begleitung im

065 Berufsleben, das ist wirklich kaum zu haben. Und das ist eine tolle

066 Geschichte.

00:05:44.200 - 00:06:31.877

067 Sie haben gesagt, sie haben in der Apotheke angefangen ohne Dolmetscher.

068 Wie lange war das?

00:06:31.970 - 00:06:41.087

069 Der Grund war, damals hatte ich auch noch nicht den Abschluss, also ich

070 hatte mein Diplom noch nicht. 2013 habe ich schon angefangen, und bin

071 sozusagen eingeschult worden und da hatte ich eine mehr unterstützende

072 Rolle, so war es am Anfang. Und das war ja auch das Thema kein Deutsch und

073 keine Österreichische Gebärdensprache. Ich musste ja beides lernen und das

074 ging natürlich nicht von heute auf morgen so wahnsinnig schnell. So konnte

075 ich auch nicht gleich große Verantwortung übernehmen. Und die Dolmetscher

076 habe ich am Anfang auch noch nicht so gebraucht. Ich hatte ein paar

077 Kollegen, die gebärden konnten und das hat mir dann geholfen. Als ich dann

078 aber mein Diplom hatte, dann hat sich das wirklich geändert, weil dann waren

079 die anderen Kollegen überfordert mit dem Dolmetschen für mich. Und da

080 brauchte ich dann meine eigenen unabhängigen Dolmetscher. Und ich habe dann

081 auch die Nostrifizierung 2014 bekommen, im April. 2013 im November hab ich

082 in Slowenien den Abschluss gemacht. Aber im Juli, Juni habe ich schon in

083 der Apotheke angefangen zu arbeiten, mich schon einzuarbeiten. Und deshalb

084 hat sich der Bedarf an Dolmetschung dann auch verändert.

00:06:43.368 - 00:08:18.052

085 Als sie angefangen haben nach ihrem Diplom, jetzt ist klar, ich brauche

086 Dolmetscher. Die Entscheidung ist gefällt. War ihnen klar, was sie

087 brauchen, was für Bedürfnisse sie haben?

00:08:18.368 - 00:08:32.951

088 Ja, das Bedürfnis war für mich klar. Ich habe gewusst, dass ich vermehrt

089 Verantwortung übernehmen soll, ich soll Beratung machen und auch im Verkauf

090 arbeiten. Weil Gesundheitsthemen, Medikamente ich muss Informationen zu den

091 Medikationen hergeben, Kunden würden mir Fragen stellen, also nur mit

092 Ablesen wäre so eine Kommunikation unmöglich. Und es ist auch anstrengend,

093 das dann schriftlich zu machen. Und daher war klar, Gebärdensprache muss es

094 sein. Also es klappt nicht, deshalb haben wir gesagt, wir müssen es mit

095 Dolmetschern probieren. Aber niemand hat gewusst, wie das ablaufen soll. Ob

096 das für die Kundenberatung überhaupt denkbar und möglich ist. Zu solchen

097 heiklen Themen, Gesundheitsthemen, die ja auch intim sind, eine dritte
098 Person dabei zu haben. Ob die Kunden das annehmen. Also das war gar kein
099 Problem für die Kunden, das war einfach eine professionelle Dolmetschung,
100 das hat gut geklappt. Das ist ein großer Vorteil gewesen.

00:08:41.543 - 00:10:04.500

101 Und war ihnen klar, dass sie eine ganz spezielle Art von Dolmetscherin
102 brauchen? Also wussten sie damals schon, so etwas ist sehr selten oder
103 haben sie gedacht, ich nehme mir eine Dolmetscherin und das wird schon
104 irgendwie klappen und wir wachsen dann zusammen als Team?

00:10:04.877 - 00:10:21.200

105 Das sind jetzt mehrere Themen in der Frage. Also sie fragen jetzt, ob es
106 mir bewusst war, dass ich Dolmetscher brauche, dass ich Gebärdensprache
107 brauche, weil das ja meine Muttersprache ist. Aber wie das im
108 Arbeitsbereich umzusetzen wäre, war nicht klar. Wir haben auch kein Vorbild
109 gehabt, weil das war der erste Schritt. Und es gibt ja keine andere
110 Apotheke, die sowas schon hat. Und wie denn das funktioniert, ob ein
111 hörender Kunde einen gehörlosen Apotheker überhaupt akzeptiert, ja? Also am
112 Arbeitsplatz ist das oft schwierig für Gehörlose, das passt oft nicht. Und
113 das war noch nicht klar, wie wir das abwickeln sollten. Ob ich mir selber
114 bewusst bin, dass ich Gebärdensprache verwende als Muttersprache aber am
115 Arbeitsplatz war es nicht so klar. Und wie es funktioniert, wer da
116 dolmetschen soll - ein System musste man entwickeln, wie das ablaufen soll.
117 Das war unklar. Auch zum Beispiel, professionelle Dolmetscher gibt es ja
118 auch nicht wie Sand am Meer. Viele mögen nur community Termine und wollen
119 solche Bindungen nicht. Aber passt die Antwort jetzt oder habe ich jetzt
120 irgendeinen Teil der Antwort jetzt nicht beantwortet? Weil ich mir nicht
121 sicher bin, ob das jetzt alles war.

00:10:30.157 - 00:12:09.300

122 Ja, also Vieles vom dem, was sie gesagt haben, passt schon sehr gut. Im
123 Prinzip zielt die Frage darauf ab, ob ihnen klar war, sie brauchen ein
124 Modell vom Designated Interpreting. Also auch, wenn sie den Namen nicht
125 kannten, aber es gibt ja einige taube Professionals in Deutschland, zum
126 Beispiel den Physiker Ingo Barth, der arbeitet ja auch schon seit sehr
127 vielen Jahren in diesem Designated Modell. Und meine Frage war, war ihnen
128 klar, sie brauchen ein ähnliches Modell in ihrem Bereich?

00:12:09.760 - 00:12:44.456

129 Also mir war bewusst, was die Aufgaben eines solchen Dolmetschers wären.
130 Das war mir klar. Und mir war es klar, es ist nicht so wie ein Dolmetscher.
131 der nur Kurztermine macht. Aber wie und wann das umsetzbar wäre, das war
132 mir nicht klar. Damals war ja auch die Situation nicht so, dass ich schnell
133 Verantwortung übernehmen konnte. Ich bin erst langsam hinein gewachsen. Und
134 dann gab es eben diesen Zeitpunkt, wo klar war, ich brauch jetzt eine
135 Veränderung. Wie ich also im Verkauf angefangen habe und Beratung machen
136 sollte, da war klar: ohne Dolmetscher gehts nicht weiter. Wir müssen ein
137 neues System einführen für mich, ich brauche Dolmetscher, ich brauche
138 Designated Interpreters.

00:12:52.210 - 00:13:49.263

139 Und wie haben sie sich gefunden? Also haben sie eine Stellenanzeige
140 ausgeschrieben oder haben sie gehört, da gibt es jemanden, die Frau Brück
141 könnte gut passen. Oder kannten sie sich vorher schon und sie haben ganz
142 direkt gefragt? Wie ist das zustande gekommen, ihr Team?

00:13:52.263 - 00:14:10.859

143 Ja damals war klar, dass der Verkauf nicht funktioniert ohne Dolmetscher.
144 Auch Teambesprechungen sind nicht gut gegangen. Und es war klar, es muss
145 was passieren. Und da war eine Person, die verantwortlich war für die
146 Verteilung und die hat eine Ausschreibung gemacht. Und die Frau Brück hat
147 selber schon mal in der Uni die Erfahrung gemacht mit Studenten, die
148 Molekularbiologie studiert haben. Daher hatte sie Erfahrung in diesem
149 Fachbereich Medizin und auch viele Gebärden schon verfügbar. Weil es ist ja
150 nicht einfach, einen Dolmetscher zu finden, der im Gesundheitsbereich in
151 der Tiefe informiert ist. Und da hat sich dann die Frau Brück gemeldet. Und
152 es haben sich noch zwei andere gemeldet und ich hab dann ausgesucht. Und
153 das war mein Gefühl, dass wir gut zusammen arbeiten können.

