

9. Konsolidierungsprozesse: Wohin gehen wir?

Im Folgenden wird jene Phase der Verberuflichung behandelt, in der nach Jahren der Selbstfindung und Vorbereitung der Startschuss zum Professionalisierungsprojekt fiel, das schließlich, angeregt durch eine Weiterbildungsmaßnahme, zur Gründung des Österreichischen Gebärdensprach-DolmetscherInnen-Verbandes (ÖGSDV) führte. Die Phase ist geprägt von *boundary work* unter den beteiligten Akteur*innen ebenso wie *boundary work* nach außen, von Versuchen des Abgleichens der eigenen Tätigkeit mit anderen translatorischen Berufen und der Frage nach der Stellung gegenüber Auftraggeber*innen und Kund*innen. Das Programm ist straff und der Wille sich zu beweisen groß. Unsicherheit und Zweifel bleiben jedoch stetige Begleiter.

9.1 Nach dem Weltkongress: Von der Arge zum Kerngeschäft

Ging es in der bunten und losen *Arbeitsgemeinschaft der SozialarbeiterInnen und DolmetscherInnen für Gehörlose* um das Durchbrechen der beruflichen Isolation, das Bedürfnis nach Anerkennung der individuellen Erfahrungen und Dispositionen, die Stärkung der persönlichen Handlungsfähigkeit sowie den kollegialen Austausch auf informeller Basis, also um das Verhältnis des Individuums zur vielgestaltigen sozialen Welt des (Neben-)Berufs, so feuerte der erste organisierte Schritt in die Öffentlichkeit einen Perspektivenwechsel an. Die Wahrnehmung richtete sich durch die Einbindung in die Armada der Konferenzdolmetscher*innen des Weltkongresses von der Tätigkeit des oder der Einzelnen auf den Beruf, und man begann sich als einen, wenn auch erst heranwachsenden Teil eines größeren Ganzen wahrzunehmen. Durch das Fehlen eines klaren Konzepts in Bezug auf den Beruf einerseits und die mangelnde Anerkennung von außen andererseits wurde eine Kluft sichtbar, die nur durch vereinte Kräfte zu überbrücken war.

9.1.1 Zeit zu handeln!

Nach dem Weltkongress in Wien erreichte die Dolmetscher*innen ein Aufruf des Dolmetschkoordinators, dessen Diktion sich deutlich von den Texten davor unter-

scheidet. In diesem Schreiben werden die Dolmetscher*innen nicht nur eingeladen, auch weiterhin zusammenzuarbeiten, sondern darüber zu befinden, ob es nicht an der Zeit wäre, einen Berufsverband zu gründen:

Natürlich haben wir uns schon vor dem Kongreß und den Vorbereitungsseminaren immer wieder bei Workshops oder Treffen der Arge-Soz-Dol getroffen und unsere Probleme besprochen. Bei der Zusammenarbeit in den letzten Jahren kam immer wieder die Idee auf, einen Verein zu gründen. Ich selbst war dem immer skeptisch gegenüber, weil ich [...] die Sinnhaftigkeit eines solchen Unternehmens nicht sah. Nach den Erfahrungen der letzten Zeit beginne ich aber doch auch darüber nachzudenken und würde gerne Eure Meinung dazu erfahren. (D-Korr 25: 1995)

So dezidiert war das Anliegen einer Vereinsgründung zuvor nicht geäußert worden. Zwar stand die Idee bereits zu Beginn der *Arge* auf der Agenda, doch hatte man bei den Arbeitstagungen rasch davon Abstand genommen. Die Gründe lagen in der Vielfalt der zu behandelnden Themen, die schwer unter einen Hut zu bringen waren, und im hohen Zeitaufwand, der in keinem Verhältnis zum erwarteten Nutzen eines Vereines stand.

Neben zahlreichen anderen Fragen hatte die *Arge* seit Ende 1989 auch diverse Probleme im Zusammenhang mit der Situation des Gebärdensprachdolmetschens in Österreich diskutiert. Die Themen waren ad hoc aufgekommen, alle Teilnehmer*innen – ob Dolmetscher*innen oder Sozialarbeiter*innen – hatten das gleiche Recht, Themen einzubringen, die sie interessierten bzw. Probleme anzuschneiden, die in ihrem Bundesland, in ihrer Arbeitsstelle oder in ihrem Tätigkeitsfeld virulent waren. Es gab keinen Grund zur Eile und keine Notwendigkeit, die Diskussionen in eine einzige Richtung zu dirigieren. Die *Arge* war als freie, solidarische Diskussionsgemeinschaft konzipiert, deren übergeordnetes Ziel im Austausch und der gegenseitigen Hilfestellung bestand. Eine Kernaktivität und ein damit verbundenes konkretes Ziel hatten sich – abgesehen von der Vorbereitung des Weltkongresses – noch nicht herauskristallisiert, eine systematische Agenda oder ein Arbeitsplan waren nicht vorhanden (siehe Kapitel 8.3).

Die Vorbereitungen auf den und die erfolgreiche Arbeit am Weltkongress hatten die Dolmetscher*innen zum einen gestärkt, zum anderen den Blick insofern geweitet, als sie Kolleg*innen aus Ländern kennengelernt hatten, in denen die Professionalisierung bereits weiter fortgeschritten war. Insofern entsprach das neue Selbstbild, das sich zu entwickeln begann, nicht mehr dem österreichischen Status Quo. Nun war es Zeit aktiv zu werden. Die Vorteile einer Verbandsgründung und die Notwendigkeit eines konzertierten Vorgehens werden im Schreiben im Zusammenhang mit Weiterbildung, Berufsvertretung, Preisgestaltung, Umgang mit Gehörlosen, internationalen Kontakten, Fundraising, Kooperation und Konkurrenz sowie Consumer Education ausgeführt (D-Korr 25: 1995). Die Nachdrücklichkeit des

Appells, der eine persuasive Komponente beinhaltet, zeigt sich in der sprachlichen Gestalt des Textes. So finden sich auf lexikalischer Ebene Ausdrücke, die das Feld als Kampfarena zeichnen, es wird gefragt, ob man »kampfbereit« sei, zumal einiges an »Zündstoff« vorliege, was u.a. ein »einheitliches Vorgehen gegen [die Behörden]«¹ erfordere. Auch finden sich Ausdrücke der Intensivierung zur Hervorhebung bestimmter Aussagen, wie »ganz toll«, »total verwirrt« oder »ohne dass wir überhaupt davon tangiert sind.« Weitere rhetorische Mittel, die die Dramatik der Lage unterstreichen, bilden Übertreibungen, etwa »unser physisches und psychisches Überleben«, aber auch pejorative Ausdrücke, die dazu dienen, die Kolleg*innen wachzurütteln, wie der Hinweis auf schlechte »Meinungen über die *Sippe* der DolmetscherInnen.« Auf syntaktischer Ebene enthält der Text eine Reihe von rhetorischen Fragen, die eine Aufforderung zum Handeln beinhalten: »Schon mal was davon gehört, daß ein Dolmetscher auch Rechte hat (außer das Recht für alles Schuld zu sein, meine ich)?« Der Klammerausdruck enthält wiederum eine Übertreibung. Der Verfasser richtet seinen Appell auch direkt an die Kolleg*innen. Es ginge nicht mehr lediglich darum, »friedlich nebeneinander zu toll-metschen«, sondern »wirklich etwas auf die Füße zu stellen.« Durch gute Arbeit allein und »nette Angebote der Weiterbildung« würde sich die Lage nicht ändern.

Auch wenn sich die Dolmetscher*innen im Rahmen der Vorbereitungen zum Weltkongress weitergebildet haben, wird die Gesamtlage nach wie vor als äußerst unbefriedigend wahrgenommen, und zwar sowohl vonseiten der Dolmetscher*innen selbst als auch vonseiten des *Österreichischen Gehörlosenbundes*. Der ÖGLB hatte bereits im Vorfeld des Kongresses Aktivitäten gesetzt, um den Klagen der Gehörlosen nachzukommen und der problematischen Situation Herr zu werden. Neben der aktiven Teilnahme an den Vorbereitungsseminaren und ersten Kooperationsgesprächen mit der Universität Graz bzgl. der Einrichtung eines einschlägigen Studiums war im Jahre 1993 eine Umfrage unter Gebärdensprachdolmetscher*innen durchgeführt worden. In Folge wurde der Rechtsanwalt des Verbandes beauftragt, an das Justizministerium heranzutreten, um auf Basis der Ergebnisse auf die prekäre Lage aufmerksam zu machen. Als mittelfristiges Ziel wird die Einführung einer Dolmetschprüfung vor einem (nicht näher spezifizierten) Gremium angeführt (U-Korr 11: 1993; U-Korr 17: 1993; U-Korr 18: 1993; U-Korr 19: 1993; siehe Kapitel 8.3.4). Die Korrespondenz zwischen dem ÖGLB, dessen Rechtsanwalt, Vertreter*innen der *Arge* und der Universität Graz zeugt von der Empörung über eine Situation, die als nicht mehr tragbar erachtet wird. So habe der Gehörlosenbund zahlreiche »Klagen hinsichtlich der Tauglichkeit der Dolmetscher« (U-Korr 19: 1993) erhalten, es seien »Auswüchse vorgekommen [...], die die humanen Rechte der Gehörlosen in keiner Weise berücksichtigen« (U-Korr 11: 1993), was nicht verwunderlich sei, denn »in der

¹ Kursivsetzungen durch die Verfasserin.

Regel [erhalte man] einen Dolmetscherausweis über Beziehungen, nicht nach Qualifikation« (U-Korr 19: 1993). Als stichhaltige Beweise für die Argumentation werden persönliche Erlebnisse bei Gericht geschildert, aber auch die Ergebnisse einer Umfrage des ÖGLB übermittelt, aus der hervorgeht, dass nur etwas mehr als die Hälfte der Dolmetscher*innen über einen Maturaabschluss verfügt, und dass, was die Verfasser*innen besonders erzürnt, lediglich ein Drittel von ihnen die eigenen Deutschkenntnisse als gut einschätzt, während sie ein weiteres Drittel als schlecht beurteilt (ibid.). Die einzige Möglichkeit für Gehörlose sich zu schützen bestünde im Recht, »bei Gericht oder einer Verwaltungsbehörde zu deponieren«, dass die Verständigung mit dem Dolmetscher bzw. der Dolmetscherin nicht funktioniere (D-Korr 21: 1994).

Die Daten einer Umfrage von Grbić (1994)², die etwa zur gleichen Zeit stattfand, erbrachte folgende Ergebnisse hinsichtlich Schulbildung und Selbsteinschätzung: Was die Schulbildung betrifft, hatte etwa die Hälfte der Befragten einen Maturaabschluss. Ihre passive ÖGS-Kompetenz schätzten Cadas auf einer Skala von 1 bis 5 zu 55,6 Prozent mit der höchsten Stufe 5 ein, während jene, die ÖGS erst im Erwachsenenalter erworben hatten, sie zu 53,3 Prozent auf Stufe 4 einschätzten, Stufe 5 wurde nicht angekreuzt. Ihre aktive ÖGS-Kompetenz beurteilten Cadas zu 72,2 Prozent auf der höchsten Stufe, die zweite Gruppe beurteilte sie zu 40 Prozent auf Stufe 4 und zu 20 Prozent auf Stufe 5. Die Selbstwahrnehmung der Deutschkompetenz wurde nicht abgefragt. Die Kompetenz des Dolmetschens in die ÖGS wurde von Cadas auf einer vierstufigen Skala großteils auf Stufe 3 (66,6 %) beurteilt, späte Lerner*innen beurteilten sie mit 46,7 Prozent auf Stufe 3, mit 20 Prozent auf Stufe 2 und mit 26,7 Prozent auf Stufe 1. In Bezug auf das Dolmetschen ins Deutsche rangierten Cadas mit 61,1 Prozent vor allem auf Stufe 3, während sich Nicht-Cadas mit 60 Prozent großteils auf Stufe 2 positionierten.

Die Dolmetschsituation wird nicht nur vonseiten der Gehörlosen, sondern auch von Schulleiter*innen als unbefriedigend dargestellt. So werden Dolmetschtätigkeiten in Schulen von hörbehinderten Hausangestellten, Eltern gehörloser Kinder sowie Lehrer*innen und Erzieher*innen übernommen, die – außer ggf. den Besuch von Gebärdensprachkursen – keine Qualifikation vorweisen können (U-Korr 10: 1993; U-Korr 12: 1993; U-Korr 14: 1993; U-Korr 15: 1993; U-Korr 16: 1993). In einem ausführlichen Brief einer dieser Personen wird eine aufschlussreiche Typologie der Dolmetscher*innen erstellt: 1.) Beeidete Dolmetscherin, bietet keine Dienste an,³ 2) Beeidete Dolmetscher*innen, bieten regelmäßig Dienste an, 3) Beeidete Dolmetscher*innen, regelmäßige Dienste nur in Niederösterreich, 4)

2 Der Fragebogen wurde an 50 Personen ausgesandt, 33 ausgefüllte Fragebögen wurden retourniert.

3 Es handelt sich dabei um eine Dolmetscherin, die laut Österreichischem Amtskalender im Jahre 1962 vereidigt wurde und möglicherweise nicht mehr als solche tätig war.

Gebärden(sprach)kompetente Personen, die gelegentlich Hilfestellungen leisten, 5) Personen mit LBG-Kenntnissen, die bisweilen Hilfestellungen leisten. Insgesamt werden 17 Personen für den Raum Wien/Niederösterreich genannt. Das Schreiben endet wie folgt:

Alle genannten Personen haben hinsichtlich ihrer Dolmetscherdienste keine Ausbildung. Das Bildungsniveau der beeideten Dolmetscherinnen ist in der Mehrzahl durch den Abschluß einer Pflichtschule objektiv gekennzeichnet. Damit sind insb. Dienste mit hohen Ansprüchen (Fachvorträge, Verhandlungen mit Rechtsfolgen usw.) in ihrer Qualität zumindest fraglich. (U-Korr 15: 1993)

Im Jahre 1995 wurden die Daten aus beiden Umfragen wieder Thema in der Korrespondenz mit dem ÖGLB (U-Korr 20: 1995; U-Korr 21: 1995; U-Korr 22: 1995). Die ungünstige Situation hatte sich trotz diverser Weiterbildungsseminare nicht grundlegend geändert und hinzu kamen nun immer mehr Personen, die ein, zwei Gebärdensprachkurse besucht und damit begonnen hatten als Dolmetscher*innen zu arbeiten.

Durch die Qualifizierungsmaßnahmen für den Weltkongress hatte sich im Laufe von zwei Jahren eine kleine Parallelwelt entwickelt. Neben den Personen, die nach wie vor aus humanitären Gründen, familiärer Verpflichtung, Freundschaft, Notwendigkeit, aus wirtschaftlichen Gründen oder aus einem Machtstreben heraus dolmetschten und mit dem Status Quo nicht haderten, hatten einige Teilnehmer*innen der *Arge* ungeplant und ohne formulierte berufsständisches Ziel eine Art »pressure group« gebildet, die sich immer deutlicher von Ersteren abzugrenzen begann. Hinzu kamen im Verlauf der Kongressvorbereitungen Vertreter*innen einer engagierten Nachfolgegeneration, die als Ersatzdolmetscher*innen nominiert worden waren oder organisatorische Aufgaben bei der Dolmetschkoordination übernommen hatten und die erfahrenen Kolleg*innen als »Elite von Österreich« und »Vorbilder« betrachteten. So standen nach dem Weltkongress 23 Personen auf der Adressenliste: 8 Dolmetscher*innen aus dem Kernteam der *Arge* und 15 Noviz*innen (D-Dok 37: 1996). Diese fanden es nun an der Zeit im Kollektiv zu handeln und sich von jenen abzugrenzen, die dem Beruf wie den Klient*innen Schaden zufügen:

Es gibt [...] immer wieder unliebsame Meldungen, daß da jemand herumgewekelt hat, etwas machte, was eigentlich überhaupt nicht nach Dolmetschen aussah, unsere Arbeit in Verruf und die Gehörlosen in Gefahr brachte. Ich denke, daß wir gegen solch unverantwortliches Benehmen nicht als Einzelpersonen, sondern nur als Organisation auftreten können. (D-Korr 25: 1995)

Einen Ausweg schien nur das Setzen einer deutlichen physischen Grenze zu versprechen, die durch Mitgliedschaft in einem zu gründenden Verband gekennzeichnet ist.