00:14:15.438 - 00:15:26.245

154 Das ist natürlich ein wichtiger Punkt, ob man zusammen passt und ob man
155 zusammen arbeiten kann. Wenn man nicht so gut zusammen passt, dann kommt
156 auch nicht so ein gutes Ergebnis raus.

00:15:36.000 - 00:15:53.062

157 Ja das kann man noch besser erklären. Erstens einmal, ob er mich versteht
158 der Dolmetscher, ja? Was ich dem Kunden sagen will oder bei der
159 Teambesprechung. Dass er mich sozusagen gut vertritt, dass er mich gut
160 versteht. Und dass er mich auch schnell versteht. Also es ist unangenehm,

161 wenn immer rückgefragt wird, das hab ich nicht verstanden. Da geht viel
162 Zeit drauf und Zeit ist ja sehr sehr wichtig, ja? In kurzen wichtigen
163 Gesprächen, schwierigen Situationen, da kann man nicht sagen, Moment, ich
164 muss jetzt mal mit meinem Dolmetscher noch was besprechen, weil der kennt
165 sich nicht aus. Das geht nicht. Also erstens er muss mich verstehen, es
166 muss flüssig laufen. Und es muss natürlich eine professionelle Arbeit sein.

00:16:18.210 - 00:17:16.121

167 Und die Chemie ist auch ein Thema natürlich. Wenn das jemand ist mit
168 angenehmen Charakter, dem man vertraut. Und das hängt auch davon ab, wie
169 nahe der Dolmetscher bereit ist, zu kommen. Wieviel Nähe er zulässt. Also
170 manchmal ist es ja auch so, dass man in einer bedrängten Raumsituation ist
171 und dann die Nähe aushalten muss.

00:17:16.795 - 00:17:35.319

172 Und wichtig ist natürlich auch, dass diese Person die Kunden richtig zu
173 behandeln versteht, ja? Dass sie die richtige Sprache findet und im
174 sozialen gut umgehen kann mit den üblichen Regeln, das ist auch noch ein
175 Aspekt.

00:17:35.666 - 00:18:08.526

176 Wenn ich es nicht besser wissen würde, dann würde ich denken, sie haben
177 schon heimlich in mein Fragebogen geguckt, weil sie haben jetzt alle
178 Oberpunkte schon genannt. Aber das ist super, dann lassen sie uns gerne in
179 den zweiten Teil einsteigen.

00:18:09.666 - 00:18:34.000

180 Nein, ich hab das nicht gesehen. Aber das ist schon der Beweis dafür, dass
181 ich mein Thema gut verstanden hab und dass sie auch die richtigen Fragen
182 stellen. Ich freu mich auch, dass ich jetzt hier die Bestätigung krieg,
183 dass ich das richtig verstanden habe, wie Designated Interpreting
184 funktioniert. Ich bin auf dem richtigen Weg, ja? Denn man hat ja nicht sehr
185 viele professionelle Dolmetscher und da braucht man natürlich einige zum
186 Auswählen, um vergleichen zu können. Und ich seh halt, das hab ich ganz gut
187 gemacht.

00:18:34.122 - 00:19:17.649

188 Ja den Eindruck habe ich auch, dass sie beide das sehr gut gemacht haben.
189 Dann würde ich jetzt gern in den zweiten Teil des Interviews einsteigen.
190 Und der ist auch nochmal zweigeteilt. In den ersten Teil geht es um die
191 Hardskill Kompetenzen und in dem zweiten Teil mehr darum, was sie gerade

192 eben schon angesprochen haben, diese Persönlichkeits- und Charaktermerkmale.

00:19:18.350 - 00:19:45.952

193 Der erste Punkt bezieht sich auf die reine Dolmetschkompetenz. Das Voicen
194 und das korrekte Signen - eine Dolmetscherin muss bei ihnen ja beides
195 mitbringen. Sie muss beide Richtungen sehr gut beherrschen. Würden sie
196 sagen es gibt aber eine Richtung, die wichtiger ist? Also zum Beispiel
197 würden sie sagen, das Voicen ist wichtiger, als das richtig gute Gebärden
198 oder andersherum?

00:20:06.842 - 00:20:40.561

199 Es kommt auf die Situation an in der das gebraucht wird. Ist das eine
200 allgemeine Frage? Ich versteh jetzt nicht ganz den Kontext der Frage.

00:20:53.476 - 00:21:06.421

201 Welche Situationen wären das denn, in denen sie sagen würden, hier ist das
202 eine wichtiger oder das andere?

00:21:06.578 - 00:21:14.877

203 Ja da kann ich schon Beispiele geben dafür. Meiner Meinung nach ist es aber
204 wichtig, dass der Dolmetscher in beide Richtungen gut arbeitet. Dass ich
205 sofort verstehe, worum es da geht. Dass er in der Gehörlosenkultur so
206 daheim ist, dass er in Gebärdensprache korrekt wiedergibt. Viele
207 Dolmetscher können das nicht klar machen, die verwenden falsche
208 Lokalisationen oder keine. Bei einigen Dolmetschern ist das nicht klar, ja,
209 die Grammatik. Dass die Dolmetschung nicht passt in der Gebärdensprache.

00:21:23.717 - 00:22:17.812

210 Und das zweite Thema das Voicen, das ist für mich wahnsinnig wichtig, ja?
211 Weil sehr heikle Situationen auftreten, und da ist jedes Wort wichtig, um
212 das Ergebnis zu erreichen. Zum Beispiel, wenn ich mit der Chefin spreche
213 oder im Team bespreche oder auch im Verkauf mit dem Kunden oder Patienten.
214 da muss man die richtige Antwort in der richtigen Form geben, damit das
215 Ergebnis gut ist. Da ist das Voicen extrem wichtig. Ich hatte früher ein
216 Problem, ich habe eine Dolmetscherin gehabt, die hat gut gebärdet, und wir
217 haben sie da ein bisschen unterstützt, wie man das in den Fachgebärden
218 verwendet. Aber das Schwierige ist ja auch, dass ich das Voicen ja nicht
219 kontrollieren kann, ja? Und meine Kollegen haben mir da immer geholfen und
220 haben das kontrolliert und haben gesagt "das passt". Und das Thema ist
221 immer auch natürlich wie kann der Gehörlose die Qualität der Voicung
222 prüfen. In verschiedenen Situationen, schwierigen Situationen, wenn da dann

223 das Voicen richtig gut klappt, das ist für mich dann der Beweis, wenn das
224 Ergebnis der Situation gut ist, dass es geklappt hat.

00:22:18.047 - 00:24:00.904

225 Und ich brauche eine Dolmetscherin. die wirklich sicher auftritt, das ist
226 für mich ganz wichtig.

00:24:01.075 - 00:24:10.360

227 Wie wichtig ist ihnen, dass ihre Designated Interpreterinnen selber
228 Interesse an ihrem Fachgebiet haben?

00:24:10.789 - 00:24:22.859

229 Den Fachbereich meinen sie jetzt, ne? Also normalerweise ist es natürlich
230 wichtig, dass man da Interesse mitbringt. Und das hätte ich natürlich schon
231 gerne.