9.1.2 Große Pläne

Bislang waren die Dolmetscher*innen zu sehr mit sich und der eigenen Qualifizierung im neuen Feld des Konferenzdolmetschens befasst gewesen, um sich systematisch mit dem Beruf, seinen Anforderungen und vor allem mit möglichen Zielen auseinanderzusetzen. Bei den Arbeitstagungen nach dem Weltkongress standen nun intensive Arbeitsgespräche mit einer konkreten Agenda am Programm. Das breite Themenspektrum der *Arge* wurde auf ÖGS-Dolmetschen und den Dolmetschberuf eingegrenzt und als Kernaktivität bildete sich die Gründung eines Verbandes heraus. Die Vor- und Nachteile einer Verbandsgründung werden anlässlich des ersten Treffens nach dem Weltkongress diskutiert. Zur Disposition stehen drei Optionen (D-Dok 33: 1996; siehe Tabelle 4):

Tab. 4 Mögliche Formen der Zusammenarbeit

Mögliche Formen der Zusammenarbeit		
wie bisher	als eigener Verein	an einen Verein angeschlossen
Workshops	Berufsvertretung	Dolmetschverein Gehörlosenverein
+ wenig Organisation - machtlos	+ mehr Macht - viel Arbeit	+ fertige Strukturen - Abhängigkeit

Die Entscheidung fällt zugunsten des eigenen Vereines. Ein Anschluss an einen Gehörlosenverein bzw. den Gehörlosenbund wird »aus Gründen der Abhängigkeit bzw. Neutralität« (D-Dok 34: 1996) ausgeschlossen, die Gründung einer Subgruppe in einem bestehenden Berufsverband wird zwar diskutiert, schließlich jedoch als weniger zielführend verworfen. Allerdings seien Mitgliedschaften in bestehenden nationalen und internationalen Verbänden sowie eine enge Zusammenarbeit mit »sämtlichen Gehörlosenvereinen und Bund« anzustreben. Die Mehrarbeit, die mit der Gründung eines eigenen Vereines einhergeht, wird in Kauf genommen, zumal Unabhängigkeit und Entscheidungsmacht als Voraussetzungen dafür angesehen werden, um Veränderungen im Sinne der Akteur*innen einzuleiten.

Die Protokolle der Treffen nach dem Weltkongress unterscheiden sich deutlich von jenen der *Arge* und weisen auf einen neuen Arbeitsstil hin. Sie sind auffallend länger, konzentrieren sich auf Fragen des Dolmetschens, sind auf das Ziel der Vereinsgründung ausgerichtet und zeugen von einer systematischen, kooperativen und arbeitsteiligen Herangehensweise. Es finden sich Hinweise auf Impulsreferate, vorbereitete Texte und Konzepte sowie Overheadfolien mit Grafiken, die als

Diskussionsgrundlage dienen. Im Rahmen der Diskussionen werden Arbeitspakete geschnürt und Verantwortlichkeiten für einzelne Aufgaben verteilt.

Auch wenn bereits in früheren Phasen der individuellen und kollektiven Professionalisierung Grenzziehungsarbeit geleistet wurde, um sich von anderen zu distanzieren oder mit anderen zu identifizieren, nimmt *boundary work* erst nach dem Weltkongress die Form von »strategic practical action«, wie es Gieryn (1999: 23) formuliert, an. Insofern hat sich eine soziale Welt des Gebärdensprachdolmetschens auszubilden begonnen, die als »culturescape« (ibid.: 7) verstanden wird, dessen Grenzen nun deutlicher imaginiert werden. Symbolische Grenzen sind, wie die bisherigen Ausführungen zeigen, grundsätzlich contingent und bieten diverse Möglichkeiten des Arrangements von Räumen als eingebettet, überlappend, angrenzend oder separiert, wodurch sich auch unterschiedliche Beziehungen zwischen den Bewohner*innen dieser Räume oder Welten definieren lassen. Die Option der Fusionierung von Welten wurde im Zusammenhang mit der *Arge der SozialarbeiterInnen und DolmetscherInnen für Gehörlose* diskutiert (Kapitel 8.3). Die 23 Personen auf der Liste der (potenziellen) Bewohner*innen des neuen, sich ausprägenden »culturescape« werden nunmehr als homogenisierbar und generalisierbar wahrgenommen, obwohl sie sich nach wie vor in vielerlei Hinsicht unterscheiden. Dieser »culturescape« wird als dem internationalen »culturescape« des Gebärdensprachdolmetschens, der durch efsli (*European Forum of Sign Language Interpreters*) repräsentiert wird, zugehörig empfunden, eine tatsächliche Einbettung ist aber noch nicht vollzogen, da eine Mitgliedschaft Verbänden vorbehalten ist. In Bezug auf das Lautsprachdolmetschen, insbesondere den Bereich des Konferenzdolmetschens, sieht man zwar weniger Anknüpfungspunkte, doch ist zu diesem Zeitpunkt der Wunsch nach einer Mitgliedschaft auch beim Verband *UNIVERSITAS* vorhanden, wodurch eine Überschneidung der Tätigkeitsfelder kenntlich gemacht werden sollte. Das räumliche Arrangement in Bezug auf Gehörlosenorganisationen wird als tlw. überlappend wahrgenommen, nicht zuletzt, weil einige Akteur*innen im Rahmen der autonom organisierten Translation bei Gehörlosenvereinen beschäftigt sind. Dies erklärt den Wunsch nach Unabhängigkeit und damit Separation bei gleichzeitiger Förderung der Zusammenarbeit.

sprache und die »gesprochene Sprache« des Landes, »ist imstande« zwischen den Sprachen zu »übersetzen«, vermittelt nicht nur sprachlich, sondern auch »kulturelle Inhalte« und »hat Übung« in Simultantechnik. Er bzw. sie wird »für alle Belange des täglichen Lebens« benötigt und ist an einen Verhaltenskodex gebunden, dessen »wichtigste[r] Punkt [...] bestimmt jener des Vertrauens« beider Parteien ist, weshalb er* sie »neutral sein sollte«. Insofern entscheide er* sie nicht für Gehörlose, unterlasse es, die eigene Meinung kundzutun und lasse die gehörlosen Kund*innen selbst über die bevorzugte Kommunikationsform, »Gebärdensprache oder LBG«, entscheiden. Dolmetscher*innen sollten »nur dolmetschen und Arbeiten ablehnen, die nicht zum Dolmetschen gehören (Sozialarbeit!)« (ibid.). Interessant ist, dass in diesem Papier von hoher translatorischer Kompetenz oder »Professionalität« noch nicht die Rede ist, es wird vielmehr von »guten Kenntnissen« gesprochen, während das Gebot der Neutralität und die Notwendigkeit der strikten Grenzziehung zwischen Dolmetschen und sozialer Arbeit betont werden.

Weitere Hinweise auf Merkmale finden sich in einer ersten Skizze möglicher Statuten des zu gründenden Vereines (D-Dok 30: 1996; D-Dok 36: 1996). Darin werden in Absatz 4 ordentliche Mitglieder als »Gebärdensprachdolmetscher, die sich mit den Zielen des Vereines identifizieren können und einen Qualitätsnachweis erbringen«, bezeichnet. Diese beiden Kriterien, Loyalität und Qualität, werden auch in Protokollen hervorgehoben. Die Loyalität wird unter § 11 des Vorschlages für die Statuten gesondert behandelt. Darin wird ausgeführt, dass die Mitglieder »stets nach besten Kräften die Interessen des Vereines voll zu wahren und die Vereinszwecke zu fördern« sowie »alles zu unterlassen [haben], was dem Ansehen des Vereines und des Berufsstandes der Übersetzer und Dolmetscher abträglich sein könnte« (D-Dok 30: 1996).

Der geplante Zusammenschluss dient zum einen der »öffentlichen Anerkennung« des Berufs und zum anderen dem Aufbau möglichst unüberwindbarer Barrieren gegenüber unliebsamen Mitbewerber*innen und der Schaffung von Möglichkeiten, um »gegen Mißbrauch« vorgehen zu können (D-Dok 32: 1996). »Schutz vor Pfusch« (D-Dok 34: 1996) böten Aufnahmekriterien, wobei entweder der Nachweis langjähriger Erfahrung oder ein »Fähigkeitsnachweis« in Form einer Aufnahmeprüfung in Betracht gezogen werden (D-Dok 32: 1996). In einem ersten Konzeptpapier zu einer Prüfung, die im Vergleich zur im Jahre 1998 tatsächlich eingerichteten Berufseignungsprüfung komplex und überladen wirkt, sind alle eingeladen, zur Prüfung anzutreten, die »bereits als DolmetscherInnen arbeiten, also im Beruf stehen und Erfahrung aus der Praxis mitbringen« (D-Dok 28: 1996). Der Vorschlag umfasst obligatorische ebenso wie fakultative »Module«, die vor einer Kommission aus hörenden und gehörlosen Expert*innen abzulegen sind. Als obligatorische Module werden je zwei »allgemeine Simultandolmetschungen« in die und aus der ÖGS, zwei »allgemeine Konsekutivdolmetschungen« in beide Richtungen sowie »Community Dolmetschen« in den Settings Amt/Behörde, Bank,

Krankenhaus und Arbeitsplatz vorgeschlagen (ibid.). Für Spezialisierungen werden zusätzliche fakultative Module für diverse Settings erwogen (D-Dok 35: 1996). Im Zusammenhang mit dem beruflichen Befähigungsnachweis wollte man sich insbesondere mit dem britischen kompetenzbasierten Berufsbildungssystem *National Vocational Qualifications* (NVQ) befassen. Das erste Konzept der Eintrittsprüfung ist nicht nur ambitioniert und in seiner Komplexität kaum zu realisieren, auch »Sinn und Unsinn der Prüfung« (D-Dok 36: 1996) sind in der Gruppe umstritten. Da die Dolmetscher*innen, die über eine gerichtliche Beeidigung verfügen, eine solche Prüfung ablehnen, wird vorgeschlagen, diese auszusetzen, »wenn [ein] Dolmetschausweis vorhanden« ist (D-Dok 35: 1996).

Auch die Bezahlung ist in dieser ersten Runde um die Gründung eines Verbandes Thema. Wie viel im Schnitt eine Dolmetschstunde – so sie bezahlt wurde – Mitte der 1990er Jahre wert war, ist nicht belegt, es wird aber von »100 verschiedenen Mini-Maxi Tarife[n]« (D-Korr 25: 1995) gesprochen, die bei Dolmetscher*innen, Gehörlosen und den zuständigen Ämtern zu Verwirrung führen. Einig ist man sich, dass die Honorare in Österreich vereinheitlicht und auf ein adäquates Maß angehoben werden sollten, ohne »Benefizdolmetschen« (D-Dok 34: 1996) gänzlich einzustellen. Zudem sollten die Dolmetschkosten – insofern es sich nicht um private Angelegenheiten von Gehörlosen handelt – vom Staat getragen werden. Einem der Protokolle ist ein »Arbeitsbehelf Dolmetschrechnungen« (D-Dok 31: 1996) beigelegt, der Vorschläge bzgl. einer Harmonisierung der Honorare beinhaltet. Darin wird angeregt, nicht nur bei Gericht und Polizei, sondern auch bei Ämtern und Behörden die Tarife des Gebührenanspruchsgesetzes anzuwenden⁴ und sich im Privatbereich den Empfehlungen des »Dolmetschverbandes« (gemeint ist *UNIVERSITAS*) anzuschließen.⁵

Das dringende, ambitionierte und umfassend diskutierte Projekt der Verbandsgründung wird jedoch auf Eis gelegt. Die letzte Arbeitstagung der ÖGS-Dolmetscher*innen fand im Mai 1996 statt, die nächste erst wieder im September 1997. Zu diesem Zeitpunkt hatte sich die Zusammensetzung der Gruppe allerdings verändert. Grund hierfür ist die Durchführung eines Weiterbildungslehrganges an der Universität Graz, durch den, wie im folgenden Kapitel ausgeführt wird, die Karten neu gemischt wurden.

9.2 Der Lehrgang: Die Karten werden neu gemischt

Das damalige Institut für Übersetzer- und Dolmetscherausbildung plante, wie bereits ausgeführt wurde, ÖGS als 12. Sprache in sein Lehrangebot aufzunehmen. Um

4 Laut Arbeitsbehelf: »Fahrtz. beg. 1h à S 235,-, Kilometer à S 4,60; 1. 1/2 h à S 253,-; weitere 1/2 h à S 128,-, verlesene Schrifts. Seite à S 157,-« (D-Dok 31: 1996; vgl. BGBI. 214/1992).

5 Es wird von einem Tagessatz von ATS 6.500,- ausgegangen.

den bereits aktiven Dolmetscher*innen vor Einführung eines Studiums eine Qualifizierungsmöglichkeit anzubieten und gleichzeitig potenzielles Lehrpersonal weiterzubilden, wurde ein einjähriger Lehrgang konzipiert, der unter dem Namen *Horizon* in die Verbandsgeschichte einging und für die Dolmetscher*innen neben dem Weltkongress eine weitere wichtige Zeitmarke darstellt.

9.2.1 Das Angebot

Der Weiterbildungslehrgang wurde im Rahmen des EU-Projektes *FORUM: Deaf Studies on the Agenda* entwickelt und durchgeführt. Mit dem Beitritt zur Europäischen Union im Jänner 1995 konnten auch in Österreich Maßnahmen der Europäischen Beschäftigungs- und Sozialpolitik umgesetzt werden. Das Projekt wurde im Juni 1995 im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative *EMPLOYMENT* und deren Aktionsbereich *HORIZON* beantragt, der über den Europäischen Sozialfond (ESF) (ko-)finanziert wurde. *EMPLOYMENT HORIZON* förderte Modellprojekte zur wirtschaftlichen, beruflichen und sozialen Eingliederung behinderter u.a. benachteiligter Menschen in Gesellschaft und Arbeitsmarkt. Die Projektschiene zielte auf transnationalen Austausch, die Erprobung neuer Konzepte und Methoden, lokales Engagement und Dissemination von Know-how und erworbenen Erfahrungen in den beteiligten Ländern sowie Umsetzung auf nationaler Ebene ab (European Commission 1997).

Die Koordination des Gesamtprojektes mit 12 Partnerinstitutionen übernahm das *Centre for Deaf Studies* der Universität Bristol. Das Projekt setzte sich aus einem transnationalen Arbeitspaket sowie unterschiedlichen nationalen Initiativen zusammen, die auf den Bedarf der jeweiligen Länder zugeschnitten waren. Das österreichische Projekt trug den Titel *Forum Agenda: Ausbildung Gehörloser, Entwicklung Neuer Medien und DolmetscherInnenausbildung* und lief (inklusive Verlängerung) von 1996 bis 2000 (vgl. Grbić 2001; Grbić/Andree/Grünbichler 2004 sowie die Projektberichte Andree/Grbić/Grünbichler 1997, 2000). Die nationale Kofinanzierung wurde vom Bundessozialamt, Landesstelle Steiermark, getragen, die Eigenmittel wurden von der Karl-Franzens-Universität Graz eingebracht. Neben den internationalen Aktivitäten wurden auf nationaler Ebene zwei Lehrgänge entwickelt und durchgeführt, jener für Gebärdensprachdolmetscher*innen sowie ein weiterer für gehörlose Gebärdensprachkursleiter*innen. Die Lehrgänge waren für die Teilnehmer*innen kostenfrei. Als Vorarbeiten wurden Gespräche mit dem Gehörlosenbund und der *Arge* geführt sowie Bedarfserhebungen für beide Maßnahmen durchgeführt.

Der Lehrgang für Gebärdensprachdolmetscher*innen fand von Februar 1997 bis März 1998 statt und wurde aufgrund der großen Nachfrage von September 1999

bis Mai 2000 ein weiteres Mal angeboten.⁶ Die transnationale Kooperation ermöglichte es, in jenen Bereichen, in denen Österreich noch wenig Erfahrung hatte, auf Know-how der Partnerinstitutionen zurückzugreifen. Der Lehrgang bestand aus 12 Seminaren zu je 22 Stunden in Form von Wochenendblöcken und umfasste die Schwerpunktbereiche Berufskunde, Deutsch als Muttersprache, Sprachwissenschaft, ÖGS, Dolmetschwissenschaft und Dolmetschtechnik (vgl. im Detail Grbić/Andree/Grünbichler 2004). Als Lehrende fungierten hörende und gehörlose Personen aus Graz, Linz und Wien sowie aus Bristol, Hamburg und Kopenhagen, der Unterricht wurde, abhängig von der Lehrperson, auf Deutsch, Englisch, in ÖGS oder International Sign abgehalten. Für die erfolgreiche Absolvierung der Weiterbildungsmaßnahme war der positive Abschluss jedes Seminars in Form einer Prüfung, einer schriftlichen Arbeit, einer Arbeit auf Video oder einer Präsentation erforderlich. Der Lehrgang schloss mit einem Zertifikat ab und wurde von allen 24 Teilnehmer*innen erfolgreich absolviert. Jedes Seminar wurde evaluiert, wobei eine sehr hohe Zufriedenheit festgestellt werden konnte (vgl. die Projektberichte Andree/Grbić/Grünbichler 1997, 2000 sowie Grbić/Andree/Grünbichler 2004).