00:24:41.520 - 00:24:57.466

232 Ich bin auch anspruchsvoll, ich nehme nicht jeden Dolmetscher. Also ich
233 kann die wirklich an den Fingern einer Hand abzählen, weil das ist sehr
234 anspruchsvolle Arbeit. Viele Leute denken sich, da gibt es vielleicht nicht
235 viel Kommunikation oder keine besonders anspruchsvolle Kommunikation, aber
236 das ist oft sehr schwierig. Das wichtige ist, dass die Kommunikation
237 schnell klappt, weil die Kunden dann auch die Geduld verlieren.

00:24:57.778 - 00:25:40.349

238 Und das ist für die Dolmetscherin natürlich auch eine sehr anstrengenden
239 Arbeit, ja? Und für einige ist das auch zu viel. Und da muss ich mich dann
240 verabschieden von diesen Kolleginnen. Einige sind recht stabil und haben
241 auch einen guten starken Charakter. Und es gibt Kunden, die sind extrem
242 schwierig, ja? Die sind krank, denen gehts nicht gut, die sind irgendwie
243 betroffen. Das heißt es gibt oft auch Stresssituationen. Und da müssen die
244 Dolmetscher Ruhe bewahren und müssen die Situation sozusagen wirklich auch
245 steuern. Und das Ziel ist natürlich eine Lösung zu finden für den Kunden,
246 auch von Seiten der Dolmetschenden. Da gibt es viele Dinge, die das
247 beeinflussen, ob sie natürlich Interesse für das Thema haben, ob sie stabil
248 genug sind. Also da gibt es viele Aspekte, die zu berücksichtigen sind,
249 eine einfache Antwort hab ich da nicht.

00:25:40.523 - 00:27:00.381

250 Zum Beispiel auch zum Thema Ausbildung, ja? Von der Ausbildung her passen
251 manche, andere wieder nicht. Aber professioneller Dolmetscher ist eine
252 anspruchsvolle Sache und ich finde da nicht so leicht jemanden.

00:27:00.598 - 00:27:17.455

253 Ist ihnen das wichtig, dass ihre Dolmetscher sich mir ihrem Fachgebiet
254 auseinander setzen, also dass sie sich zum Beispiel selber Literatur
255 besorgen, sich die Begriffe selber aneignen, dass sie sich vielleicht
256 Videos anschauen? Dass es da eine selbstständige Auseinandersetzung gibt,
257 ist ihnen das wichtig?

00:27:18.105 - 00:27:39.456

258 Ja das ist für mich wichtig und erwünscht. Wenn die Dolmetscher bereit
259 sind, Freizeit zu investieren und sich Fachbegriffe aneignen.

00:27:41.938 - 00:28:16.714

260 Vor der Coronazeit habe ich zum Beispiel ein Lexikon, oder eine Reihe von
261 Heilkräutern gebärdet, also entwickelt die Gebärden mit den Dolmetschern,
262 weil die gab's noch nicht. Im Verkauf habe ich das Thema Heilpflanzen sehr
263 oft, und da gibt es sozusagen Vorschläge für Gebärden jetzt auf der
264 Technischen Uni. Und die Dolmetscher, die diese Gebärden sich dann
265 anschauen, das ist dann schon sehr hilfreich. Zum Beispiel Johanniskraut
266 oder so, ja? Dass ich sozusagen eine Gebärde dafür habe und man nicht alle
267 Fachbegriffe durchbuchstabieren muss, sondern dass man Gebärden dafür
268 verwenden könnten. Und das bauen wir laufend aus.

00:28:16.978 - 00:29:10.407

269 Und da geht es auch darum, wie wir unsere Arbeit verbessern können. Zum
270 Beispiel die Zahlen, ja? Das ist zum Teil sehr langwierig zu gebärden, das
271 ist so wie man früher das Alphabeth zweihändig gemacht hat und jetzt macht
272 man's einhändig. Das heißt, man kann auch die Zahlen effizienter
273 kooperieren - achzehn, neunzehn, zwanzig - da braucht man auch noch zwei
274 Hände dafür. Und da fehlt uns noch was, also da würden wir gerne einhändig
275 die Zahlen entwickeln, ja? Mit einer Hand, das wäre für mich ein großer
276 Vorteil, weil ich da wirklich viel Zeit gewinnen könnte. Also einhändige
277 Zahlen wären da einfacher, weil das schneller geht und der Kunde da nicht
278 so lange auf die Zahl warten muss. Und wir entwickeln halt laufend neue
279 Sachen und jetzt sind wir eben drauf gekommen, dass die Zahlen ein Problem
280 sind. Da müssen wir schauen, ob wir da vielleicht was entwickeln können.

00:29:10.523 - 00:30:37.526

281 Darf ich fragen, warum Zahlen in diesem speziellen Bereich so eine Rolle
282 für sie spielen?

00:30:37.684 - 00:30:45.345

283 Na der Grund ist, man muss achtundzwanzig Euro und sechundneunzig Cent, ja?
284 Der Dolmetscher braucht lange, bis er das abgelesen hat. Und ich habe halt
285 das Gefühl es wäre besser, wie die amerikanischen Zahlen, das in einer Hand
286 zu haben. Ich will es natürlich nicht übernehmen, sondern ich will schon
287 sozusagen eine Kombination machen aus österreichischem und amerikanischen
288 System. Also ich möchte nicht das überstülpen und übernehmen. Aber die
289 anderen Gehörlosen haben da eben keinen großen Bedarf, wenn die Zahlen
290 brauchen, das ist selten. Aber ich brauche ständig Zahlen, ja? Mein Bedarf
291 ist da ein ganz anderer. Und ich habe das jetzt sozusagen im Hinterkopf und
292 auf dem Visier, das würde ich jetzt gerne in Angriff nehmen. Früher hat man
293 halt zweihändig gebärdet und jetzt macht man es mit einer. Aber Zahlen sind
294 noch zweihändig.

00:30:46.000 - 00:31:54.228

295 Wir sind ja immer noch bei der Bereitschaft der Dolmetschenden, sich mit
296 ihrem Fachgebiet auseinander zu setzen. Ist ihnen das wichtig, auch mit
297 ihren Dolmetschern fachspezifische Themen zu diskutieren? Oder sagen sie,
298 die sind wirklich nur zum Dolmetschen da und gar nicht für den inhaltlichen
299 Austausch?

00:31:54.754 - 00:32:16.193

300 Es ist ganz klar, dass das nicht geht, das so auszugrenzen. Also wichtig
301 ist auch die Dolmetscher zu fördern und mit ihnen gemeinsam das aufzubauen.
302 Also ganz sicher versuche ich auch sie zu fördern, dass es sich entwickelt,
303 dass wir einen guten reibungslosen Ablauf haben. Und natürlich müssen sie
304 sich mit mir mitentwickeln. Ja? das ist eh klar, anders geht das gar nicht.

00:32:21.719 - 00:33:03.661

305 Ihre Dolmetscherinnen arbeiten ja für sie, haben aber noch sicher andere
306 Termine, externe Termine. Ist ihnen das wichtig, dass ihre Dolmetscherinnen
307 die Termine, die bei ihnen anfallen, priorisiert behandelt werden im
308 Gegensatz zu den anderen? Das heißt also, wenn zum Beispiel bei ihnen ein
309 neuer Termin ansteht, eine Teamsitzung oder irgendeine andere wichtige
310 Sache, dass ihre Dolmetscherinnen dann ihre anderen Termine absagen, um bei
311 ihnen zu sein? Oder sagen sie "nein, nein, ich seh' mich da gleichwertig mit
312 anderen gehörlosen Kunden"?

00:33:06.684 - 00:33:45.894

313 Wenn sie Termine haben, das ist klar, für die Verkaufstermine da hab ich
314 nur drei Dolmetscher jetzt im Team. Bei Teambesprechungen, da kann ich auch

315 andere Dolmetscher nehmen. Oder bei anderen Terminen ... Es geht nur um
316 meinen Arbeitsbereich, stimmt das? Arzttermine sind kein Thema, meine
317 eigenen?

00:33:55.809 - 00:34:21.523

318 Die Dolmetscher haben natürlich auch andere Termine. Ich verlange
319 keinesfalls, dass sie sich an mich anpassen. Vielleicht habe ich die Frage
320 jetzt falsch verstanden, aber in der Apotheke ist es so: wir haben fixe
321 Termine, die sind eingeteilt. Drei mal vier Stunden. also insgesamt zwölf
322 Stunden pro Woche, das ist das Budget, das wir dem Sozialministerium
323 abgerungen haben. Und diese Termine werden vorher fixiert, ja?. Die werden
324 vorausgeplant. Und dann kann man da auch eine Teambesprechung machen zu
325 diesen Zeitpunkten. Aber ich verlange nicht, dass die Dolmetscherinnen
326 andere Termine für mich absagen. Ausnahmsweise, wenn es eine ganz
327 schwierige Situation ist, dann versuchen die Dolmetscher ja sowieso Ersatz
328 zu finden bei anderen Terminen, damit sie bei mir sein können. Aber ich
329 verlange nicht und erwarte auch nicht, dass sie für mich Termine absagen.

00:35:15.298 - 00:36:40.035

330 Als nächstes möchte ich gerne das Team betrachten, was sie und ihre
331 Dolmetscherinnen bilden, also diese Mikroteam, quasi. Würden sie sagen, es
332 gibt eine Hierarchie, also zum Beispiel "Ich bin wichtiger als die
333 Dolmetscherin" oder anders herum "die Dolmetscherinnen sind viel wichtiger
334 als ich" oder "das ist gleich"?

00:36:40.122 - 00:37:06.781

335 Also es ist schon klar, ich bin der Chef, ja? Der Dolmetscher ist mir
336 untergeordnet und muss sich mir anpassen in arbeitstechnischen Belangen.
337 Also wenn es Privattermine gibt, dann pass ich mich natürlich an. Aber ich
338 erwarte schon, dass die Dolmetscher mich unterstützen und wenn sie eine
339 Pause brauchen, dann müssen sie das melden und dann haben sie Priorität,
340 ja? Wie die Dolmetscherin hier ja jetzt auch gesagt hat "Ich brauch eine
341 Pause". Normalerweise kommen die Dolmetscher und arbeiten mit mir im
342 Verkauf. Wenn sie dann eine Pause machen, dann gehen die Dolmetscher aus
343 der Apotheke raus und ich mach inzwischen im Labor andere Tätigkeiten; ich
344 kontrolliere Rezepte oder mach halt irgendwas im Labor. Und wenn dann gibts
345 vielleicht irgendwelche Dinge, die auf der Warteliste stehen. Allgemein ist
346 es schon so, dass ich erwarte, dass die Dolmetscher sich an meine
347 Bedürfnisse am Arbeitsplatz anpassen.

00:37:07.614 - 00:38:25.614

348 Haben sie das Gefühl der Abhängigkeit von ihren Designated Interpreter?

00:38:25.842 - 00:38:32.491

349 Na dies ist oft ein heißes Thema. Sie sagen oft, dass ich nicht
350 selbstständig hörend sei, dass ich Dolmetscher brauche für meine Arbeit und
351 daher nicht selbstständig arbeiten kann. Aber meine Perspektive ist, dass
352 ich meine Berufsziele mit Dolmetschern erreichen kann. Und das ist mein
353 Vorteil, selbstverständlich, ja? Also ich hab die führende Rolle, ich habe
354 für das Labor die Verantwortung, auch in einigen Gehörlosenprojekten bin
355 ich da dabei. Also abhängig fühl ich mich nicht, das würde ich nie benützen
356 diesen Begriff. Ich würde sagen, dass ist eine unterstützende Rolle, die
357 die Dolmetscher haben und nicht, dass ich von ihnen abhängig wäre. Sehr
358 viele ältere Gehörlose, die nur ab und zu einen Dolmetscher haben zu
359 irgendwelchen speziellen Terminen, die haben eine Vorstellung, dass ich
360 abhängig wäre, dass ich ohne Dolmetscher nicht arbeiten kann. Aber das ist
361 ja ein ganz anderer Arbeitsbereich. Das können sich diese Menschen oft gar
362 nicht vorstellen, die halt diese Ausbildung nicht haben, die notwendig ist,
363 um so einen diffizilen und komplexen Beruf auszuüben. Und die würden dann
364 sagen "Oh Gott, ich bin abhängig, ich hab Angst", ja? Aber meine Rolle ist
365 auch, dass ich in meinem Arbeitsbereich klar stelle, dass das anders ist.
366 Auch damit es da zu einem Umdenken kommt. Wenn man ein höheres Berufsziel
367 erreichen will, kann man das ohne Dolmetscher glaube ich nicht erreichen.
368 Ich kann selbstständig viele Probleme lösen, wenn ich Dolmetscher habe.
369 Eine Situation an die ich da denke ist, Hörende sprechen oft sehr schnell,
370 da komm ich oft nicht mit. Da passe ich, wenn ich keinen Dolmetscher haben.
371 Aber abhängig würde ich mich nicht erleben.

00:38:44.614 - 00:41:12.421

372 Glauben sie, ihre Designated Dolmetscher haben ein Gefühl der Abhängigkeit
373 von ihnen?

00:41:12.824 - 00:41:22.414

374 Nein, das glaube ich nicht. Die sind interessiert an einer Zusammenarbeit.
375 Es ist ja kein Zwang, sie haben ja diesen Beruf, diesen Job gewählt. Ich
376 finde, das passt nicht, ich habe ja niemanden gezwungen zu kommen. Also das
377 finde ich nicht passend, ich glaube nicht, dass sie abhängig sind.

00:41:40.368 - 00:42:05.638

378 Jetzt möchte ich gerne das hörende Arbeitsumfeld von ihnen beleuchten. Hat

379 ihre Dolmetscherin auch Kontakt mit ihrem Arbeitsumfeld, wenn sie nicht
380 dabei sind?

00:42:06.786 - 00:42:23.701

381 Ja das gibts schon, in den Pausen zum Beispiel, da plaudern die dann
382 irgendwo. Ich find das auch gut, dass sie in Kontakt sind mit dem Team,
383 damit sie sich auch besser integrieren können. In der Firma ist es auch
384 wichtig, dass da ein sozialer Austausch besteht, weil die Dolmetscherinnen
385 ja auch mit mir dort arbeiten, ja? Also die Firma ist ein sehr warmer Ort
386 und da müssen sich die Dolmetscher auch irgendwie integrieren. Für mich ist
387 das ja auch ein Vorteil, wenn die Dolmetscher in der Pause zum Beispiel in
388 der Küche sitzen, und dann kommt ein Kollege und dann gibts ein Kontakt.
389 Und das ist ja für mich nicht schlecht, ja? Weil da ja auch ein Vertrauen
390 aufgebaut wird zwischen den beiden, menschliche Bedürfnisse sind das. Und
391 die Hörenden kriegen dann auch mit, dass der Dolmetscher nicht anders ist
392 als sie selber und auch Pausen braucht und so weiter. Also das ist alles
393 viel mehr locker und dann gibts auch mehr Vertrauen und das ist für mich
394 ein Vorteil, wenn die hörenden Kollegen schon wissen, ... Also wenn es dann
395 zum Beispiel auch private Kontakte zu mir gibt über die Dolmetscher. Oder
396 es gibt irgendwelche Empfehlungen an Literatur oder irgendwas, so dass ich
397 auch von diesem Kontakt profitiere, den die Dolmetscherin mit den Kollegen
398 aufgebaut hat. Vielleicht geh ich ins Labor und den Dolmetscher brauche ich
399 nicht zu dem Zeitpunkt und dann konzentrier ich mich schnell auf das, was
400 ich da mach, Augentropfen oder ich weiß nicht was, und dann steht die
401 Dolmetscherin in der Apotheke irgendwo und hat Kontakt mit den Kollegen,
402 das ist eh klar.