Da die Weiterbildungsmaßnahme einen hohen symbolischen Wert für die Teilnehmer*innen hatte, wurde die Verleihung der Zertifikate im Rahmen eines Festaktes am 19. Juni 1998 an der Universität Graz feierlich inszeniert. Die vom Rektor, dem Institutsvorstand und der Projektleiterin unterzeichneten Zertifikate wurden durch den Rektor, Univ.-Prof. Dr. Wolf Rauch, überreicht. An der Zertifikatsverleihung nahmen weiters der ehemalige Präsident des *Österreichischen Gehörlosenbundes*, Prof. Peter Dimmel, die damalige Präsidentin, Trude Dimmel, und andere Funktionäre von Gehörlosenverbänden sowie Vertreter*innen der Politik und des Bundessozialamtes teil. Um potenzielle Arbeit- bzw. Auftraggeber*innen über den Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme zu informieren sowie eine breitere Öffentlichkeit darüber in Kenntnis zu setzen, erging nach Abschluss des Projektes ein Informationsfolder an verschiedene Organisationen und Institutionen. Auch wurde in den Medien über den Abschluss des Projektes und die Zertifizierung der ersten Gebärdensprachkursleiter*innen und Gebärdensprachdolmetscher*innen in Österreich berichtet (ibid.).⁷

Die symbolische Kraft des Zertifikats war als Schlüssel in den »culturescape« kompetenter ÖGS-Dolmetscher*innen und sichtbarer Befähigungsnachweis nach außen groß: »Mit dem Zertifikat in der Hand war das dann schon etwas anderes«,

6 Ermöglicht wurde diese Verlängerung durch eine Zusatzfinanzierung durch das Land Steiermark und die Stadt Graz.

7 *Der Standard* (20. April 1998 und 23. Juni 1998), *Kleine Zeitung* (28. Juni 1998), *KORSO* (6. Juli 1998), *Neue Zeit* (26. August 1998), *Monat* (August 1998), *Der Standard* (1. Dezember 1998), *Die Presse* (1. Dezember 1998), *Österreichische Gehörlosenzeitung* (Ausgabe 2, 1998), *Österreichische Gehörlosenzeitung* (Ausgabe 3, 1998), ORF Teletext (Zeitspanne nicht bekannt).

wie eine der befragten Personen berichtet. Hätte das Projekt nicht stattgefunden, wären die Verberuflichungsprozesse anders verlaufen, so eine weitere Person: »Ohne Horizon in Graz säßen wir jetzt nicht hier.«

9.2.2 Die Teilnehmer*innen

Die Rekrutierung der Teilnehmer*innen erfolgte für beide Lehrgänge durch Aussendungen an den Gehörlosenbund, die Landesverbände und deren Verteiler, das Bundesinstitut für Gehörlosenbildung in Wien samt Verteiler, Fürsorgereferent*innen der Landesregierungen, Bundessozialämter, Arbeitsmarktservice, eine Liste von Gebärdensprachdolmetscher*innen in Österreich, ORF Teletext sowie die Presse. Insgesamt meldeten sich 40 Personen für den ersten Lehrgang an, was die Erwartungen bei Weitem übertraf, zumal der Kurs für 12 Personen konzipiert war. Aufgrund der Anmeldelage wurde die Teilnehmer*innenzahl nach Absprache mit den Fördergebern verdoppelt. Die Auswahl erfolgte nach folgenden Kriterien: aktive Tätigkeit als Gebärdensprachdolmetscher*in, ausgezeichnete ÖGS-Kompetenz, Verankerung in der Gehörlosengemeinschaft und Weiterbildungsbemühungen. Des Weiteren wurde auf eine möglichst ausgewogene Verteilung nach Bundesländern geachtet. Die ÖGS-Kompetenz wurden auf Grundlage von Videos durch Gehörlose überprüft (vgl. Grbić 2001; Grbić/Andree/Grünbichler 2004 sowie die Projektberichte Andree/Grbić/Grünbichler 1997, 2000).

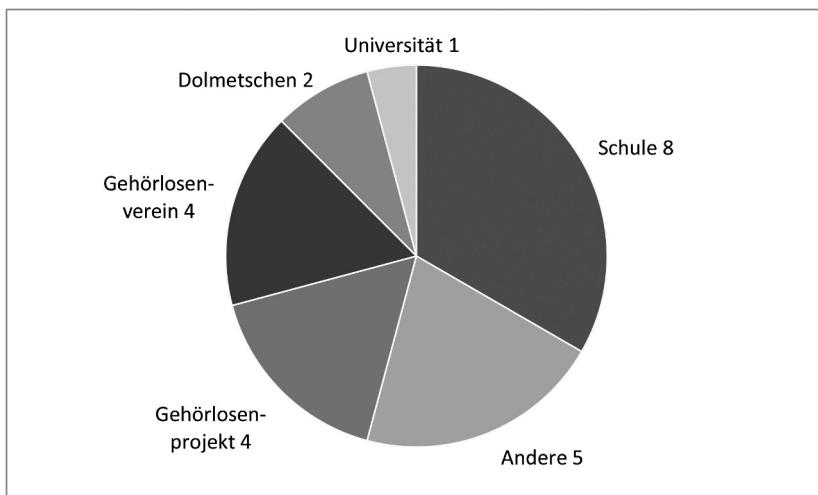
Die Teilnehmer*innen stellten in Bezug auf ihr Alter, ihre Berufe, ihre Dolmetscherfahrung und ihr bisheriges Engagement eine heterogene, »bunt zusammen gewürfelte« Gruppe dar, wie eine befragte Person erzählt. Die Altersspanne lag zwischen 19 und 55 Jahren, vier Personen waren männlich und 20 weiblich. Die meisten Bewerbungen stammten aus Wien, doch konnte aus diesem Bundesland mehr als die Hälfte der Interessent*innen aufgrund fehlender Voraussetzungen nicht aufgenommen werden. Von den 24 aufgenommenen Personen waren neun Cadas, die laut eigenen Angaben seit ihrer Kindheit als Dolmetscher*innen tätig waren, zwölf Personen dolmetschten seit ein bis vier Jahren und drei seit sieben bis sechzehn Jahren.

Auch bzgl. der Bildungsabschlüsse waren Unterschiede zu verzeichnen: Eine Person hatte die Pflichtschule abgeschlossen, eine Person war Lehrling, sechs Personen hatten eine berufsbildende mittlere Schule oder ein Kolleg ohne Reifeprüfung absolviert, vier Personen eine allgemeinbildende höhere Schule (AHS) oder berufsbildende höhere Schule (BHS) mit Matura, sieben hatten an einer Sozialakademie oder Pädagogischen Akademie studiert, fünf hatten die Universität besucht oder studierten (Grbić/Andree/Grünbichler 2004 sowie die Projektberichte Andree/Grbić/Grünbichler 1997, 2000).

Neun Teilnehmer*innen gaben als Beruf Sozialarbeiter*in bzw. Sozialpädagog*in an, an zweiter Stelle rangierten pädagogische Berufe mit fünf Angaben. Fünf Personen, zwei Bürokräfte, zwei Arzthelper*innen und ein*e Maler*in, wurden

unter der Rubrik »Andere Berufe« subsumiert. Eine Person studierte Sprachwissenschaft, eine weitere Erziehungswissenschaft, eine Person absolvierte eine Lehre. Lediglich zwei Teilnehmer*innen gaben an, hauptberuflich als Dolmetscher*innen tätig zu sein (ibid.). Betrachtet man die Tätigkeit der Teilnehmer*innen hinsichtlich der sozialen Welten, in denen sie ihren Beruf ausübten, zeigt sich folgendes Bild: Bis auf fünf Personen waren alle mit Gehörlosen und ÖGS in Kontakt. Den größten Anteil hatte die Schule mit acht Lehrer*innen, Erzieher*innen und Kindergärtner*innen. Je vier Personen arbeiteten in Sozialprojekten für Gehörlose und in Gehörlosenvereinen. Erstere gaben als Tätigkeitsfelder Dolmetschen plus Sozialarbeit/Beratung, Letztere Dolmetschen plus Sozialarbeit/Beratung bzw. Dolmetschen plus Sekretariat an. Zwei Personen waren, wie bereits erwähnt, als Dolmetscher*innen tätig, eine im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses, die zweite freiberuflich. Eine Person unterrichtete neben ihrem Studium gemeinsam mit einem Gehörlosen ÖGS an einer Universität (siehe Abb. 4).

Abb. 4 Berufliche Welten



Hinsichtlich des Umfangs ihrer Dolmetschätigkeit machten die Teilnehmer*innen folgende Angaben: 13 Personen dolmetschten im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit sowie zusätzlich 3–15 Stunden pro Woche, sechs Personen dolmetschten nebenberuflich bzw. neben ihrer Ausbildung 1–10 Stunden pro Woche, zwei Personen waren als freiberufliche Dolmetscher*innen zwischen 20 und

30 Stunden pro Woche aktiv und drei Personen, die zum Zeitpunkt der Anmeldung in Karenz oder arbeitslos waren, gaben ein Stundenausmaß von 4–30 Stunden an.

Auch die Beweggründe der Teilnehmer*innen waren, wie den Interviews zu entnehmen ist, vielfältig. Während der Lehrgang den Mitgliedern der ehemaligen *Arge* die Möglichkeit bot, ihre langjährige Tätigkeit durch eine Ausbildung mit Zertifikat zu formalisieren, bot der Lehrgang den Noviz*innen die Chance, den Einstieg in das Berufsleben als ÖGS-Dolmetscher*in zu vollziehen. Doch nicht alle Noviz*innen hatten sich bei der Anmeldung bereits dazu entschieden, den Radius ihrer habitualisierten und/oder organisierten Dolmetschertätigkeit zu erweitern. Dies lag daran, dass sie mit ihrer derzeitigen Tätigkeit zufrieden waren und sich nicht als ÖGS-Dolmetscher*innen wahrnahmen. Insofern stellte der Lehrgang für einige eine Zusatzqualifikation dar, andere wiederum hatten sich zur Anmeldung überreden lassen, obwohl sie nicht wussten, ob es sich »überhaupt um einen Beruf handelt«. Trotz dieser heterogenen Motivationslage bestand der Anreiz, an dieser Weiterbildung teilzunehmen einerseits darin, Neues zu lernen und sich persönlich weiterzuentwickeln, andererseits, daran mitzuwirken, dem habitualisierten bzw. organisierten Dolmetschen einen »offiziellen Charakter« zu verleihen. Das in Aussicht gestellte Universitätszertifikat sollte als Symbol des Nachweises ihrer Kompetenzen nicht nur die berufliche Berechtigung verbriefen, sondern auch ein Umdenken unter Stakeholdern sowie in der breiteren Öffentlichkeit einleiten.

Während des ersten Seminars, das u.a. zur Orientierung diente, wurden die Teilnehmer*innen nach ihren Erwartungen befragt. Diese lassen sich in vier Kategorien fassen: die auf Inhalte bezogenen Kategorien *Beruf*, *Sprachkompetenz* und *Dolmetschen* sowie die interpersonelle Kategorie *Umgang*. In Bezug auf den Beruf war es den Teilnehmer*innen ein Anliegen, sich mit dem Berufsbild von Gebärdensprachdolmetscher*innen, auch im Vergleich mit anderen translatorischen Berufen, auseinanderzusetzen, Rechte und Pflichten von Translator*innen kennenzulernen, ein Verständnis für adäquates Verhalten in unterschiedlichen Settings zu entwickeln, die Rollen von Dolmetscher*innen in Bezug auf ihren Handlungsspielraum zu diskutieren, die Aufgaben von Dolmetscher*innen im Sozialbereich und in schulischen Settings abzuklären und dadurch der Hybridisierung von Sozialarbeit und Dolmetschen bzw. Unterrichten und Dolmetschen entgegenzuwirken und sich über rechtliche Fragen sowie Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit und Arbeitsgestaltung zu informieren. In diesem Zusammenhang wurde auch der Wunsch nach ausreichend Zeit für den Austausch mit den Kolleg*innen zu Fragen der Professionalisierung und insbesondere in Hinblick auf die Gründung eines Verbandes geäußert (Andree/Grbić/Grünbichler 1997, 2000).

In Bezug auf ihre Arbeitssprachen äußerten sie den Wunsch, sich eingehend mit der Grammatik der ÖGS zu befassen, verschiedene Register und Textsorten kennenzulernen und sich mit Internationalen Gebärdens, deren Struktur und Verwendung zu befassen. Weiters war es ihnen ein Anliegen, ihren Wortschatz in der ÖGS zu er-

weitern und in Zusammenarbeit mit Gehörlosen Fachterminologie zu entwickeln. Hinsichtlich des Deutschen wünschten sie sich Übungen zu Grammatik, Rhetorik und mündlicher Textkompetenz (ibid.).

Was das Dolmetschen betrifft, erwarteten sie, ihre Kenntnisse und Fertigkeiten hinsichtlich verschiedener Dolmetschtechniken und Problemlösungsstrategien durch Rollenspiele in einem möglichst breiten Spektrum von Situationen zu erweitern bzw. zu verbessern, wobei sie sich besonders intensiv mit dem Dolmetschen ins Deutsche befassen wollten, um mehr Sicherheit zu gewinnen. Auch war es ihnen ein Anliegen, Strategien für das Krisenmanagement in problematischen Situationen zu erwerben (ibid.).

In Hinblick auf die Rahmenbedingungen der Seminare und die Zusammenarbeit in der Gruppe wurde der Wunsch nach einem kollegialen und fairen Umgang geäußert. Sie wünschten sich konstruktive Kritik von den Seminarleiter*innen wie von den Kolleg*innen und erhofften sich, dass Konkurrenzkämpfe unterblieben (ibid.).

Die Zeit vor Beginn des Lehrganges, aber auch während der ersten Seminare war bei vielen von Unsicherheit geprägt. Dies lässt sich auf verschiedene Ursachen zurückführen. Die Teilnehmer*innen hatten zwar eine Liste der Teilnehmer*innen und Lehrenden sowie das Lehrgangsprogramm erhalten, doch hatten sie keine genaue Vorstellung davon, was tatsächlich auf sie zukam. Der Lehrgang fand in einer Zeit des Umbruchs statt, die von Ungewissheit geprägt war. Er bot einerseits neue Perspektiven und versprach Gewinn, andererseits stellte er eine latente Bedrohung für das eigene Wissen bzw. Nicht-Wissen und die erworbenen Denkmuster, Werte und Verhaltenskonventionen dar. Die Tätigkeit am Weltkongress hatte zwar gezeigt, dass man den Anforderungen in der Praxis gewachsen war, gleichzeitig war man sich bewusst geworden, wie sehr sich die translatorische Praxis der »Profis« anderer Länder von jener in Österreich unterschied. So kam zur Sorge, sich vor Kolleg*innen zu blamieren, die Scham hinzu, als Vertreter*innen eines sich in Entwicklung befindlichen Berufes im Kollektiv bei den Lehrenden einen schlechten Eindruck zu hinterlassen:

Man kannte den [Name 1], den hat man ja gerade noch gekannt als Vortragenden. Aber alle anderen nicht. Jemanden aus Dänemark, um Gottes Willen! Oder irgendwelche Kapazitäten, wie die [Name 2] oder die [Name 3]. Wo ich mir dachte: Um Gottes Willen, was sollen die jetzt glauben? Ich kann mich noch erinnern, wir haben dann schon immer wieder ein bisschen darüber geredet: Was werden die von uns glauben, was österreichische Gebärdensprachdolmetscher darstellen? Welches Bild geben wir da jetzt ab (lacht)?

Für einige stellte der Besuch des Lehrganges auch insofern eine persönliche Hürde dar, als für sie aufgrund der familiären Distanz zum System höherer Bildung ein Studium nicht auf dem Bildungsplan gestanden hatte und die Universität daher ei-

ne fremde soziale Welt darstellte. Doch nicht nur potenzielles Versagen, auch die möglicherweise fehlende Kraft, den Lehrgang durchzustehen, bereitete vor allem älteren Teilnehmer*innen Sorgen, und so haderten einige damit, ob sie sich den Besuch in ihrem Alter »noch einmal antun« sollten. Die größten Ängste hatten allerdings die »Neuen«, die fortan mit erfahrenen Dolmetscher*innen in einem Lehrgang sitzen sollten, die »um so viele Welten besser sind«, Dolmetscher*innen, die sie aus einschlägigen Organisationen, vom Weltkongress, aus dem Fernsehen oder als Lehrende kannten. Im Vergleich zu ihnen fühlten sie sich als »Greenhorn«, »Junior«, »Schülerin«, »Lehrling«, »Würmchen« und »Würstchen«. Sie empfanden die Teilnahme anfangs als »eine Nummer zu groß«, waren besorgt, es nicht zu schaffen und hatten im ersten Seminar »unglaublich Knieschlottern«, denn es war »wirklich ein hoher Einstieg, also so vom Level und von der Anforderung her, sich vor vierundzwanzig Menschen zu präsentieren.« Doch die Motivation der jungen Generation zu bestehen stieg, nicht zuletzt, weil sie die heterogene Zusammensetzung des Lehrganges auch als persönliche Stärkung empfanden: »Und jetzt sitz ich mit der im gleichen Kurs. Also, für mich war das ein erhebendes Gefühl und wirklich toll.« Und auch die ältere Generation überwand ihre Unsicherheit und war schließlich höchst motiviert »das Ganze durchzuziehen«.