00:42:46.394 - 00:45:06.684

403 Glauben sie, dass die hörenden Arbeitskollegen auch als Teil ihres Teams
404 mit ansehen?

00:45:07.087 - 00:45:19.579

405 Ja, also ich glaube, die hörenden Kollegen haben schon das Gefühl, dass sie
406 auch zum Team gehört. Sind ja regelmäßig da, jede Woche. Und da muss man ja
407 auch zusammen arbeiten. Es ist ja nicht so, dass sie nur einmal kommen,
408 sondern die kommt immer wieder. Und automatisch gibt es da dann
409 Beziehungen, die entstehen.

00:45:22.972 - 00:45:53.802

410 Wie ist das, bereiten sie mit ihren Dolmetscherinnen bevorstehende Settings

411 vor?

00:45:54.438 - 00:46:02.485

412 Na oft geht es um sehr anspruchsvolle Themen, da muss ich natürlich die
413 Dolmetscher ins Bild setzten, was mein Wunsch ist, was das Ziel ist. Wenn
414 ich zum Beispiel Studenten oder Aspiranten unterrichte, die sozusagen das
415 Studium schon abgeschlossen, aber die Prüfung noch nicht gemacht haben, das
416 sind Aspiranten. Da geht es um die Arbeit im Labor, da schul ich die
417 Studenten ein, wie man Augentropfen macht oder wie man mit bestimmten
418 Problemen, die auftreten können, umgehen soll. Und die jungen Kollegen
419 wissen oft nicht, was sie da tun sollen und es ist meine Aufgabe, sie da
420 einzuführen und zu schauen auch, ob sie sich weiter entwickeln. Und das ist
421 natürlich auch eine schwierige Situation für die Dolmetscherinnen, weil die
422 mich da gut verstehen müssen, damit sie das auch richtig voicen. Also wie
423 man die einzelnen Stoffe mischt und so weiter.

00:46:12.476 - 00:47:26.062

424 Wir sind ja ein kleines Team und da kann man dann im Labor dieses Gespräch
425 durchaus vorbereiten. Und dann wissen sie auch, wie sie das voicen sollen.
426 Und sie können dann meine Unterweisungen gut dolmetschen. Öfter mal ist es
427 so, dass ich sozusagen kurz zusammenfasse und ich versuch die Dolmetscher
428 vorzubereiten. Und ich überleg mir dann natürlich schon, wie ich das
429 gebärden kann, dass es klar ist, dass die Dolmetscher das auch wirklich gut
430 verstehen. Also ich überleg mir das sehr wohl, wie ich das formuliere für
431 die Dolmetscher. Und gleichzeitig was ja dann auch für den Aspiranten an
432 Informationen rüberkommen soll. Es gibt ja oft einige Möglichkeiten. Und
433 ich muss mir das auch gut vorbereiten, wie das klar wird und immer das Ziel
434 im Auge haben.

00:47:26.238 - 00:48:45.047

435 Oft sind es im Labor natürlich komplexe Abläufe. Im Kundenkontakt ist es
436 nicht so schwierig, da gibt es nicht so viele Probleme, da muss man nicht
437 viel vorbereiten. Und kann man ja auch nicht, wenn man nicht weiß. Aber im
438 Labor sind die Informationen schon schwieriger und müssen richtig
439 formuliert werden, weil sonst sind sie falsch.

00:48:45.176 - 00:49:16.128

440 Wie gehen sie damit um, wenn Fachbegriffe kommen, wo sie wissen, die kennt
441 ihre Dolmetscherin noch nicht?

00:49:16.263 - 00:49:28.084

442 Viele Begriffe sind ja noch da, die wir ausbuchstabieren müssen, weil es
443 noch keine Gebärden dafür gibt. Also manchmal muss der Dolmetscher ja auch
444 gar nicht wissen, was es ist, er soll es einfach nur richtig aussprechen,
445 ja? Und der Aspirant versteht eh, weil der das Fachwissen hat aufgrund
446 seines Studiums. Und oft ist es so dass der Aspirant dann sagt "ich hab sie
447 verstanden, ich weiß, worum es geht". Ja und das Buchstabieren, da kann man
448 nicht so viel missverstehen, weil die sind eh klar auszubuchstabieren.

00:49:37.491 - 00:50:28.920

449 Und das ist auch ein Thema für die Weiterbildung, da sind wahnsinnig viele
450 Begriffe, für die wir keine Gebärden haben. Ich gehe regelmäßig zu
451 Weiterbildungen. Also jetzt in der Corona Situation ist es was anderes,
452 aber davor hats immer Weiterbildungen am Abend gegeben, mehrmals im Jahr.
453 Und da waren immer neue Themen, neue Therapien sind da vorgestellt worden.
454 Das war schwierig. Da waren viele Fachbegriffe und da war es ganz wichtig,
455 dass wir die Dolmetscher vorbereiten, dass sie also Unterlagen kriegen von
456 den Vortragenden. Das musste man natürlich vorab organisieren und dann
457 musste ich auch die Vortragenden informieren, dass wir das brauchen, weil
458 die das ja selber gar nicht bedenken. Und dass sie die Power Point Folien
459 hergeben. Oft ist es so bei den Abendveranstaltungen, da gibt es was zu
460 Trinken, was zu Essen und da hat man sozusagen ein bisschen Zeit vor der
461 Veranstaltung, dass man das noch vorbereitet oder durch bespricht. Da geb
462 ich den Dolmetschern dann auch oft Vokabular oder Vorschläge, wie sie es
463 gebärden sollen, damit dann ein Vortrag flüssiger gedolmetscht werden kann.
464 Aber das ist natürlich schwierig, in der Weiterbildung braucht man viel
465 Fachvokabeln und das muss man dann vorher auch besprechen, damit es
466 flüssiger gedolmetscht wird. Welche Situationen gibt es noch? Ich glaube,
467 das waren die zwei, wo es wirklich haarig werden kann.

00:50:29.143 - 00:52:23.140

468 Wir haben ja über die Vorbereitung gesprochen, jetzt möchte ich gerne auf
469 die Nachbereitung von Dolmetschsettings kommen. Werten sie gedolmetschte
470 Situationen aus im Nachgang?

00:52:23.807 - 00:52:38.894

471 Also wir haben verschiedene Situationen. Wenn ich in der Apotheke bin und
472 Kunden berate oder wenn ich im Labor unterrichte oder wenn es
473 Teambesprechungen gibt, da geht es um Preise oder irgendwelche Dinge.

00:52:49.378 - 00:53:11.426

474 Wenn die Situation vorbei ist, wenn sie gut funktioniert hat, dann sag ich
475 das der Dolmetscherin auch und wir diskutieren das kurz. Aber da muss man
476 ja nicht viel sagen, ja? Wir sagen dann oft nur "na, hat eh gepasst, alles
477 gut".

00:53:11.714 - 00:53:31.381

478 Wenn es ein Problem gegeben hat, dann sprechen wir das durch und überlegen,
479 wie man es besser hätte formulieren können, dass man das nächste Mal eine
480 bessere Lösung findet für diese Situation. Aber normalerweise ist das
481 Ergebnis recht gut, aber es gibt natürlich sicher Fälle, wo man bessere
482 Lösungen erarbeiten kann.

00:53:31.713 - 00:53:53.903

483 Und wichtiges Thema: wenn das professionelle Dolmetscher sind, dann ist das
484 Ergebnis ja ok, aber man kann es ja vielleicht verbessern und darum geht es
485 ja natürlich auch. Wenn es zu Missverständnissen gekommen ist und das nicht
486 gut geklappt hat, ein Problem entstanden ist oder so, das wirkt sich
487 natürlich auch aus. Und es ist daher wichtig, dass alles gut klappt. Also
488 das ist natürlich mein Wunsch, dass das reibungslos funktioniert und dass
489 die Kunden zufrieden sind.

00:53:54.381 - 00:54:47.094

490 Haben sie bestimmte Aspekte bei der Auswertung, bei denen sie sagen, die
491 sind besonders wichtig?

00:54:48.140 - 00:54:55.338

492 Naja besonders wichtig wäre, dass die richtige Gebärde verwendet ist, dass
493 die klar ist. Dass das zeitlich schnell und strukturiert funktioniert,
494 dass halt die Kommunikation vor dem Kunden gut funktioniert zwischen uns.
495 Ich kann natürlich nicht prüfen, ob das stimmt, was die Dolmetscherin sagt,
496 aber das hat natürlich Auswirkungen. Bei einer Weiterbildung, da gibt es ja
497 eine zweite Dolmetscherin, die sozusagen das auch prüft was die erste
498 Kollegin macht. Und öfter mal wird das dann rückgedolmetscht für mich, wenn
499 eine Kollegin voict.

00:55:05.130 - 00:56:00.526

500 Würden sie sagen, es gibt auch ein Feedback von der Dolmetscherin an sie?

00:56:03.543 - 00:56:13.541

501 Ja, es hat schon Situationen gegeben, weil ich vielleicht zu schnell war in
502 komplizierten Themen und die Kollegin gesagt hat "Moment und da brauche ich
503 auch mehr Zeit, um das zu formulieren, weil das auf Deutsch komplexer zu

504 formulieren ist". Und wenn öfter mal die Information kommt, ich soll
505 wiederholen oder ich soll langsamer tun

00:56:16.522 - 00:56:50.712

506 Aber wir schauen dann halt, manchmal ist wie ein Tanz in der Situation zwischen
507 dem Dolmetscher und mir. Und das Ziel ist einfach immer, dass das ein gutes
508 Ergebnis ist.

00:56:50.951 - 00:57:08.808

509 Ja vielleicht am Schluss, wenn diese Situation abgeschlossen ist, dann sagt
510 mir die Dolmetscherin manchmal "hast du dieses Wort gemeint, dass ich
511 verwenden soll?" oder so, damit ich dann das nächste Mal vielleicht dieses
512 Wort im Mundbild verwende, so dass die Dolmetscherin weiß, genau dieses
513 Wort ist gefragt in dem Moment, ja?

00:57:09.143 - 00:57:36.476

514 Also bei den Rezepten, da geht es ja eh nicht um viel. Die reichen die
515 Rezepte ein, da gehts um Zahlen und es geht darum, denen das zu geben und
516 das ist ja eh nicht so schwierig.

00:57:37.047 - 00:57:55.666

517 Würden sie sagen, dass Feedback von ihnen und ihrer Dolmetscherin ist
518 gleichwertig?

00:57:56.047 - 00:58:02.666

519 Ja ich sag schon, das ist gleich wichtig. Ich sage der Dolmetscherin, was
520 man besser machen könnte und es ist auch gut, wenn die Dolmetscherin mir
521 rückmeldet. Manchmal konzentriere ich mich auf den Computer und gebärde
522 nicht zur Dolmetscherin. Und die sieht mich dann seitlich und hat
523 vielleicht nicht richtig verstanden, was ist gebärdet hat, weil es halt
524 verdeckt war von mir selber. Oder wenn ich zu schnell gebärde, zu klein
525 gebärde, ja? Also es sind einfach wichtige Punkte, wenn die Dolmetscher mir
526 rückmelden, wenn was besser gehen könnte. Und ich tu das natürlich auch.

00:58:10.016 - 00:58:59.189

527 Ich möchte jetzt gerne zur Fachterminologie, also zu den Fachvokabeln
528 kommen. Sie haben ja schon ein bisschen darüber erzählt, was sie machen,
529 wenn es einen Terminus gibt, den die Dolmetscherin nicht kennt. Aber wie
530 entwickeln sie diese Gebärden? Entwickeln sie die selber oder entwickeln
531 sie die im Team mit ihren Dolmetschenden?

00:59:00.973 - 00:59:24.800

532 Normalerweise bin ich das selber. Ich habe eben auf der TU gelernt, wie man

533 Gebärdensprache entwickelt. Ich bin natürlich kein Linguist, aber wie man
534 Fachbegriffe entwickelt.

00:59:36.254 - 00:59:56.200

535 Und ich als Muttersprachler, als Gehörloser - wichtig ist einfach, welche
536 Gebärde passt für die gehörlosen Kunden. Es ist einfach auch wichtig, auch
537 Gebärden für die Kunden zu entwickeln.

00:59:56.619 - 01:00:17.952

538 Also für mich ist das natürlich auch eine Weiterentwicklung, eine
539 Weiterbildung und ich überlege mir dann halt Gebärden, Schmerzmittel oder
540 spezielle Medikamente, die man oft verwenden muss. Da braucht man einfach
541 die Gebärden. Und da tausche ich mich manchmal mit der Dolmetscherin aus,
542 was sie meint, was da passen würde. Wenn das eine angenehme Gebärde ist,
543 die leicht zu gebärden ist. Selten passiert es, dass die Gebärden, die ich
544 dann da fixiere, auch von den Dolmetschern abgelehnt werden. Aber dann
545 brauch ich manchmal auch Vorschläge von der Community, bei bestimmten
546 Gebärden. Es gibt Leute, die mit Fachgebärdenentwicklung schon Erfahrung
547 haben und mit denen tausche ich mich dann aus, ob das oder jenes eine
548 bessere Gebärde wäre.

01:00:18.440 - 01:01:28.297

549 Aber fixieren kann ich das nicht, das ist ja ein Vorschlag. Und das muss
550 eben die Gehörlosencommunity in der Verwendung bestätigen.

01:01:28.527 - 01:01:45.765

551 Und ich hab halt in der Arbeit Bedarf nach Gebärden, in der Arbeit mit den
552 Dolmetschern, damit es einfach schnell geht, damit wir uns schnell
553 austauschen können. Und das ist halt das Ziel vielfach für meine Gebärden,
554 dass meine Arbeit leichter wird.

01:01:46.143 - 01:02:08.000

555 Ich möchte zu einem neuen Thema kommen. Stellen sie sich vor, sie gehen
556 hinten ins Labor kurz rein und ihre Dolmetscherin ist mit dem Team zusammen
557 oder in der Kaffeepause zum Beispiel. Und ihre Dolmetscherin hört etwas aus
558 dem Team, zum Beispiel bestimmter Klatsch und Tratsch. Ist ihnen das
559 wichtig, dass die Dolmetscherin ihnen, wenn sie nachher wieder zusammen
560 sind, übermittelt?

01:02:10.027 - 01:02:47.615

561 Also normalerweise, Privatsachen, die sie so hört, das ist natürlich eine
562 Entscheidung der Dolmetscherin, was sie in der Pause hört, wenn das

563 Privatthemen sind. In der privaten Pause hat die Dolmetscherin keine
564 Pflicht, mir zu berichten. Aber oft sagt mir die Dolmetscherin
565 zwischendurch irgendeine wichtige Information, die sie nebenbei
566 aufgeschnappt hat. Das ist schon gut, ja? Aber private Informationen von
567 den Kollegen muss ich nicht bekommen dann.

01:02:48.692 - 01:03:32.238

568 Also nur Dinge, die sie selber betreffen dann?

01:03:33.476 - 01:03:36.946

569 Na das muss natürlich die Dolmetscherin entscheiden, wenn sie das in ihrer
570 Freizeit hört, dann muss sie sich überlegen, ob sie mir das sagen will. Ich
571 bin nicht dagegen, aber ich würde sie nie dazu auffordern.