9.3 Abtasten und Katalogisieren

Die ersten Seminare waren geprägt von »gegenseitige[m] Abtasten«. Was in den Erzählungen über den Lehrgang – neben Aussagen über seine Bedeutung für die individuelle Weiterentwicklung wie für die kollektive Verberuflichung – am deutlichsten ins Auge sticht, sind Praktiken der Grenzziehung innerhalb der neu zusammengesetzten Gruppe. Wie bereits ausgeführt wurde, war das kollektive Setzen von Grenzen in den Anfängen der *Arge* nicht opportun, es galt vielmehr Grenzen zu verwischen, um der vielfältigen Arbeit gerecht werden zu können (siehe Kapitel 8.3.2). Die Notwendigkeit interprofessionelle, kulturelle Grenzen zwischen den Handlungssphären Sozialarbeit und Dolmetschen zu setzen, erlangte erst im Zuge der Vorbereitungen auf den Weltkongress und vor allem danach an Bedeutung (siehe Kapitel 8.5). Das Ziehen scharfer moralischer Grenzen zwischen rechtschaffenen – wenn auch möglicherweise nicht in allen Belangen ausreichend kompetenten – Dolmetscher*innen und überambitionierten Fürsorgerinnen und unlauteren Kofferrädern hingegen war bislang weniger ein kollektives Unterfangen als ein Aspekt der persönlichen beruflichen Identitätsbildung gewesen (siehe Kapitel 8.2). In den Grenzziehungsdiskursen, die in den Erzählungen über den Lehrgang festzustellen sind, werden Differenzierungsmerkmale mobilisiert, die im Rahmen der neuen Bedingungen sinnhaft erscheinen: Es sind dies die Grenzen zwischen Alt und Jung,

Codas und Spätberufenen, Frauen und Männern sowie einzelnen, z.T. regionalen Cliques, wobei die Kategorien überlappen.

9.3.1 Alte und Junge

Die Grenzziehungsdiskurse werden von der Differenzierung in »Alte« und »Junge« (bzw. »Neue«) dominiert. Die »alte Garde« oder »Kerngruppe« bestand aus den neun Dolmetscher*innen, die sich bereits aus der *Arge* und/oder vom Weltkongress kannten. Die vier Personen, die erst knapp vor oder nach dem Weltkongress hinzugestoßen waren, am Kongress aber nicht dolmetschten, bildeten eine Art Pufferzone, tendierten generell oder nach Bedarf in die eine oder in die andere Richtung bzw. wurden von der einen oder anderen Seite beansprucht. Zu den »Neuen« bzw. der »jungen Generation« zählten jene neun Personen, die erst nach dem Weltkongress bzw. im Zuge des Lehrganges zur Gruppe gestoßen waren.

Die »Alten« fühlten sich einander bereits verbunden, sie teilten berufliche Erlebnisse, hatten gemeinsam Weiterbildungsseminare besucht und im Rahmen der *Arge* zusammengearbeitet. Aus diesen beruflichen Kontakten hatten sich gute Bekanntschaften und einzelne Freundschaften entwickelt. Den »Jungen« mangelte es aus Sicht der meisten »Alten« nicht nur an Erfahrung im Bereich des Dolmetschens und in der Arbeit mit Gehörlosen. Sie hatten auch eine gänzlich andere Sozialisation durchlaufen, hatten ÖGS nicht bereits im Kindesalter im Familienverband erworben oder durch langjährige Tätigkeit mit Gehörlosen mühsam erlernt, sondern aufgrund beruflicher Erfordernisse oder einfach aus persönlichem Interesse vor allem in Kursen gelernt. Sie arbeiteten erst seit kurzem mit Gehörlosen und hatten im schlechtesten Fall »überhaupt nichts mit Gehörlosen zu tun«. Einige hatten ihr Wissen über Gebärdensprache, Gehörlosenkultur und Gebärdensprachdolmetschen vor allem aus Büchern und Zeitschriften bezogen und begonnen, sich analytischer mit diversen Fragen auseinanderzusetzen, was als »theorielastig« und »abgehoben« empfunden wurde.

Die Wahrnehmungs- und Bewertungsschemata der »Jungen« erschienen den »Alten« nicht nur fremd, sondern oft auch falsch, da diese mit ihrer über Jahre und Jahrzehnte habitualisierten Praxis kollidierten. Sie konnten den Ideen, Wünschen und Forderungen der jungen Generation nicht immer etwas abgewinnen, da sie in der Praxis nicht umzusetzen waren oder überzogen schienen. Auch wird ihnen unterstellt, nicht ausreichend über Gehörlosenkultur Bescheid gewusst bzw. nur einen peripheren Ausschnitt dieser kennengelernt zu haben. Sie waren zwar mit Gehörlosen befreundet, diese gehörten jedoch zu einem elitären »Grätzl« junger, kritischer und rebellischer Gehörloser, die aus dem Untergrund getreten waren und für ihre Rechte auf die Barrikaden stiegen. In Bezug auf das Dolmetschen wird gegen die »Jungen« ins Treffen geführt, erst bei Lehrgangsbeginn oder kurz davor damit begonnen zu haben. Hinzu kam, dass sie in gänzlich anderen Zusammenhängen dol-

metschten, etwa an Akademien und Universitäten für gehörlose Studierende, was mit der täglichen Praxis typischer ÖGS-Dolmetscher*innen nicht zu vergleichen war.

Das Pochen auf die besonderen Bedürfnisse Gehörloser in Dolmetschsituationen, die damit verbundene moralische Verpflichtung ihnen zu helfen und die Opposition der »Alten« gegen das »Mechanische« und »Maschinelle« führten zu kontroversen Diskussionen mit den »Jungen« und ging so weit, dass eine Lehrende von einigen Teilnehmer*innen während ihres Seminars scharf attackiert wurde, als sie über die Norm der Neutralität bzw. Unparteilichkeit des Dolmetschens bei Gericht referierte. Das möge für Migrant*innen zutreffen, bei Gehörlosen jedoch »geht das in der Praxis überhaupt nicht«, berichtet eine der befragten Personen über ihre damalige Einstellung, die von den »Jungen« als »unprofessionell« abgekanzelt wurde.

Schließlich wurden die »Jungen« von einigen Dolmetscher*innen der »alten Garde« in Bezug auf ihre Einstellung als zu idealistisch und in Bezug auf ihr Auftreten als zu impulsiv und zu überzeugt wahrgenommen, was auf ihren jugendlichen Übereifer, aber auch eine gewisse Arroganz zurückgeführt wird. Die Grenze war allerdings nicht so opak und unveränderlich, wie es scheinen mag. Einige Dolmetscher*innen der »alten Garde« erkannten das Potenzial der neuen Generation rasch und positionierten sich zunehmend in der Mitte und selbst jene, die sich zunächst der Bewahrung der Tradition verschrieben hatten, konnten den »Jungen« etwas abgewinnen. Denn diese trugen wesentlich dazu bei, den Lehrgang interessant und dynamisch zu gestalten, andere Perspektiven zu eröffnen und neue Impulse zu setzen. Nicht zuletzt war man dankbar, dass sich nach vielen kargen Jahren nun wesentlich mehr Menschen für den Beruf ÖGS-Dolmetscher*in interessierten und ihre Ernsthaftigkeit dadurch unter Beweis stellten, dass sie aktiv am Lehrgang teilnahmen.

Die Differenzierung in Alt und Jung ist auch in den Erzählungen der Vertreter*innen der jüngeren Generation als deutlichste Grenze auszumachen. Die »Jungen« waren sich ihrer fehlenden Erfahrung bewusst und fühlten sich, wie bereits erwähnt, hinsichtlich ihrer Kompetenzen weit unterlegen, doch hatten sie intellektuelle Neugier, Elan und Idealismus zu bieten. Einige der »alten Hasen« hatten bereits hohen Bekanntheitsgrad erlangt und verdienten vereinzelt bei Konferenzen, Vorträgen, politischen Debatten oder im Fernsehen gutes Geld. Insofern empfand man großen Respekt und Ehrfurcht vor diesen Dolmetscher*innen, die als »Grande Dame« oder »graue Eminenz« zu ihren Vorbildern geworden waren: »Sie haben wirklich gedolmetscht, waren eigentlich schon Professionisten.« Dieser Unterschied wurde anfangs als beträchtlich und nahezu unüberwindbar empfunden, doch glich er sich im Laufe der Seminare insofern aus, als sich zeigte, dass die meisten theoretischen Inhalte auch für die Älteren Neuland waren und die Jüngeren mit der Zeit in der Praxis aufzuholen begannen. Des Weiteren stellte sich heraus, dass einige Vertreter*innen der »alten Garde« über weniger Erfahrung verfügten

als man angenommen hatte. Während die »Alten« die »Jungen« in ihrem Auftreten als zu impulsiv betrachteten, empfanden die »Jungen« die meisten Vertreter*innen der älteren Generation als zu zurückhaltend, vorsichtig und mitunter abgespannt.

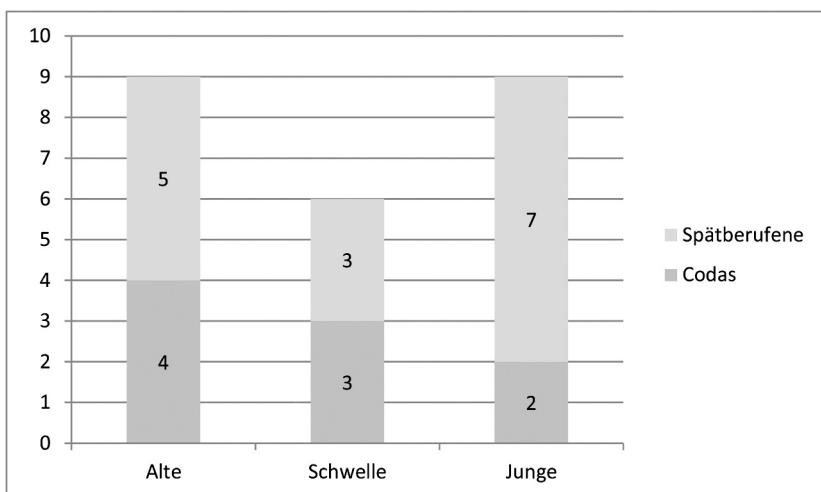
Das Differenzierungsmerkmal, das von den »Jungen« mit äußerstem Nachdruck ins Treffen geführt wird, betrifft das divergierende Rollenverständnis, das nicht nur Unverständnis auslöste, sondern zu kontroversen Diskussionen führte, bei denen »Welten aufeinanderprallten«. Das Rollenbild der »Alten« wurde als rigide empfunden, entsprang einer überkommenen Vorstellung von Gehörlosigkeit und hatte zu einem paternalistischen Zugang geführt, der die Dolmetscher*innen, ähnlich den in Kapitel 8.2 behandelten Fürsorgerinnen, mit zu viel Entscheidungsmacht ausgestattet und auf ein humanitäres Podest gehoben hatte. Während die »Jungen« ein aufgeklärtes Bild des selbstständigen Gehörlosen mit Recht auf Bildung und Information sowie eigenen Zielen und Wünsche vertraten, was Dolmetscher*innen aus der Perspektive der »Alten« zu reinen Dienstleister*innen »degradierte«, stand bei den »Alten« nach wie vor die Hilfsbedürftigkeit Gehörloser im Mittelpunkt, die es, auch um den Preis der Einschränkung ihres Entscheidungsspielraumes, notwendig machte, das Heft in die Hand zu nehmen und für die Gehörlosen einzutreten. Dies hatte sie ihre Erfahrung gelehrt, während die »Jungen« ihre Information aus der Literatur oder von einer Handvoll »Elitegehörloser« bezog. Das Unbehagen über einige »Hardliner«, die »rückständig« und »begnadet auf dem falschen Dampfer unterwegs« waren, ist in den Interviews mit einigen »Jungen« deutlich zu spüren. Doch gab es neben den Hardlinern, wie bereits erwähnt, auch einfache Konservative, die neuen Perspektiven nicht unaufgeschlossen gegenüberstanden, sowie Dolmetscher*innen, die »abgeklärter und reflektierter« waren, bereit gesellschaftlichen Entwicklungen zu folgen bzw. sich selbst aktiv für einen Wandel einzusetzen.

Diese kulturelle Grenze zwischen Alt und Jung wirkt in gewissen Zusammenhängen wie ein robuster mentaler Zaun, an dem auf der einen Seite vertraute Insider einen Revierkampf um die Bewahrung von symbolischer Autorität und Tradition führen, während die »jungen Wilden« deren Ideologie der Praxis als fragwürdig brandmarken. In Bezug auf das Rollenverständnis nimmt die Differenzierung in Alt und Jung auch die Form moralischer Grenzziehung ein. So heftig diese Grenze immer wieder umkämpft ist, so deutlich zeigt sich auch ihre Variabilität und Dynamik. Sie erlaubt eine graduelle Distinktionslogik, ist auch innerhalb der Gruppen mitunter inkonsistent, kontextuell variabel und mit der Zeit veränderbar. Gleichzeitig ist die Grenze zwischen den »Alten« und den »Jungen« insofern ambig, als sie auf Basis negativer wie positiver Zuschreibungen gezogen wird. Vertreter*innen der »alten Garde« werden von den »Jungen« für ihre Kompetenzen und Leistungen bewundert sowie für ihren Einsatz und ihre bisherigen Errungenschaften geschätzt, während der Idealismus und Elan der »Jungen« ebenso wie ihr Wissensdrang die »Alten« zu motivieren vermag und als Ansporn dient.

9.3.2 Cadas und Spätberufene

Grenzziehungsdiskurse zur Herstellung kultureller und emotional-affektiver Differenz entspinnen sich um die Identitätskategorien der Cadas und jenen, die ÖGS erst als Erwachsene zu lernen begannen und im Folgenden als Spätberufene bezeichnet werden. Sie waren für alle Akteur*innen von Bedeutung und stellten für Cadas nicht nur einen Identitätsanker dar, sondern auch ein Argument für damit verbundene Kompetenz und Deutungshoheit. Insgesamt nahmen neun Cadas am Lehrgang teil, in Abb. 5 ist zu erkennen, dass sich mit abnehmendem Alter der Teilnehmer*innen das Verhältnis zwischen Cadas und Spätberufenen ändert.

Abb. 5 Cadas und Spätberufene, Alte und Junge



Eine spätberufene Person beschreibt die Cadas des Lehrganges als Menschen, die »eine gemeinsame Geschichte« verband, wodurch sie »auch eine ähnliche Einstellung zum Dolmetschen [...] und ein bisschen auch einen gemeinsamen Zugang« entwickelt hatten. Wie in Kapitel 7.2.1.2 ausgeführt wurde, ist die Erinnerung der Cadas an ihre Kindheit zum einen von emotionaler Nähe und Geborgenheit, von Lebendigkeit und Unbeschwertheit geprägt. Sie lebten in einer Kultur der Verbundenheit, die sie eng an die Gemeinschaft band und sie im Gefühl aufwachsen ließ, zwar physiologisch hörend, aber »culturally Deaf« (Bishop 2008: x) zu sein. Sie waren nicht nur anders als die meisten hörenden Kinder, sondern empfanden sich aufgrund der engen Einbindung in die Gemeinschaft und der anderen Art und Weise sich zu verständigen auch als etwas Besonderes. Auf der anderen Seite waren sie als

Kinder von Behinderten Diskriminierungen ihrer Eltern ausgesetzt und mussten mit diesem »courtesy stigma« (Preston 1995b: 1464) schon in jungen Jahren zurande kommen. Diese gemeinsame Geschichte verband die Codas des Lehrganges fast physisch, wie ein*e Coda der älteren Generation erzählt:

Ich glaube, dass das Kind gehörloser Eltern, dieses sogenannte Coda/, man braucht sich nicht erklären, da steht einfach etwas dahinter. Man steht wo, und da steht schon so viel mit uns, was bei beiden gleich ist.

Weder war die Bezeichnung relevant noch musste darüber gesprochen werden, denn man erkannte einander, Denken und Empfindungen glichen sich und generierten Vertrautheit, erzählt ein*e Coda der jüngeren Generation:

Und [er*sie] hat das auch so ein bisschen aktiviert bei mir im Sinne von: Naja, aber du bist auch Coda, also, nicht »Coda«, aber du bist das doch irgendwie auch/. Wir hatten schon so ein bisschen diese Verpartnerung, im Sinne von: Wir teilen etwas. Das ging auch von meiner Seite aus. Es gab bei [Name] und mir unausgesprochene Dinge, die für uns beide klar waren und wo wir uns angeschaut haben im Seminar und genickt haben, wo wir gewusst haben: Ja, genau das ist es. Das ist interessant, aber das deckt sich nicht mit unserer Realität.

Dieses Gefühl der Verbundenheit unter Codas schuf eine scheinbar natürliche emotional-affektive Grenze zu den anderen Teilnehmer*innen, selbst wenn diese ihnen freundschaftlich verbunden waren oder inhaltlich näher standen.

Eine deutliche kulturelle Grenze zwischen Codas und Spätberufenen wird hinsichtlich der Kenntnis der Gehörlosenkultur gezogen. Einige Codas, die dieses Merkmal nicht mehr als Stigma oder Nachteil empfinden mussten, sondern es als kulturelles Kapital einzusetzen vermochten, kultivierten ihre Coda-Historie als unüberbrückbaren Vorsprung gegenüber den Teilnehmer*innen, die erst im Erwachsenenalter in Kontakt mit Gehörlosen gekommen waren. Letztere könnten Gehörlose, selbst wenn sie sich in der Gemeinschaft engagieren, Freundschaften pflegen und von der Kultur fasziniert sind, niemals wahrhaftig verstehen. Insofern liefen sie Gefahr, sich »etwas zusammenzubrauen« und ein Bild von Gehörlosigkeit und Gehörlosenkultur zu konstruieren, das nicht der Realität entspricht. Kultur bzw. Gehörlosenkultur wird in diesem Diskurs als Ressource und dauerhafter Besitz wahrgenommen. Die »natürliche« Grenze wurde den anderen in Diskussionen häufig als Argument ihrer Autorität mit dem Stehsatz »Ich weiß das, ich bin damit aufgewachsen« zur Kenntnis gebracht. Das Pochen auf Deutungshoheit konnte sich für Codas allerdings auch als Bumerang erweisen, da daraus vonseiten der Spätberufenen die Erwartung folgte, auf sämtliche Fragen in Bezug auf Gehörlosigkeit zufriedenstellende Antworten zu erhalten. Konnten Fragen nicht beantwortet werden, reagierten die anderen mit Unverständnis: »Du musst das wissen, du

musst das können!« Der Druck, diesen Erwartungen nicht entsprechen zu können, stellte für Codas eine Belastung dar.