01:03:42.422 - 01:03:55.041

572 Gibt es in ihrer Arbeit mit den Dolmetscherinnen Variationen in den
573 sprachlichen Ausdruck, also gibt es Situationen, in denen die Dolmetscherin
574 sehr stark in der Grammatik der Gebärdensprache ist und gibt es
575 Situationen, wo sie sehr stark an der Lautsprache ist, also eher Richtung
576 LBG. Oder würden sie sagen, es ist immer ein Stil und völlig
577 situations-unabhängig wird dieser Stil beibehalten?

01:03:57.285 - 01:04:29.351

578 Nein, Gebärdensprache, Grammatik und aus. Österreichische Gebärdensprache
579 hat kaum LBG. Es fällt mir auf, in anderen Ländern gibt's da andere
580 Situationen. Da gibt es zum Beispiel viele Leute, die LBG verwenden oder
581 mehr ablesen. Aber in Österreich wird vor allem volle Gebärdensprache
582 verwendet. LBG könnte vielleicht zum Einsatz kommen, wenn in ganz
583 bestimmten Situationen deutsche Sprache wichtig ist. Aber selten brauche
584 ich das.

01:04:31.076 - 01:05:16.594

585 Sie haben eingangs schon gesagt, dieses Auftreten der Dolmetscherin ist
586 ganz wichtig für sie. Da würde ich jetzt gerne noch mal anknüpfen. Zu dem
587 Auftreten, was ist ihnen da wichtig?

01:05:18.459 - 01:05:37.028

588 In der Apotheke zum Beispiel ist es extrem wichtig, dass man sicher
589 auftritt. Also dass das Abbild, was die Dolmetscherin von mir darstellt,
590 auch so selbstsicher ist, dass es mir gut passt, dass sie gut und klar
591 voict, weil ich ja auch klar gebärde. Also dass sie mich gut repräsentiert.
592 Das muss einfach zusammen passen. Sie soll mein Spiegel sein, sie spiegelt

593 mich ja und das muss passen.

01:05:37.629 - 01:06:28.714

594 Und ist ihnen das auch wichtig, dass die Dolmetscherin was von ihrer
595 eigenen Persönlichkeit auch darstellt in ihrem Auftreten?

01:06:29.239 - 01:06:39.001

596 Na klar! Für mich ist es gut. Hängt natürlich ab vom Charakter. Also es
597 gibt ja Leute, die ganz neutral sind und einfach nur dolmetschen. Oder
598 andere, die mehr persönlichen Kontakt wollen mit mir, da bin ich schon
599 bereit dazu. Für mich ist das natürlich auch ein Vorteil, Personen, die
600 sozusagen nur Info weitergeben und wenn ich die Personen aber besser
601 verstehe, verstehe ich ihre Gebärdensprache aber auch besser. Also da kann
602 ich das besser einschätzen und dann kommt dann ein besseres Ergebnis raus.
603 Ich habe auch mit der Dolmetscherin, mit der Frau Brück, ein
604 Vertrauensverhältnis aufgebaut und dann geht es wesentlich flüssiger bei
605 der Arbeit.

01:06:54.295 - 01:07:59.320

606 Ja das ist das nächste Stichwort, ganz genau, Vertrauen. Sie haben gesagt,
607 das Vertrauensverhältnis ist aufgebaut. Das heißt, es ist ein wichtiger
608 Faktor in ihrer Arbeit?

01:07:59.795 - 01:08:11.435

609 Ja, das ist wirklich sehr wichtig, dass ich vertraue, dass der Dolmetscher
610 eine gute Leistung bringt. Es sind heikle Themen, dass er auch weiß, wie er
611 mit dem Kunden umgeht. Dass er für mich gut arbeitet, und da vertrau ich
612 darauf, dass das eine gute Voicung ist, dass das adäquat vom Register ist.

01:08:14.055 - 01:08:45.572

613 Und den Dolmetscher muss man dafür auch besser kennenlernen. Und die
614 Dolmetscherin muss mich auch besser kennenlernen. Wenn es eine
615 professionelle Dolmetschung sein soll, dann muss man die Beziehung
616 aufbauen. Weil diese Arbeit als Designated Interpreter ist wirklich näher
617 als ein anderer Dolmetscher und da muss man den Kunden, also den Gehörlosen
618 besser verstehen als Dolmetscher, damit man wirklich die richtigen Worte
619 wählen kann. Das ist nicht irgend ein Termin, sondern das ist eine dauernde
620 und laufende gemeinsame Arbeit. Und da muss man auch dran arbeiten, wie man
621 zusammen arbeitet.

01:08:46.047 - 01:09:39.857

622 Wie arbeiten sie denn daran, also wodurch entsteht Vertrauen, was würden

623 sie sagen?

01:09:40.165 - 01:09:45.784

624 Also normalerweise, wie man halt einen Menschen kennenlernt, wie man einen
625 Freund kennenlernt, wie man einen Partner kennenlernt, für mich ist das ein
626 ganz ähnlicher Prozess. Manchmal merkt man einfach, das ist ein guter
627 Mensch, oder man muss da manchmal auch auf die Intuition vertrauen. Mit dem
628 Herzen muss man da auch auswähle. Und das entsteht dann.

01:09:49.632 - 01:10:23.571

629 Und ist ihnen das auch wichtig, dass ihre Dolmetscherinnen ihnen vertrauen?

01:10:24.400 - 01:10:28.920

630 Zum Thema Vertrauen fällt mir auch das Thema Verantwortung ein. Wer
631 übernimmt die Verantwortung, wenn ein schwieriges Thema oder etwas
632 passiert? Also dass, wir beide die Verantwortung übernehmen. Also ich
633 versuche klar zu gebärden, damit die Dolmetscherin das versteht und die
634 Dolmetscherin vertraut mir, dass ich in sie vertraue. Und sie kennt mich.
635 Es braucht natürlich Zeit, bis sie sich in den Bereich einarbeitet und das
636 Vertrauen aufgebaut ist. Aber ich erwarte schon, dass sie in mich Vertrauen
637 hat und Erfahrungen aufbaut, dass nicht alles eine Stresssituation ist,
638 dass sie sich auch wohl fühlt. Und Feedback ist da natürlich auch ein
639 wichtiger Aspekt, sonst kann man das nicht entwickeln gemeinsam.

01:10:44.800 - 01:11:58.000

640 Die gemeinsame Sympathie, was denken sie, welche Rolle spielt die in ihrem
641 Arbeitsverhältnis?

01:11:58.571 - 01:12:06.436

642 Na das ist wichtig! Ich will ja die Arbeit angenehm gestaltet haben. Ich
643 will ja nicht ständig jemanden haben, mit dem ich mich nicht wohl fühle.
644 Dann wird ja auch das Ergebnis wesentlich besser. Eine fremde Person, die
645 weit weg ist und so tut, als hätt sie mit mir nix zu tun, mit der kann ich
646 nicht vertrauensvoll arbeiten. Natürlich ist das ein Thema Sympathie. Wenn
647 jemand freundlich ist, ja also das brauch ich schon.

01:12:45.857 - 01:13:24.680

648 Ist ihnen zum Beispiel ein privates Treffen wichtig? Dass es möglich wäre,
649 dass man sich auch als Freunde begegnet, außerhalb des Arbeitskontextes?
650 Oder ist ihnen das nicht so wichtig?

01:13:25.408 - 01:13:39.408

651 Das ist nicht so wichtig, nein. Das kann schon vorkommen, ja? Da hängt's

652 sehr vom Einzelcharakter ab. In einzelnen Fällen kann ich mir das
653 vorstellen. Das ist ja eine natürliche Entwicklung, wenn man sich mit
654 jemandem, mit dem man gut arbeitet auch befreundet. Aber es reicht mir auch
655 am Arbeitsplatz gut auszukommen und den Respekt zu haben in beide
656 Richtungen.

01:13:39.888 - 01:14:12.048

657 Die persönliche Offenheit, ist ihnen das wichtig, dass ihre Dolmetscherin
658 auch Einblick in ihr Privatleben gibt?

01:14:21.054 - 01:14:32.333

659 Nein. Das hängt ja auch von der Person ab. Wenn es ihr Wunsch ist oder sie
660 ein Bedürfnis hat oder möchte eine private Information austauschen. Aber
661 wichtig: ich möchte das nicht als Belastung erleben. Private Probleme
662 möchte ich nicht mit lösen müssen. Einmal ok, zwei-, dreimal, nein.

01:14:38.524 - 01:15:08.190

663 Und andersherum, wie sieht es da aus? Ist ihnen das wichtig, dass sie
664 Sachen aus ihrem Privatleben mitteilen für die Dolmetscherin?

01:15:08.547 - 01:15:17.595

665 Ich habe kein Problem, ich kann schon was erzählen über meinen Urlaub oder
666 was ich speziell erlebt habe. Aber das hängt natürlich von der einzelnen
667 Dolmetscherin ab. Und von der Nähe, die ich zu dieser Dolmetscherin habe,
668 das ist verschieden. Das ist keine kategorische Antwort. Kommt auch drauf
669 an, wie privat das Private ist.

01:15:20.727 - 01:15:50.857

670 Wir haben ja jetzt gesprochen über Sympathie, Vertrauen und diese private
671 Offenheit. Würden sie sagen, dass diese drei auf der einen Seite und
672 Professionalität - welche Verbindung haben diese beiden Positionen? Stehen
673 die im Widerspruch? Oder würden sie sagen, die gehen miteinander einher?

01:15:51.216 - 01:16:20.496

674 Na ich finde, die gehören zusammen. Das ist doch, wie das Leben so ist, ja?
675 Sympathie hilft, dann kann man auch leichter professionell arbeiten. Und
676 man liebt die Arbeit auch. Ohne Genuss ist Arbeit auch sehr anstrengend.
677 Also wichtig ist, dass man da Kommunikationserfahrung hat im Umgang mit
678 Personen, mit dem Dolmetscher. Man muss eine klare Stellungnahme dazu haben,
679 wie man damit umgeht. Und wenn die Dolmetscherin dann professionell ist und
680 Vertrauen aufgebaut ist, dann kommt eine super Leistung. Da gehört viel
681 dazu, ja? Also nur professionell dolmetschen reicht nicht. Das ist

682 zumindest meine Einstellung. Und mein Leben stelle ich mir anders vor. Also
683 es ist Professionalität nicht im Widerspruch mit all diesen Softskills, die
684 sie da entwickeln.

01:16:20.919 - 01:17:47.000

685 Jetzt ist es ja so, dass der Beruf der Gebärdensprachdolmetscherin ja
686 hauptsächlich von Frauen ausgeübt wird und sie arbeiten professionell als
687 Mann. Sehen sie, dass da ein Widerspruch ist? Oder ist das ein Thema
688 manchmal, dass sie hauptsächlich von Frauen flankiert werden bei ihrer
689 Arbeit?

01:17:47.480 - 01:18:10.934

690 Ja also die Dolmetscher sind hauptsächlich Frauen. Mein Wunsch wäre
691 natürlich, einen Mann als Dolmetscher zu haben, damit das mit der Identität
692 besser passt, auch mit der Stimme. Aber ich finde es nicht so wichtig. Also
693 für mich ist wichtig, dass der Dolmetscher gut voict, dass gut gebärdet
694 wird, dass es für mich. Dass der Kunde mich gut versteht und dass es
695 professionell ist, was da raus kommt. Und wünschen kann man schon, aber man
696 kann nicht alles haben.

01:18:24.349 - 01:19:03.000

697 Gibt es etwas, was sie noch ergänzen möchten. Wo sie sagen, also in der
698 Verbindung hat mir in dem Interview dieser Aspekt ganz besonders gefehlt?

01:19:07.095 - 01:19:23.440

699 Ich glaube es gibt noch ein Thema zum Designated Interpreting, dass ist,
700 dass die Gehörlosen Community nicht weiß, was das bedeutet, ja? Die wissen
701 nicht, wie man damit umgeht und wie man das einschätzt.

01:19:29.156 - 01:19:52.245

702 Und in der Schule, also in den Dolmetschausbildungen ist das auch kein
703 Thema Designated Interpreting. Und in der Gesellschaft - na ja. Da fehlt
704 in den Ausbildungen sehr viel noch. Das ändert sich schon langsam, aber
705 wenn man das mit amerikanischen Zuständen vergleicht, die sind da
706 wesentlich voraus. Ja dort, das hat große Auswirkungen auf die Gesellschaft
707 auch. Und der Oralismus, der zum Teil in Europa noch herrscht, da braucht
708 man noch viel Kampf, da muss noch viel Arbeit geleistet werden, um da
709 professionelles Designated Interpreting auf breiter Basis anbieten zu
710 können.

01:19:52.428 - 01:20:56.095

711 Sie haben ja gesagt, sie haben zwei Beispiele von Designated Interpreting

712 aus Deutschland, und sie finden da jetzt vielleicht sechs bis acht. Aber
713 das ist ja nicht viel. Und viele gehörlose Menschen kommunizieren nicht
714 gerne. Sie wollen am Arbeitsplatz nicht gestört werden und sich um ihre
715 Arbeit kümmern. Arbeit mit Kunden ist für sie keine Option. Das ist
716 vielleicht auch die Unsicherheit, wenn Gehörlose höhere Bildung haben, das
717 ist ja jetzt noch nicht so lang der Fall, dass das passiert. Da wird es
718 jetzt vielleicht anders. Viele Gehörlose arbeiten in Bereichen, in denen
719 sie eh kaum kommunizieren müssen.

01:20:57.854 - 01:22:06.333

Eidesstattliche Erklärung nach § 11 (1)8 der Promotionsordnung der Humanwissenschaftlichen Fakultät vom 18.12.2018

Ich versichere eidesstattlich, dass ich die von mir vorgelegte Dissertation selbständig und ohne unzulässige Hilfe angefertigt, die benutzten Quellen und Hilfsmittel vollständig angegeben und die Stellen der Arbeit einschließlich Tabellen, Karten und Abbildungen, die anderen Werken im Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen sind, in jedem Einzelfall als Entlehnung kenntlich gemacht habe; dass diese Dissertation noch keinem anderen Fachbereich zur Prüfung vorgelegen hat; dass sie noch nicht veröffentlicht worden ist, sowie dass ich eine solche Veröffentlichung vor Abschluss des Promotionsverfahrens nicht vornehmen werde. Die Promotionsordnung ist mir bekannt. Die von mir vorgelegte Dissertation ist von Prof. Perniss und Prof. Kubus betreut worden.

(Ort, Datum)

(Unterschrift)

Erklärung nach § 11 (1) 7 der Promotionsordnung der Humanwissenschaftlichen Fakultät vom 18.12.2018

Hiermit erkläre ich, Tilla Reichert, geboren am 14.04.1985, dass ich bisher keinen erfolgreichen oder erfolglosen Versuch zum Erwerb des Doktorgrades an der Humanwissenschaftlichen Fakultät, einer anderen Fakultät, oder einer anderen Hochschule unternommen habe. Ebenso befinde ich mich diesbezüglich nicht in einem schwebenden Verfahren.

(Ort, Datum)

(Unterschrift)