Ähnlich gestaltete es sich mit der Ressource ÖGS-Kompetenz, die von Codas als weiteres Kapital und Mittel zur Grenzziehung eingesetzt wurde. In Zusammenhang mit der Sprachkompetenz ist an dieser Stelle nochmals darauf hinzuweisen, dass einige Codas erst im Laufe der Seminare zur Erkenntnis gelangten, dass sie sich der Struktur der ÖGS nicht bewusst waren bzw. eine Sprachform verwendeten, die an der Struktur des Deutschen orientiert war. Auch ist es wahrscheinlich, dass Codas die jeweilige Variante unbewusst und in Abhängigkeit von ihren Kommunikationspartner*innen bzw. der Kommunikationssituation wählten. Denn es war verbreitet, wie Codas ebenso wie Spätberufene erzählen, dass bei Anwesenheit Hörender oder in formellen Situationen selbst Gehörlose auf LBG umstiegen, in der Annahme, es handle sich um eine bessere, korrektere und statushöhere Variante (siehe dazu auch Kapitel 7.2.2.2). Auch wenn nicht mehr rekonstruiert werden kann, welche Varianten innerhalb des Kontinuums zwischen ÖGS und gebärdetem Deutsch in den Seminaren verwendet wurden, scheint ein Unterschied in der Sprachproduktion zwischen Codas und Spätberufenen für alle erkennbar und von Bedeutung gewesen zu sein. So erzählt ein*e Coda, er*sie sei bei der Vorstellungsrunde in ÖGS am Beginn des ersten Seminars richtiggehend »schockiert« über die mangelnde Sprachkompetenz einiger Teilnehmer*innen gewesen. Darum sei er*sie mitunter »sehr garsig« gewesen, »aber ganz unbewusst eigentlich«. Auf der anderen Seite war diese Person beseelt, als sich ein*e Coda zu Wort meldete: »Gott sei Dank, [eine*r] wie ich (lacht), [eine*r], [der*die] normal redet.« Spätberufene hingegen erinnern sich an Gefühle von Angst und Scham bei der Vorstellungsrunde. Sie konnten Ihre aktive Sprachkompetenz nicht einschätzen und hatten Sorge sich eine Blöße zu geben und öffentlich kritisiert zu werden. Dass sich Codas besser ausdrücken konnten und ÖGS »in allen Nuancen« verstanden, wurde ihnen nicht nur zuerkannt, einige wurden für ihre Sprachkenntnis im Vergleich zur eigenen »Micky Maus-Kompetenz« bewundert.

Doch Codas konnten sowohl aus ihrer Sicht als auch in der Wahrnehmung der Spätberufenen nicht nur kulturelle Vorteile in die Waagschale werfen. Wie bereits in Kapitel 9.2.2 angesprochen, hatten einige Codas aufgrund der familiären Distanz zum System höherer Bildung keine Möglichkeit erhalten, die Matura zu machen, eine Akademie zu besuchen oder ein Studium zu absolvieren. Einige fühlten sich dadurch anfangs unsicher und fragten sich, ob sie dem Lehrgang an der Universität gewachsen waren. Vonseiten der Spätberufenen wird die Bildungsferne als »massiv« und die Begegnung mit einer fremden Diskussionskultur als »Kulturschock« bezeichnet, der manchmal in Widerstand gegen bestimmte Lehrmethoden oder Arbeitsaufträge mündete. Dies führte zwar bisweilen zu Unmut unter den Spätberufenen, meist jedoch bestand Bereitschaft, die Kolleg*innen zu unterstützen.

Die Bedeutung der privaten Erfahrung und die damit verbundene Empathie gegenüber Gehörlosen führte bei Codas zu Vermischungen der privaten und der beruflichen Sphären, die Raum für positive wie negative Interpretationen boten. Während die Kenntnis der Gehörlosenkultur von beiden Gruppen als kulturelles Kapital betrachtet wurde, konnte die Verbundenheit mit der Community als Kriterium moralischer Grenzziehung mobilisiert werden. Durch ihre Primärsozialisation in der Welt der Gehörlosen befanden sich die Codas in ihrem Berufsleben in einem Spannungsfeld zwischen professioneller Distanz und unausweichlicher Nähe zu ihren gehörlosen Kund*innen, zumal die Gemeinschaft der Gehörlosen klein ist und »man sich kennt«. Daher wurde von Codas häufig erwartet, Gehörlosen in Dolmetschsituationen zu helfen oder Partei für sie zu ergreifen, was in der habitualisierten und autonom organisierten Translationspraxis verbreitet war und zur Zeit des Lehrgangs, tlw. aus Überzeugung, tlw. mit gemischten Gefühlen, weiterhin praktiziert wurde.

Die Vor- bzw. Nachteile der Beauftragung von Codas sind allerdings komplexer und lassen sich nicht auf eine simple Entscheidung zwischen wohlgesinnter Helferin und reserviertem Dolmetscher reduzieren. Gehörlose bevorzugten schon damals bei gewissen Einsätzen Dolmetscher*innen, die nicht in der Gemeinschaft aufgewachsen oder im Verein tätig waren, sei es, weil sie sich schämten, persönliche Details preiszugeben, sei es, weil sie besorgt waren, private Gesprächsinhalte könnten in der Community Verbreitung finden. So erzählt eine befragte Person über ihre ersten offiziellen Einsätze, bei denen sie Codas vorgezogen worden war:

Und das waren unsere ersten Dolmetschungen, da ist es ganz stark um das Vertrauen gegangen. Dieses: »Und Schweigepflicht? Du sagst dem [Name] eh nichts?« [...] Sie [die Gehörlosen] sind sehr, sehr vorsichtig gewesen. Wenn du denkst, heute in einem Warteraum erzählen sie, plaudern sie mit dir [...]. Aber damals, das war sehr, sehr klar, aber sehr, sehr schwierig. Für mich, in meinen Erinnerungen eine der schwierigsten Dolmetschungen.

Andererseits wurden Codas, wie berichtet wird, für bestimmte Einsätze nicht aufgrund emotionaler Nähe, Empathiefähigkeit oder Hilfsbereitschaft, sondern aufgrund ihrer hohen ÖGS-Kompetenz engagiert.

Die Grenze zwischen Codas und Spätberufenen kann als robust und dauerhaft angesehen werden, sie ist stets vorhanden, wird dementsprechend als natürlich wahrgenommen, von Coda-Seite als ethnisch empfunden und erfordert daher keine hohen Einsätze, um sie zu verteidigen. Wird die Grenze auf Basis kultureller Merkmale gezogen, was meist der Fall ist, resultiert aus dem Grenzziehungsprozess ein Mehr oder Weniger an kulturellem Kapital, das von beiden Gruppen anerkannt wird, zumal auch die Spätberufenen danach streben, in die Kultur einzutauchen, Freundschaften mit Gehörlosen zu pflegen und die Sprache zu perfektionieren. Dies kann zwar zu Spannungen führen, da Spätberufene mit zunehmendem Wis-

sen, zunehmenden Fertigkeiten und zunehmender Erfahrung die Deutungshoheit nicht mehr allein den Codas überlassen wollen, doch ist diese kulturelle Grenze nicht notwendigerweise umkämpft. Wird hingegen die emotional-affektive Eigenschaft der Grenze mobilisiert, kann dies heftige Kontroversen auslösen, vor allem wenn sie mit einer moralisch motivierten Grenzziehung einhergeht. In diesem Fall wird mit negativen Zuschreibungen gearbeitet, den Codas wird ein »Helfersyndrom« und den Spätberufenen moralische Kälte unterstellt. Dabei werden in Zusammenhang mit der Haltung gegenüber Gehörlosen soziale Werte wie Solidarität und Verantwortung sowie Tugenden wie Empathie und Hilfsbereitschaft von beiden Gruppen als zentrale Prinzipien hochgehalten, allerdings unterscheiden sich die damit verbundenen Motivations- und Verhaltensmuster. Deutlich tritt diese moralische Grenzziehungsarbeit jedoch nur dann zutage, wenn die Kategorie der Codas mit jener der »Alten« verschmilzt.

9.3.3 Männer und Frauen, Länder und Cliques

Die Kategorisierung in Männer und Frauen ist als Angebot grundsätzlich immer möglich, muss jedoch nicht unbedingt als Mittel der Grenzziehungsarbeit genutzt werden. In der Gruppe der Lehrgangsteilnehmer*innen scheint die geschlechtsbezogene Kategorisierung auf den ersten Blick kaum eine Rolle zu spielen, da die Diskurse von den Differenzierungen in Alt und Jung und in Codas und Spätberufenen dominiert werden, die für die Akteur*innen primär Sinn machen. Doch auch wenn die Grenze zwischen Mann und Frau nicht immer explizit angesprochen wird, war sie doch latent vorhanden, beeinflusste die Gruppendynamik und bekam insbesondere im Zuge der Verbandsgründung eine nicht unerhebliche Bedeutung.

Von zwei Dolmetscherinnen, die zur Kategorie der »Alten« gezählt werden können, wird die Tätigkeit des Gebärdensprachdolmetschens als »Frauenberuf« bezeichnet. Eine Befragte erzählt von ihren Anfängen als Dolmetscherin und führt als ein Motiv für die Tätigkeit ihre Sensibilität für gesellschaftliches Unrecht bzw. eine Art Fürsorgementalität an, die sie als Frau möglicherweise stärker empfindet:

Ich bin schon immer auf der Seite der Schwächeren gewesen. Ich spreche jetzt bewusst in der Vergangenheitsform, aber eigentlich bin ich es noch immer. Man ist es einfach. Ich denke mir, als Mensch ist das normal. Vielleicht als Frau im Speziellen.

Wie in Kapitel 6 gezeigt wurde, wurden im Rahmen der habitualisierten Translationstätigkeit sowohl Frauen als auch Männer eingesetzt, Priester wie Lehrerinnen, Söhne wie Töchter, auch wenn in vielen Familien Töchtern der Vorzug gegeben wurde. Im Rahmen der heteronom organisierten Translationstätigkeit für Gerichte tauchen in den Quellen zunächst nur Männer auf, Taubstummenlehrer, die gleichzeitig als Sachverständige fungierten und ein vergleichsweise hohes Ansehen genossen.

sen. Der erste per Dekret ernannte Gerichtsdolmetscher in Wien war, wie ausgeführt, Jakob Bernhard Fischbach, der 1829 vereidigt wurde, die Tätigkeit allerdings bereits seit 1816 versah. Erst etwa hundert Jahre später wird im Amtskalender eine Frau als Dolmetscherin für Taubstumme in Wien angeführt (siehe Tabelle 1 in Kapitel 6.3.1.3). Diese ab 1924 gelisteten Frauen⁸ waren meist Cudas und z.T. auch als sogenannte Fürsorgerinnen im Rahmen der autonom organisierten Translation im Einsatz, während Männer wie Frauen auch nebenberuflich dolmetschten oder, wie in Wien, die Rolle der »Hilfsdolmetscher*innen« innehatten (siehe Kapitel 6.3.2). Im Laufe der Zeit nahm die Zahl der Frauen in den Listen zu.

Auch in der jüngeren Geschichte der Verberuflichung waren zunächst Männer aktiv geworden, bis zum vierten Treffen der *Arge* waren sie in der Überzahl, von da an kamen allerdings fast nur mehr Frauen hinzu. Am Lehrgang nahmen schließlich lediglich vier Männer teil, die als willkommene Exoten wahrgenommen wurden:

Wenn ein Mann da ist, ist das etwas Tolles, nicht nur Frauen. Weil früher war es ja wirklich nur ein Frauenberuf. Weil es war ja auch sowas/, das hat mich fasziniert. Es waren da nur der [Name 1] und [Name 2] und der [Name 3].

Durch die geringe Zahl der Männer in der Gruppe waren diese nicht nur sichtbar, sondern permanenter Aufmerksamkeit ausgesetzt. Die Geschlechterdifferenz wird akzentuiert und gereichte den Männern zum Vorteil, was umgekehrt möglicherweise nicht der Fall gewesen wäre, wie Studien zu Frauen in sogenannten Männerberufen zeigen (vgl. Heintz/Nadai 1998). Die Sichtbarkeit der Männer bedeutete für sie keinen Nachteil, vielmehr wurde aufgrund ihrer Darstellungsleistung Männlichkeit mit Professionalität in Zusammenhang gebracht: Bis auf das »Kükens«, den Jüngsten der Runde, hatten die Männer eine besondere Position inne. Diese erlangten sie aufgrund des Geschlechts in Verschränkung mit anderen herausragenden Merkmalen wie Kompetenz (»die Art wie er gebärdet«, »ein genialer Redner«), Erfahrung (»der erste Kongressdolmetscher«, »die graue Eminenz«), Haltung (»abgeklärt und reflektiert«) sowie sicheres und assertives Auftreten, für das sie mitunter regelrecht bewundert wurden. Dass Geschlecht nicht einfach eine existierende Kategorie ist, sondern ein Produkt sozialer Interaktion, das in Ungleichheit transformiert werden kann, ist aus den Erzählungen einer Befragten herauszulesen. Obwohl sie die Männer als Dolmetscher schätzte und als Kollegen mochte, fiel ihr auf, dass diese es in der Gruppe leichter hatten, »weil sie einfach Männer waren.« Sie scheut sich nicht, ihre Meinung und ihr Wissen selbst gegenüber weitaus erfahreneren Kolleginnen selbstbewusst kundzutun, während die Frauen Zurückhaltung übten:

Und ich hab ja dann irgendwann (lacht), ich weiß noch, das findet man sicher noch in meinen Unterlagen, Stricherlisten gemacht, wer sich in diesem Raum wie oft

8 Laut eines Artikels in der *Österreichischen Gehörlosen-Zeitung* 1922 (F.H. 1953).

zu Wort meldet, und natürlich [...] habe ich gefunden, dass sich der [Name 1] zu oft gemeldet hat. Warum überhaupt immer diese Männer den Mund offen hatten, also ich meine der [Name 1], der [Name 2] und der [Name 3], und da sitzen zehn Frauen, die sicherlich mindestens so viel Erfahrung haben, die nicht den Mund aufmachen. Das hat mich wahnsinnig gemacht.

Zu selbstbewusstes Auftreten als Verfahren expliziter Geschlechterdarstellung konnte selbst Männern manchmal zu viel werden, berichtet einer der Teilnehmer, der einen seiner Kollegen wiederholt in Schranken wies und ihn dazu anhielt, sich nicht als »Zampano« zu gerieren, sondern etwas mehr Bescheidenheit an den Tag zu legen.

Ein weiteres Differenzierungskriterium, das in den Erzählungen über den Lehrgang auftaucht, betrifft die Zusammensetzung der Gruppe aus mehreren »Grüppchen«, deren Mitglieder sich bereits vor dem Lehrgang kannten und aufgrund ihres beruflichen Engagements und freundschaftlicher Verbundenheit vor allem innerhalb einzelner Bundesländer ein Gefühl von *groupness* entwickelt hatten (siehe Kapitel 8.1). Sie teilten viele Erfahrungen, kannten die Probleme in ihren Bundesländern, hatten dieselben ÖGS-Lehrer*innen, besuchten dieselben Gehörlosenvereine, hatten gemeinsam die ersten Schritte als Dolmetscher*innen erlebt und sich gemeinsam für die Verbesserung der gesellschaftlichen Situation Gehörloser eingesetzt. Sie verstanden sich als »eingeschworene Teams«, vertrauten einander und liefen selbst nach »shitzigen« Debatten nicht Gefahr als Gruppe Schaden zu nehmen. Eine besondere Position nahm in diesem Zusammenhang die »Wiener Gruppe« ein. Während die anderen »Grüppchen« zwar Erwähnung finden und ihre Bedeutung für die individuelle Entwicklung betont wird, nimmt die »Wiener Gruppe« insofern eine Sonderposition ein, als sie sowohl von ihren Mitgliedern als auch von den »Anderen« als separate Gruppe innerhalb der Gesamtgruppe wahrgenommen und akzentuiert wird. Die Differenz manifestierte sich zum einen durch ihr resolute, geschlossenes Auftreten und ihre fehlende Scheu, gegen den Strom zu schwimmen oder Neues, Ungewohntes und vielleicht auch Unbequemes einzubringen:

Und wir Wiener, wir waren diese Wiener Gruppe, ich sag das jetzt so, wir waren immer bedacht drauf. Also, ich glaube, wir haben schon von Anfang an mitdiskutiert und versucht, unsere Meinung zu vertreten, wie wir das sehen und unseren Zugang und so weiter.

Die Clique war einigen anderen Teilnehmer*innen zu forsch, zumal sie sich aus »Jungen« zusammensetzte, die in ihren Augen nicht über ausreichend Erfahrung verfügten. Doch wurde der Aktivismus der Wiener Gruppe nicht nur als bedrohlich, sondern auch als gewinnbringend empfunden. Ein weiterer Grund für die Wahrnehmung einer deutlichen Differenz wird auf ihren Arbeits- und Lebensmittelpunkt

in der Bundeshauptstadt zurückgeführt, in der mehr möglich schien als in der Provinz:

Wow, Wien ist so toll, ein großer Verband und so viele Angestellte und die [Name], und da geht etwas weiter und was die erzählt haben und was die machen, also da hat man schon auch ein bisschen neidig hingeschaut.

In Wien war nicht nur die Agglomeration Gehörloser besonders groß, aus der Sicht der anderen schien in der Hauptstadt auch vieles fortschrittlicher, organisierter und einfacher als in den Bundesländern, die als rückständig empfunden wurden.

Wie sich gezeigt hat, wurden in der Gruppe der Lehrgangsteilnehmer*innen zwar kulturelle, emotional-affektive und moralische Grenzen gezogen, doch hatten die meisten Grenzen dynamischen Charakter. Ebenso konnte bereits in Ansätzen gezeigt werden, dass die Grenzziehungsarbeit nicht nur negative Implikationen hatte, denn das jeweilig Andere wurde nicht nur kritisch betrachtet oder abgelehnt, sondern auch geschätzt oder bewundert.

9.3.4 Heterogenität als Gewinn

Auch wenn *boundary work* in der kleinen Gruppe im Kampf um Anerkennung und in der Angst vor dem Scheitern eine Rolle spielte und Krisen und Konflikte auszulösen vermochte, wurde die Heterogenität letztlich als Gewinn betrachtet: »Und das war eben, finde ich, dieser glückliche Zusammenstoß von so unterschiedlichen Leuten.« Diese »Mischung Nicht-Coda und Coda« und »diese Verbindung von Alten und Jungen« war zwar einerseits schwierig, wie eine andere Person bemerkt, »auf der anderen Seite aber auch genial eigentlich, weil gleichzeitig beides in einem.«

Die Teilnehmer*innen empfanden sich, ungeachtet welcher Gruppe sie sich in welcher Situation zugehörig fühlten, gut aufgenommen. Und die Heterogenität hatte eine Reihe von Vorteilen. Man lernte »Dinge anders zu sehen« und erkannte, »dass Dinge relativ sind«. Unterschiedliche Meinungen resultierten mitunter zwar in Konflikten, ermöglichten aber überhaupt erst einen »interessanten Austausch« und bereiteten den Boden für »herrliche Diskussionen«, zumal in der Gruppe großer Diskussionsbedarf bestand. Auf emotionaler Ebene wird zwar immer wieder Fremdheit empfunden, gleichzeitig wird von einer grundlegend »positiven Stimmung«, von »Wohlwollen«, »Verständnis« und »Warmherzigkeit« berichtet.

In Bezug auf fachliche Inhalte und Kompetenzen wird davon erzählt, dass die Kolleg*innen bereit waren, ihre Erfahrung weiterzugeben und fachliches Wissen zu teilen. Man wurde ermutigt zu dolmetschen, wenn man es sich selbst nicht zutraute, wurde für die Leistungen gelobt und zu Dolmetschterminen als Co-Dolmetscher*in mitgenommen, um im Team zu lernen. Jede*r Einzelne konnte etwas besonders gut oder wusste zu einem Thema besonders viel:

Und das war dann so bereichernd einfach, zu sehen oder auch so das Gefühl zu kriegen: Ja, eigentlich wissen wir auch ein jeder etwas, ein Stück weit sind wir alle so kleine Spezialisten und so kleine Experten und zusammen sind wir eigentlich etwas ganz Tolles, Großes. Und das war wirklich so, ich glaube schon, dass wir ganz viele kleine Motoren waren.

Wenn man den Erzählungen der Dolmetscher*innen Glauben schenkt, so war es eben diese Diversität und die damit verbundenen Aushandlungsprozesse, die schließlich dazu geführt haben, dass sich eine soziale Welt konstituieren konnte. Während zur Zeit der *Arge* noch keine Kernaktivität vorhanden war, kristallisierte sich im Zuge des Weltkongresses durch die praktische Tätigkeit, aber insbesondere im Verlauf der Weiterbildung durch die Auseinandersetzung mit Lehrenden und innerhalb der Gruppe für alle das ÖGS-Dolmetschen als zentrales Definitionskriterium heraus. Während der nun wieder stattfindenden regelmäßigen Treffen wurde die Energie gebündelt und die Gründung eines Verbandes aufs Neue in Angriff genommen, um das Prozesshafte der gemeinsamen sozialen Welt in eine Struktur zu gießen.

9.4 Das Kind bekommt einen Namen: Die Entwicklung der Marke ÖGSDV

Wie in Kapitel 9.1.1 ausgeführt wurde, waren bereits vor dem Weiterbildungslehrgang Vorbereitungen getroffen worden, um einen Verband zu gründen. Die Unterlagen waren jedoch aufgrund der Sorge um die damit einhergehende Arbeitsbelastung »in der Schublade verschwunden«. Dass der Verband schließlich gegründet wurde, wird nicht als notwendige Konsequenz der Vorarbeiten der *Arge* oder des Lehrgangs an der Universität Graz angesehen. Es hätte anders kommen können. So wie eine Person die Teilnehmer*innen des Lehrgangs als »ganz viele kleine Motoren« bezeichnet, die dem Rad schließlich den nötigen Impuls gaben, spricht eine andere Person von einer schicksalhaften Begegnung der Akteur*innen:

Das war irgendwie Schicksal, dass zu dem Zeitpunkt die Leute zusammengekommen sind. Ich glaube, wenn nur einer oder zwei nicht gewesen wären, es wäre wahrscheinlich anders gekommen. Ich weiß es nicht, aber ich denke mir das oft.

Jedenfalls boten die zwölf Seminare in Graz Gelegenheit sich monatlich zu treffen und abends »alles querdurch« zu diskutieren, was für eine Verbandsgründung als notwendig erachtet wurde. Bevor die Kernaktivitäten in der Vorbereitungsphase zur Verbandsgründung vorgestellt werden, soll zunächst auf die sich ändernde Sprachverwendung eingegangen werden.

9.4.1 Vom Taubstummendolmetsch zum*zur Gebärdensprachdolmetscher*in

Die anvisierte Verbandsgründung erforderte eine eindeutige Berufsbezeichnung. Die Analyse der internen wie externen Dokumente im Zeitraum von 1989 bis 1998 nach terminologischen Auffälligkeiten ergab, dass über die Jahre weder eine einheitliche Bezeichnung für die Tätigkeit verwendet wurde noch dass eine Terminologieklärung von mit der Tätigkeit zusammenhängenden Begriffen erforderlich schien.

Blickt man in die Geschichte, so wurden Gebärdensprachdolmetscher*innen in der Welt des Gerichts seit Beginn der Einträge in die Staatshandbücher 1830 bis zum Jahre 1999 (der letzte Band, der konsultiert wurde) meist als »Dolmetsch der Taubstummen«, »Dolmetsch in Taubstummen-Angelegenheiten« zunächst unter den Taubstummeninstituten geführt und ab 1922 unter der Rubrik »Taubstumme« in den Listen der Gerichtsdolmetscher*innen. Lediglich vereinzelt finden sich Einträge in Rubriken wie z.B. »Gebärdensprache – Sprache der Gehörlosen« (Oberösterreich 1970), »Gebärdensprache« (Tirol 1985–1986) oder »Gehörlosen- und Gebärdensprache« (Vorarlberg 1988–1989). In zwei Bescheiden eines Landesgerichtes aus den Jahren 1984 und 1986 wird von der Eintragung in die »Dolmetschliste für die Taubstummensprache« gesprochen, wobei im zweiten Schreiben »Gebärdensprache« in Klammern hinzugefügt ist (D-Korr 3: 1984; D-Korr 5: 1986). Die Bezeichnung »gerichtlich beeidigter Taubstummendolmetscher« taucht aus der Feder der Dolmetscher*innen nur einmal in den Dokumenten auf, und zwar in einem Brief einer Dolmetscherin, die weder Mitglied der *Arge* war noch am Weiterbildungslehrgang teilnahm (U-Korr 6: 1991). Unmut über die Bezeichnung »Taubstummendolmetscher« wird bereits im ersten Weiterbildungsworkshop an der Universität Graz im Jahre 1990 geäußert und in der Folge der Vorschlag gemacht, die Landesgerichte schriftlich darum zu ersuchen, die Bezeichnung durch »Gebärdensprachdolmetscher« zu ersetzen (U-Dok 8: 1990). Heute wird in der über das Internet zugänglichen Liste, in der die Dolmetscher*innen nach Bundesland, Gericht und Sprache kategorisiert sind, die Bezeichnung »Gebärdensprache«, nicht aber »Österreichische Gebärdensprache« verwendet.

Obwohl im Jahre 1990 über die Bezeichnung Gebärdensprachdolmetscher*in diskutiert wurde, setzte sich die Verwendung zunächst auch innerhalb der *Arge* nicht durch, die über Jahre die Bezeichnung »Arbeitsgemeinschaft für Sozialarbeiter und Dolmetscher für Gehörlose« trug. Auffällig ist, dass sowohl in historischen als auch zeitgenössischen Dokumenten die bedolmetschten Gehörlosen als determinierendes Merkmal herangezogen werden und nicht die Arbeitssprache. Neben »Dolmetsch/er für Gehörlose« findet man die Komposita »Gehörlosendolmetsch« und »Gehörlosendolmetscher«, bei welchen lediglich das als diskriminierend empfundene »Taubstumme« durch »Gehörlose« ersetzt wurde. Diese Komposita sind jedoch in den internen Dokumenten nicht in Gebrauch. Ab Mitte der 1990er Jahre regt sich Widerstand gegen den externen Gebrauch dieser Bezeichnungen, die

der Selbstwahrnehmung der Tätigkeit zunehmend widersprach. So findet sich in einem Schreiben an den *Österreichischen Gehörlosenbund* aus dem Jahr 1994 ein empörter Absatz über »ganz grobe Übersetzungsfehler!!!« in der »offiziellen deutschen Übersetzung« (D-Korr 22: 1994) des *Berichtes im Namen des Ausschusses für Jugend, Kultur, Bildung, Information und Sport über die Zeichensprache für Gehörlose* und des damit verbundenen Entschließungsantrages, der am 17. Juni 1988 vom Europäischen Parlament angenommen wurde (vgl. Lemass 1988; Europäisches Parlament 1988). Neben »Zeichensprache« statt Gebärdensprache (für »sign language«), »Gehörlose« statt Hörgeschädigte (für »hearing impaired«) und »Taubstumme« statt Gehörlose (für »deaf«) wird wie folgt auf das Problem der Bezeichnung »Gehörlosendolmetscher« (für »sign language interpreter«) hingewiesen: »Aufgrund dieser Übersetzungsfehler kommt vielleicht diese dumme Definition des Gehörlosendolmetschers (Sozialarbeiter als Dolmetsch).« Diese suggeriere Aufgaben, die Gebärdensprachdolmetscher*innen nicht zukämen. In späteren Dokumenten, die in der Zeit um die und nach der Gründung des Verbandes 1998 entstanden, wird mehrmals dezidiert betont, dass Gebärdensprachdolmetscher*innen beiden Parteien gleichermaßen verpflichtet sind. Diese Konzeption floss als Zeichen nach außen auch in die Gestaltung des Verbandslogos ein, das einen in zwei Richtungen weisenden horizontalen Pfeil darstellt, der zwei Welten verbindet, wie in einem Artikel in der *Österreichischen Gehörlosenzeitung* festgehalten wird (Erös/Gerstbach 1998).

Eine weitere Bezeichnungsfamilie, die in externen Dokumenten vorkommt, umfasst die Ausdrücke »Gebärdendolmetsch« bzw. »Gebärdendolmetscher« und »Dolmetscher für die Gebärde«. In den internen Dokumenten wird »Gebärdendolmetsch« lediglich einmal in einem der ersten Protokolle 1990 verwendet (D-Dok 13: 1990). Diese Bezeichnungsfamilie stellt für die Akteur*innen insofern keine Option dar, als die Bezeichnung »Gebärde« für Gebärdensprache die Annahme impliziert, es handle sich nicht um eine grammatisch eigenständige und funktionsfähige natürliche Sprache, sondern um eine Art minderwertiges Hilfssystem. In diesem Zusammenhang berichtet eine befragte Person aus ihrem Berufsalltag an einer Schule in den 1980er Jahren:

In den Köpfen war es schon so, dass es einfach ist. Es sind nur Zeichen, nur Gestik. Dass das eine Sprache ist, die linguistisch erforscht wird oder worden ist, war überhaupt kein Thema. Sondern: »Das ist primitiv, einfach.« Also »primitiv« habe ich nie wirklich gehört, sondern eher »Das sind einfach nur so Zeichen« und »Man kann nicht alles übersetzen, einfache Sachen schon«, »Das ist Pantomime« [...]. Aber dass das wirklich Sprache ist, das war nicht im Bewusstsein.

Dass die Bezeichnung »Gebärdendolmetscher« auch bei den zuständigen Behörden noch weit nach der Gründung des Verbandes verbreitet war, ist einem Protokoll aus dem Jahre 2002 zu entnehmen. Darin wird festgehalten, dass das Bundessozialamt

ersucht werden soll, in künftigen schriftlichen Regelungen das »Wort ›Gebärden-dolmetschkosten‹ durch ›Gebärdensprachdolmetschkosten‹ zu ersetzen« (D-Dok 63: 2002).

Interessant ist auch die Bezeichnung »Dolmetsch«, die im Duden als österreichische Variante geführt wird. In den untersuchten internen Dokumenten wird »Dolmetsch« nur neun Mal in einem Zeitraum zwischen 1989 und 1996 verwendet. Dies ist weitaus seltener als »Dolmetscher« (im Laufe der Zeit auch gegendert), scheint aber zunächst nicht auf Ablehnung gestoßen zu sein. In externen Dokumenten ist »Dolmetsch« weitaus gebräuchlicher und findet sich sowohl in Texten von Gehörlosenverbänden als auch in jenen von Institutionen. Ein Hinweis auf die Diskussion um die Korrektheit oder den Vorzug der einen oder anderen Bezeichnung findet sich in den internen Dokumenten nicht. Eine Rückfrage bei einer befragten Person ergab, dass die Bezeichnungen »Dolmetsch« und »Dolmetscher« lange Zeit synonym gebraucht wurden. Heute lehnt sie die Bezeichnung strikt ab, und zwar mit der Begründung, sie sei insofern negativ markiert, als sie den Beruf dehumanisiere: Ein »Dolmetsch« sei eine Maschine, während Dolmetscher*innen Menschen seien.

Neben dem einfachen »Dolmetscher« setzt sich ab Mitte der 1990er Jahre als häufigste Bezeichnung in den Dokumenten »Gebärdensprachdolmetscher« durch, seltener findet man »Dolmetscher für Gebärdensprache«, nach der Verbandsgründung wird zunehmend die Abkürzung GSD verwendet, auch wird fast durchgehend gegendert. Seltener findet sich »Dolmetscher für ÖGS«, »Dolmetscher für Österreichische Gebärdensprache« oder »ÖGS-Dolmetscher«. Abschließend sei auf einige Wortschöpfungen hingewiesen, die sich – bis auf eine – nicht im Lexikon der Akteur*innen hielten. Seit 1992 findet sich in den internen Dokumenten die Bezeichnung »Voicen« für die Tätigkeit des Dolmetschens ins Deutsche. Die Bezeichnung ist eine Entlehnung aus dem Englischen (sign-to-voice interpreting) und markiert die unterschiedlichen sprachlichen Modalitäten, zwischen denen vermittelt wird. Sie hat sich in der Praxis wie in der berufspraktischen Literatur als Teil des Fachjargons etabliert, in der wissenschaftlichen Literatur hingegen kommt die Bezeichnung seltener vor. In den Interviews sind beide Bezeichnungen, »Voicen« und »Dolmetschen ins Deutsche« annähernd gleichmäßig verteilt, in den schriftlichen Dokumenten wird »Voicen« dreimal so häufig verwendet. In einem Protokoll aus dem Jahre 1992, das sich u.a. mit der Aufarbeitung eines missglückten Dolmetschensatzes befasst, finden sich die Neuprägungen »Voicer« und »Gebärder«, die jedoch keine Verbreitung fanden und heute kurios wirken:

Im folgenden Punkt werden folgende Abkürzungen gebraucht:

GB = Gebärdensprachbenutzer (meist Gehörlose)

LB = Lautsprachenbenutzer (meist Hörende)

Dol = Dolmetscher

V = Voicer (ein Dolmetscher, der Gebärde in Lautsprache übersetzt)

G = Gebärder (ein Dolmetscher, der Lautsprache in Gebärde übersetzt) (D-Dok 20: 1992)

In diesem Textausschnitt fällt des Weiteren auf, dass nicht von Gebärdensprache, sondern von »Gebärde« gesprochen und nicht zwischen »dolmetschen« und »übersetzen« unterschieden wird. In den internen Dokumenten wird »übersetzen« mehrmals synonym mit »dolmetschen« verwendet, allerdings nicht sehr häufig. Im Jahre 1997 findet sich zum ersten Mal ein schriftlicher Hinweis darauf, dass zwischen Übersetzen und Dolmetschen differenziert wird. Es handelt sich um die Erarbeitung von Honorarempfehlungen, die verschiedene Dolmetsch- und Übersetzungs- aufträge hinsichtlich ihrer erwünschten Vergütung unterscheiden (D-Dok 41: 1997).

Dass die korrekte Verwendung der Berufsbezeichnung dem Verband zu Beginn ein großes Anliegen war, unterstreicht eine Stellungnahme, die etwa zwei Wochen nach Verbandsgründung verfasst wurde und an den *Österreichischen Gehörlosenbund* und die zuständigen Behörden erging. Diese enthält eingangs einen Abschnitt zur Begriffsklärung, da »vielfach [...] für die Beschreibungen der einzelnen Arbeitsinhalte und Berufsbezeichnungen die unterschiedlichsten Begriffe verwendet werden« (D-Korr 29: 1996).

9.4.2 Kernaktivitäten und Ziele

Die Entscheidung, einen Verband zu gründen, führte zu intensiven konzeptuellen Aktivitäten, die im Folgenden dargestellt werden sollen. Die Themen, die zuvor bereits in der *Arge* angerissen worden waren, wurden nunmehr systematisch besprochen, es wurden Aufgabenpakete an Arbeitsgruppen delegiert und deren Ergebnisse wiederum im Plenum diskutiert. Die Kernthemen waren Statuten, Ausweis, Berufseignungsprüfung, Weiterbildung, Öffentlichkeitsarbeit und Tarife.⁹

9.4.2.1 Statuten

Vereinsstatuten waren bereits 1989 Thema, als die Frage aufkam, ob die »Arbeitsgemeinschaft bzw. Arbeitstagung der Sozialarbeiter für Gehörlose« die »Gründung einer rechtlichen Organisation bzw. Vereins« ins Auge fassen sollte, um »eine adäquate Hilfestellung« für Mitglieder gewährleisten zu können (D-Korr 6: 1989). Die Idee wurde jedoch als noch nicht realisierbar auf unbestimmte Zeit verschoben. Die Notwendigkeit sich mit Statuten zu befassen kam, wie in Kapitel 9.1.2 ausgeführt wurde, 1996 wieder auf, als die Dolmetscher*innen, von ihrer Tätigkeit am Weltkongress gestärkt, einen neuerlichen Anlauf hinsichtlich einer Vereinsgründung nahmen.

⁹ Da die Tarifverhandlungen erst nach Gründung des Verbandes eine zentrale Rolle spielen, wird das Thema in Kapitel 9.5.3 behandelt.

men und einen ersten Statutenentwurf erstellten (D-Dok 30: 1996). Auf diesen kam man im Zuge der nunmehr konkreten Vorbereitungen auf die Vereinsgründung, wie einige befragte Personen berichten, wieder zurück.

Die Statuten waren eine bedeutende schriftliche Ressource der Grenzziehungsarbeit, die nach außen kommuniziert werden konnte. Sie konnten fest schreiben, wer als Mitglied in Betracht gezogen wurde, welche Verpflichtungen damit einhergingen und wie dicht oder auch durchlässig diese physische Grenze errichtet werden sollte. Als Zweck des Vereines wurde der Zusammenschluss der ÖGS-Dolmetscher*innen in Österreich »zur Wahrung ihrer Standes- und Berufsinteressen« (D-Dok 48: 1998) formuliert. Es ist anzunehmen, dass dieser Passus von älteren Statuten der UNIVERSITAS Austria übernommen wurde, in denen sich eine ebensolche Formulierung findet, wie sich eine Person erinnert. Als Ziele werden angeführt: Berufsvertretung, Aus- und Weiterbildung, Qualitätssicherung, Förderung der Zusammenarbeit von Gebärdensprachdolmetscher*innen, Austausch mit Dolmetsch- und Gehörlosenorganisationen, Öffentlichkeitsarbeit sowie »alle weiteren Aktivitäten, die das Gebärdensprachdolmetschessen in Österreich fördern« (D-Dok 48: 1998).

Als ordentliche Mitglieder sollten jene ÖGS-Dolmetscher*innen in Betracht gezogen werden, die sich mit den Vereinszielen identifizieren und einen Qualifikationsnachweis erbringen. Die Qualifikation ist in Form einer kommissionellen Berufseignungsprüfung zu erbringen, die »von VertreterInnen des Verbandes (nur ordentliche Mitglieder), der Gehörlosenorganisationen und der Ausbildungsstätte für GebärdensprachdolmetscherInnen abgenommen wird« (ibid.; zur Prüfung siehe Kapitel 9.4.2.2). Der Erwerb der Mitgliedschaft ist demnach mit einer vergleichsweise hohen Hürde verbunden. Wie im nachfolgenden Kapitel noch ausgeführt wird, stellte die Prüfung das einzige Instrument dar, das es dem zu gründenden Verband ermöglichen sollte, Qualitätskriterien als Eingangsvoraussetzung vorzusehen, denn eine Ausbildung war zu diesem Zeitpunkt in Österreich nicht vorhanden. Außerdem lag den Gründungsmitgliedern daran, jene Personen ausschließen zu können, die zwar gerichtlich beeidet waren, den Anforderungen an den Beruf aus ihrer Sicht jedoch nicht genügten (siehe dazu Kapitel 8.2).

Auch bei den Pflichten der Mitglieder orientieren sich die Statuten weitgehend an jenen von UNIVERSITAS: So sind die Interessen des Vereines zu wahren und dessen Zwecke zu fördern, daher sei auch alles zu unterlassen, was dem Verein, aber auch dem Ansehen des Berufsstandes schaden könnte. Weiters haben die Dolmetscher*innen nach »höchster Qualität zu streben« und ihre Tätigkeit »nach streng seriösen Grundsätzen« auszuüben (D-Dok 48: 1998). Ein Ausschluss kann »wegen grober Verletzung der Mitgliedspflichten und wegen unehrenhaften Verhaltens verfügt werden« (ibid.) – auch diesbezüglich deckten sich die Statuten weitgehend mit jenen von UNIVERSITAS.

An dieser Stelle sei auf zwei interessante Aspekte der Statuten hingewiesen. Zum einen wird das Erfordernis einer Berufseignungsprüfung als Eintrittsvoraussetzung in die Statuten aufgenommen, obwohl die Form der Prüfung bei Verbandsgründung noch kontrovers diskutiert wird, zum anderen erstaunt die sehr enge Anlehnung der Inhalte und Formulierungen an die Statuten von UNIVERSITAS. Es ist zwar nachvollziehbar, dass man sich an vergleichbaren Organisationen orientiert, doch ist an dieser Stelle anzumerken, dass sich UNIVERSITAS zum damaligen Zeitpunkt vor allem als Vertretung von Konferenzdolmetscher*innen und Fachübersetzer*innen verstand und die Felder des Kommunaldolmetschens und des Gebärdensprachdolmetschens noch nicht im Blick hatte. Der »Ausschuss für Community Interpreting« wurde im Jahre 2013 gegründet, etwa siebzehn Jahre nach dem ersten Statutenentwurf des ÖGSDV (UNIVERSITAS Austria o.J.).

9.4.2.2 Prüfung

Die Frage der Überprüfung von Kompetenzen als Qualitätsnachweis war bereits in der Arge Thema, allerdings wurde es von außen eingebracht. Zum einen wurde auf Initiative des damaligen Leiters des Institutes für Übersetzer- und Dolmetscherausbildung der Universität Graz 1990 die Option diskutiert, die »Prüfung aus lebenden Sprachen« nach § 28 des (bis 1997 geltenden) Allgemeinen Hochschulstudien gesetzes von 1966 (BGBl. 177/1966) in Ermangelung einer Ausbildung und anderer Zertifizierungsmöglichkeiten auch für ÖGS einzuführen (U-Dok 8: 1990; siehe dazu auch Kapitel 6.3.1.3). Zum anderen forderte, wie bereits ausgeführt, der Gehörlosenbund aufgrund unhaltbarer Missstände mittelfristig die Einführung einer Dolmetschprüfung vor einem Gremium (U-Korr 18: 1993).

Die Einführung einer Prüfung wurde von den Dolmetscher*innen selbst erstmals im März 1996 in Zusammenhang mit einer möglichen Verbandsgründung in Erwägung gezogen. Ein erstes Konzept wurde im Mai 1996 präsentiert (D-Dok 28: 1996; zum Inhalt der Prüfung siehe Kapitel 9.1.2). Doch nicht alle Dolmetscher*innen konnten dem Vorschlag etwas abgewinnen, einige sahen keinen Handlungsbedarf bei Dolmetscher*innen, die bereits über einen Gerichtsausweis verfügten (D-Dok 35: 1996). Folgende Argumente wurden damals für die Einführung einer Prüfung ins Treffen geführt:

- Dolmetscherprüfung – wozu denn bitte????
- Transparenz gegenüber Gehörlosen
- Öffentliche Anerkennung
- Allgemeine Leistungskriterien
- Gegen Mißbrauch (D-Dok 32: 1996)

In den Dokumenten, die im Zuge der Vorbereitungen zur Verbandsgründung im Jahre 1997 entstanden, finden sich keine Hinweise mehr auf Gegenstimmen, die Einführung einer Berufseignungsprüfung schien selbst für Zweifler*innen alternativ-

los. Bereits im ersten Vorschlag, der in Tabelle 5 dargestellt ist, wird eine Grenze zwischen jenen Dolmetscher*innen gezogen, die den Weiterbildungslehrgang an der Universität Graz, bekannt als *Horizon*, besuchen, und jenen, die keine Ausbildung vorweisen können (D-Dok 39: 1997).

Tab. 5 Qualifikationsnachweise

Qualitätsnachweis	Prüfung
Horizon	Ein Gebiet
Best. v. anerk. Vereinen	Sammelprüfung
Praxisnachweis	Fallbeispiel
Kommission GL-Vertreter, Dolmetscher, Uni	
Ausweis	

Die ersten Konzepte der Prüfungsordnung, die sich deutlich von der Idee aus dem Jahr 1996 unterscheiden, sehen einen hierarchischen und modularen Aufbau vor. Um zur Prüfung antreten zu können, ist eine »Mindestanforderung« zu erfüllen. Diese ist durch den Abschluss des Weiterbildungskurses, die Empfehlung ausgewählter Gehörlosenvereine sowie eine noch zu vereinbarende Stundenzahl an Dolmetschpraxis erfüllt. Andernfalls ist darüber ein Prüfungsteil abzulegen. Die Prüfungsordnung umfasst, wie in Tabelle 6 dargestellt, je nach Dokument fünf bzw. sieben Stufen mit steigendem Schwierigkeitsgrad (D-Dok 44: 1997; D-Dok 45: 1997).¹⁰

Neben diesem Stufenmodell, das es Kandidat*innen je nach Kompetenz und Erfahrung ermöglichen soll, auf einer passenden Stufe einzusteigen, soll ihnen auch die Möglichkeit geboten werden, sich zu spezialisieren. Die in Erwägung gezogenen Spezialisierungen umfassen Mediendolmetschen, Dolmetschen in medizinischen und psychologischen Settings, sakraler Bereich, Bildungsdolmetschen, Diskussionen, Führerschein, Gericht, Kunst, Internationale Gebärden, Lautsprachbegleitendes Gebärden/Nonverbale Kommunikation, Dolmetschen für Taubblinde sowie Dolmetschen zwischen weiteren Sprachenkombinationen (D-Dok 40: 1997). Für viele dieser Settings seien allerdings erst Lernmaterialien und Standards zu entwickeln, die in künftige Ausbildungen einfließen sollen. Die Prüfung sei von einer Kommission abzunehmen, die aus Vertreter*innen des Verbandes, der Gehörlosenvereine und der Universität Graz zusammengesetzt ist (D-Dok 45: 1997).

10 Die Formulierungen wurden bei Kürzung des Textes weitgehend beibehalten.

Tab. 6 Vorschläge für die Prüfungsordnung

Variante 1		Variante 2
1	Mindestanforderung Einfache Amtswege: Der Dolmetscher ist in der Lage, Amtswege, die keine schwerwiegenden wirtschaftlichen oder rechtlichen Folgen nach sich ziehen könnten, zu bewältigen (z.B. Elternabend, Elternsprechtag, Bewerbungsgespräche in hörenden Vereinen)	Mindestanforderung Begleitung in einfachen Settings (ein Gehörloser, ein Hörender; Settings ziehen keine wirtschaftlichen oder rechtlichen Konsequenzen nach sich, z.B. Elternabend, Elternsprechtag, Bewerbungsgespräche in hörenden Vereinen)
2	Gehörlosengruppen (z.B. Reisegruppen, Museumsführungen u.Ä.)	Gehörlosenverein
3	Gehörlosenverein (z.B. Weihnachtsfeier, Jubiläen usw.)	Amtswege (z.B. zur Begleitung am Lehrplatz, Bundessozialamt...) ¹¹
4	Vorträge und Seminare (diese beiden Prüfungen, Dolmetschen in die ÖGS und Voicen, können auch zeitlich versetzt stattfinden)	Gehörlose Gruppen (z.B. Reisegruppen, Museumsführung, Landesausstellung...)
5	Konferenzen, Kongresse (da für diese Settings Allgemeinwissen nicht ausreicht, wird eine gewisse Vorbildung vorausgesetzt)	Private und wirtschaftliche Dinge (Auto-, Hauskauf...) ¹²
6		Vorträge und Seminare
7		Kongresse

Es ist nicht verwunderlich, dass dieser höchst komplexe Vorschlag Diskussionen nach sich zog. Einige Dolmetscher*innen wehrten sich gegen den hohen bürokratischen Aufwand, während andere die Transparenz ebenso wie die Tatsache begrüßten, dass durch dieses System gehörlosen Kund*innen Qualitätsunterschiede bewusst gemacht werden, wodurch diese realistischere Erwartungen an Dolmetscher*innen entwickeln könnten. Die Kontroverse um die Prüfungsordnung weitete sich aus, als die Dolmetscher*innen einige Monate vor der Verbandsgründung ein Schreiben erreichte, in dem ein »Stufenmodell« vorgeschlagen wurde, das ein Landesverband der Gehörlosenvereine mit dem regionalen Bundessozialamt in einer

11 An anderer Stelle auch als »schwerwiegende Amtswege« bezeichnet (D-Dok 40: 1997).

12 An anderer Stelle auch als »schwerwiegende wirtschaftliche Settings« bezeichnet (D-Dok 40: 1997).

Arbeitsgruppe erarbeitet hatte (D-Dok 38: 1997; siehe Tabelle 7).¹³ Dieses sah vier hierarchische Stufen vor, die zu unterschiedlichen Aufgaben berechtigen sollten. Zudem waren gestaffelte Tarife vorgesehen.

Tab. 7 Stufenmodell 1997

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Mindestausbildung	Pflichtschulabschluss; Gebärdensprachausbildung: GS-Kurs 1 und 2 (GL-Lehrer)	Pflichtschulabschluss + abgeschlossene Berufsausbildung; Gebärdensprachausbildung: Zertifikat des Seminars in Graz + Praxisnachweis + laufende Weiterbildung (auch mit Nachweis) oder 1 Jahr Praxis in Stufe 1 + Zertifizierung Stufe 2	Matura; Gebärdensprachausbildung: Zertifikat des Seminars in Graz + Praxisnachweis + laufende Weiterbildung (auch mit Nachweis) oder 1 Jahr Praxis in Stufe 2 samt nachgewiesener Weiterbildung	Abgeschlossenes Studium der Gebärdensprache
Prüfungs-inhalte	Einfache Prüfung, konsekutives Übersetzen [sic] mit Rückfragen	Voice, höhere Gebärdensprachkompetenz	Voice, hohe Gebärdensprachkompetenz mit Ausdruck, ausgereifte Dolmetschtechnik	Alles
Einsatzgebiete	Sozialbegleitung, Telefondienst, Arbeitsassistenz im 1. Jahr, Behördengang	Arbeitsassistenz (ab 2. Jahr), berufsbildende Schulen, einfache Vorträge, Gericht	Gehobene Ausbildung, Universität, Kongresse, Gericht	+ Fachdolmetsch
Preis	100,- ATS/30 min.	200,- ATS/30 min.	300,- ATS/30 min.	400,- ATS/30 min.

Der Vorschlag rief Irritationen hervor, nicht nur weil er sich von den eigenen Überlegungen unterschied. Die künftigen Mitglieder des zu gründenden Verbandes beanspruchten zwar die Entscheidungskompetenz über so weitreichende Maßnahmen für sich, waren aber bestrebt, ein gutes Verhältnis zum Gehörlosenbund und

13 Formulierungen weitgehend beibehalten.

den Landesverbänden aufrechtzuerhalten sowie die Bundessozialämter als Geldgeber nicht vor den Kopf zu stoßen. Zudem war die Entscheidung über ein sinnvolles Format der Prüfung auch intern noch nicht gefallen. Eine*r der Dolmetscher*innen reagierte auf den Vorschlag mit einem Gegenvorschlag (D-Dok 47: 1998; siehe Tabelle 8). Dieser sah bei allen drei Stufen eine »Einstiegsprüfung« beim Verband vor, diese stelle »einen Nachweis über die wichtigsten Grundkenntnisse des Gebärdensprachdolmetschens« dar und entspreche Stufe 1 und 2 des eingangs besprochenen ersten Konzeptes. Ein Nachweis über die Befähigung für Stufe 2 und 3 sollte durch Praxisnachweise erbracht werden, wobei der (zu gründende) Verband »weiterführende Prüfungskataloge [...] für schwierige Dolmetschaufräge« noch zu erstellen habe. Im Rahmen der Einstiegsprüfung sollten »Berufserfahrung (über Fallbeispiele und Praxisnachweise), Kenntnis der Gehörlosenkultur, Ethik des Dolmetschens (über Fallbeispiele, Simultandolmetschen in beide Richtungen, deutscher verlesener Text, Video in der Variante des jeweiligen Bundeslandes)« (ibid.) abgeprüft werden.

Aufschlussreich ist an diesem Modell die Differenzierung zwischen »hörenden Personen mit Gebärdensprachkompetenz« in der ersten Spalte und »GebärdensprachdolmetscherInnen«. Diese werden zwar durch eine durchgehende Linie klar von Dolmetscher*innen abgegrenzt, da sie nicht bzw. »noch nicht« über die nötigen Kompetenzen verfügen, sie können aber bei Erreichen einer »höheren Gebärdensprachkompetenz« durch Ablegen der Einstiegsprüfung in Stufe 1 eintreten (ibid.). Daraus lässt sich schließen, dass der Pool dieser Personen als potenzieller Nachwuchs wahrgenommen wurde.

Die verschiedenen internen und externen Modelle verkomplizierten die Lage, und so konnte vor Gründung des Verbandes am 18. März 1998 weder intern ein Beschluss über die Prüfungsmodalitäten gefasst noch eine Einigung bzgl. des externen Stufenmodells erzielt werden. Knapp vor der konstituierenden Sitzung des Verbandes wurde die künftige Obfrau sowohl vonseiten des Gehörlosenbundes als auch vonseiten der Behörden um eine Stellungnahme bzgl. des externen Modells gebeten (D-Dok 49: 1998). Ein internes Schreiben sowie der Entwurf einer Stellungnahme stellen klar, dass sich der Verband in dieser Causa als entscheidungskompetent sieht (D-Korr 28: 1998; D-Korr 29: 1998). In der Stellungnahme findet sich wiederum ein neues »Stufenmodell«, das im Verband akkordiert worden ist. Auch wenn im Text von drei Stufen gesprochen wird, handelt es sich um eine tlw. kategoriale, tlw. graduelle Differenzierung: Stufe A umfasst gebärdensprachkompetente Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen oder Lehrer*innen, die i.d.R. ein Anstellungsverhältnis haben. Stufe B subsumiert jene Personen, die eine Mitgliedschaft im Verband anstreben und bei erfolgreicher Absolvierung einer Prüfung einen »Ausweis« erhalten. Aufgrund des Mangels an qualifizierten Dolmetscher*innen wird als »Zwischenlösung« eine Kategorie A/B gebildet, die jene Personen umfasst, die zwar über gute Kenntnisse beider Sprachen sowie über Erfahrung in der Arbeit mit

Gehörlosen verfügen, jedoch keine einschlägige Aus- oder Weiterbildung absolviert haben. Diese werden als »ErsatzdolmetscherInnen« bezeichnet, haben ebenso Regeln zu befolgen und können, so sie sich weiterentwickeln und Weiterbildungsbangebote nutzen, zu »ordentlichen« Gebärdensprachdolmetscher*innen aufsteigen (D-Korr 29: 1998).

Tab. 8 Gegenvorschlag zum Stufenplan (D-Dok 47: 1998)

Hörende Personen mit Gebärdensprachkompetenz	GebärdensprachdolmetscherInnen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3
Gebärdensprachausbildung: 1 Jahr GS Kurs (GL-Lehrer)	Qualifikationsnachweis: Einstiegsprüfung des Dolm.Verbands	Qualifikationsnachweis: Einstiegsprüfung des Dolm.Verbands	Qualifikationsnachweis: Einstiegsprüfung des Dolm.Verbands
Prüfungsinhalte: Sprachverständnis für Gespräche in beiden Sprachen		Praxisnachweise: 2 Jahre regelm. vor Gericht 2 Jahre Vorträge Bestätigung d. L-Verb.	Praxisnachweise: Vorträge Konferenzen Kongresse
Einsatzgebiet: Beratung Gehörloser	Einsatzgebiet: Dolmetschen in einfachen Settings	Einsatzgebiet: Dolmetschen vor Gericht im Bildungswesen verantwortungsvolle Settings	Einsatzgebiet: Konferenzdolmetschen
Preis: S 100/30 Min?	Preis: S 200/30 Min?	Preis: Gebührenanspruchsgesetz	Preis: Nach den Sätzen der Österr. Dolmetschverbände

Durch die Aktivitäten des Verbandes und in Kooperation mit dem Ministerium u.a. zuständigen Behörden wurde schließlich das externe Modell zugunsten des Vorschlages des ÖGSDV fallen gelassen (D-Dok 54: 1998). Die Landesverbandsleitung zeigte sich zunächst enttäuscht über den Alleingang und die unzureichende Involvierung der Landesverbände der Gehörlosen, lenkte aber schließlich ein (D-

Korr 31: 1998). Das »bundesweit verbindliche Modell« (D-Dok 54: 1998) kommt erstmals im November 1998 zum Einsatz (siehe dazu Kapitel 9.5.2.3).

Abschließend ist festzustellen, dass die Kategorisierung der Schon-, Nicht- und Noch-nicht-Dolmetscher*innen im Zentrum der Konzipierung der Prüfungsmodalitäten stand und intern wie extern kontroverse Debatten zeitigte. Wie bereits ausgeführt wurde, empfanden sich selbst die »ordentlichen« ÖGS-Dolmetscher*innen als heterogene Gruppe. Umso schwieriger schien es, für all jene, die dazu stoßen sollten, passende Kategorien zu finden. Denn einerseits war man bestrebt, möglichst strenge Grenzen zu ziehen, andererseits musste man dem Status Quo gerecht werden. Die Lösungen waren kreativ, umfassten kategoriale und graduelle Differenzierungen ebenso wie Hybridkategorien, waren aber schließlich zu komplex, um jemals tatsächlich zur Anwendung zu kommen.

9.4.2.3 Ausweis

Neben Prüfungen stellen Ausweise eine physische Form der Grenze dar, die es ermöglicht, bestimmte Personen ein- bzw. auszuschließen. Über eine lange Periode, beginnend mit Jakob Fischbach im Jahre 1829, stellte die gerichtliche Beeidigung die einzige Option dar, eine Berechtigung für die Berufsausübung und gleichzeitig nach »Ablegung des Dolmetschereides« (D-Korr 3: 1984) ein physisches Zeichen in Form eines Dekretes (Fischbach 1832) oder eines »Ausweises« (D-Korr 3: 1984) zu erlangen. Auch wenn die Beeidigung keinerlei Überprüfung der Kompetenzen vorsah – man hatte lediglich einen Nachweis der Sprachkunde zu erbringen –, erwarb man mit dem »Gerichtsausweis« nicht nur die Berechtigung bei Gericht zu dolmetschen, sondern auch eine Art umfassendes Gütezeichen und Symbol für eine soziale Position (siehe dazu Kapitel 6.3.1.3). Insofern ist es nachvollziehbar, dass alle beeideten Befragten auf ihre frühe Beeidigung zu sprechen kommen, nicht ohne gewissen Stolz und manchmal auch mit ein wenig Ironie. Gleichzeitig wird in fast allen Interviews Unmut über die fehlende Qualitätsüberprüfung bei Gericht geäußert. Diese Praxis habe dazu geführt, dass noch Jahre nach der Verbandsgründung zahlreiche nicht ausreichend qualifizierte Personen auf den Listen standen:

Ja, und ich habe dann sehr lange von unserem Prüfungssystem erzählt und erzählt, warum unsere Prüfung so streng ist und was wir prüfen [...]. Und [er*sie] hat dann die Liste geholt, und da stand, welche Berufe die Gebärdensprachdolmetscher*innen auf der Liste ursprünglich haben und hatten. Und da war ein Hilfsarbeiter, ein Fensterputzer, na ja, solche Leute stehen in [Ort] auf der Liste, und eine sehr alte Pensionistin. Und dann verstand [er*sie], was ich meine, dass jemand, der Fensterputzer ist, nicht ein Dolmetscher sein kann, denn die Leute haben keine Vorstellung, was Dolmetschen wirklich ist.

Als mit Inkrafttreten einer Gesetzesänderung Prüfungen für Eintragungswerber*innen eingeführt worden waren (vgl. Kadrić 2009: 204), sprach sich der neu

gegründete *Gebärdensprach-DolmetscherInnen-Verband* im Jahre 1999 vehement gegen eine Gleichstellung der beiden Prüfungen bzw. Ausweise aus, da die »Bestätigung über die erfolgreich absolvierte Prüfung an der Universität Graz [...] mit der Eintragung in die Liste der allgemein beeideten und gerichtlich zertifizierten DolmetscherInnen nicht verglichen werden« (D-Korr 37: 1999) kann.

Trotz des Wissens um die Problematik der Vergabe hat der Begriff des Ausweises eine gewichtige Bedeutung, der Ausdruck kommt insgesamt knapp 100-mal in den Dokumenten und Interviews vor. Obwohl er seine Bedeutung als Ausweis der Legitimation lediglich bei Gericht entfaltete, wurde er als distinktives Symbol wahrgenommen, das auch in anderen Zusammenhängen dem Gegenüber signalisieren sollte, dass ihre Erwartungen erfüllt werden. Neben dem Gerichtsausweis, der aus der Sicht der Gehörlosen eine heteronome Legitimation darstellte, die ihren Ansprüchen nicht genügte, begann der *Österreichische Gehörlosenbund* Mitte der 1990er Jahre selbst Ausweise für ÖGS-Dolmetscher*innen auszustellen, die vonseiten der Landesverbände Bestätigungen über ihre Gebärdensprachkompetenz und Dolmetscherfahrung erbringen konnten. Der Ausweis des Gehörlosenbundes war orange, 14 mal 10 cm groß, beidseitig bedruckt und in der Mitte gefaltet. Auf dem Deckblatt findet sich neben der Überschrift »Österreichischer Gehörlosenbund« (und einigen Zusatzinformationen) als Bezeichnung des Ausweises »Funktionärslegitimation« sowie das durchgestrichene Ohr als Symbol (D-Dok 26: 1995). Innen finden sich neben Angaben zur Ausweisnummer, zum Ausstellungsdatum und zur Gültigkeitsdauer der Name der Person sowie deren Funktion und Adresse ebenso wie die Adresse des Gehörlosenbundes. Des Weiteren beinhaltet der Ausweis ein Passbild, die Unterschrift des Präsidenten und der jeweiligen Person sowie eine Stampiglie des Gehörlosenbundes. Der mir vorliegende Ausweis wurde am 20. August 1995 ausgestellt und trägt die Nummer D8, die Funktion der Person wird als »Gebärdensprachdolmetsch« angegeben, der Ausweis ist bis Ende 1996 gültig und verlängerbar. Wie lange dies Usus war und wie viele Dolmetscher*innen Ausweise vonseiten des Gehörlosenbundes erhielten, konnte nicht eruiert werden, es ist jedoch anzunehmen, dass mit Gründung des Dolmetscher*innen-Verbandes ein solcher Ausweis insofern obsolet wurde, als der Verband eigene Ausweise ausstellte.

Das Bedürfnis einen Ausweis zu besitzen und vorweisen zu können, war auch im Zuge der Verbandsgründung Thema. Für den zu gründenden Verband stellte der Ausweis eine Kompetenzbescheinigung ebenso wie eine Bindungsmaßnahme dar, für Verband wie Mitglieder angesichts des Fehlens einer staatlichen Anerkennung ein Zeichen für Qualifikation und ethische Orientierung an den Interessen der Kund*innen ebenso wie jenen des Verbandes, für die Mitglieder war er außerdem ein Zeichen der Zugehörigkeit. Insofern war der Ausweis ein Distinktionsmittel ebenso wie eine vertrauensbildende Ressource, die bei Bedarf die Mitgliedschaft nach außen demonstrieren sollte. Der erste Vorschlag über die Gestaltung eines Mitgliedsausweises basierte auf der bereits vorgestellten mehrstufigen und modu-

laren Prüfung (D-Dok 40: 1997). Eine der befragten Personen äußert sich über den Vorschlag wie folgt:

Da gab es dann so etwas wie einen Führerschein, so ein aufklappbares Ding, und du bekommst Stempel, für welche Bereiche, Settings du schon geprüft bist. Und das war lange auf dem Tapet. [...] Es war dann nur klar, da muss man zwanzig verschiedene Prüfungen machen für zwanzig verschiedene Settings.

Das ambitionierte Projekt wurde schließlich aufgrund der Nichtrealisierbarkeit der hierarchisch-modularen Prüfung verworfen. Der erste Ausweis, der schließlich an alle Mitglieder nach abgelegter Prüfung oder Vorweisen des Zertifikates der Weiterbildung in Graz ausgegeben wurde, wurde selbst entworfen, hatte Scheckkartenformat, war aus hellblauem Karton und laminiert (D-Dok 55: 1999; D-Dok 65: 2005). Auf der Vorderseite befanden sich der Name des Verbandes sowie dessen Logo, ein Passbild und der Name des Inhabers bzw. der Inhaberin, das Gültigkeitsdatum und die Dokumentbezeichnung »Ausweis für geprüfte GebärdensprachdolmetscherInnen«. Auf der Rückseite des Ausweises war folgender Text abgedruckt:

Die/der Inhaber/in dieses Ausweises erfüllt die Qualitätskriterien, die der Österreichische Gebärdensprach-DolmetscherInnen-Verband als Grundlage für den Beruf »GebärdensprachdolmetscherIn« bundesweit laut Statuten festgesetzt hat, und hat sich dazu verpflichtet, die gültige Berufs- und Ehrenordnung einzuhalten. (D-Dok 65: 2005)

Darunter befanden sich das Ausstellungsdatum, die Unterschrift der Obfrau und eine Stampiglie. Nach vier Jahren war eine Rezertifizierung durch Nachweis von Praxisstunden, Fortbildungen und Verbandsinteresse vorgesehen (D-Dok 50: 1998). Diese Vorgaben waren jedoch so vage formuliert, dass bei der Generalversammlung im Jahre 2002, als die ersten Ausweise ausließen, das Prozedere nochmals diskutiert werden musste (D-Korr 39: 2002).

Der Ausweis stellte für die Gründungsmitglieder eine physische Form der Grenze dar, die es ihnen ermöglichte, sich selbst eine Statusposition zuzuweisen, neue Mitglieder nach erfolgreich absolviert Prüfung zu gewinnen, aber auch Mitglieder durch Entzug des Ausweises auszuschließen. In Ermangelung einer Ausbildung wurde die Bezeichnung »geprüfte*r Gebärdensprachdolmetscher*in« geprägt, die Verbandsdolmetscher*innen von Dolmetscher*innen der habitualisierten, aber auch der traditionellen autonom und heteronom organisierten Sphäre differenzierte. Die Bezeichnung konnten auch jene rund 20 Gründungsmitglieder für sich beanspruchen, die keine Berufseignungsprüfung zu absolvieren hatten, da der Besuch des Weiterbildungslehrganges als zumindest äquivalent angesehen wurde.

9.4.2.4 Weiterbildung

Möglichkeiten der Weiterbildung¹⁴ hatten in Ermangelung einer formalen Ausbildung seit Anfang der 1990er Jahre eine große Rolle gespielt (siehe dazu Kapitel 8.4.1). Eine*r der Befragten bezeichnet die Teilnahmebestätigungen der ersten Seminare und Workshops, die zunächst von der Universität Graz und danach im Zuge der Vorbereitung zum Weltkongress durchgeführt wurden, als »Zertifikate«, was die Bedeutung dieser schriftlichen Nachweise unterstreicht. Im Zusammenhang mit der Verbandsgründung werden in den Dokumenten Weiterbildungsseminare zwar erwähnt, allerdings ist nur wenig Konkretes dazu zu finden. Das Bewusstsein, sich in Zukunft mit dieser Thematik auseinanderzusetzen zu müssen, ist zwar vorhanden, ein konkreter Plan scheint jedoch zu dem Zeitpunkt noch nicht als notwendig erachtet worden zu sein. Dies zeigt sich u.a. darin, dass das Thema nicht systematisch behandelt wird, sondern in unterschiedlichen Zusammenhängen Erwähnung findet.

Im Zuge der Diskussion der Sinnhaftigkeit des hierarchisch-modularen Prüfungssystems wird z.B. die Notwendigkeit festgehalten, ein- bis zweimal jährlich »Fortbildungsveranstaltungen angepaßt an die Prüfungsmodule« (D-Dok 45: 1997) zu organisieren. Diese konnten formellen wie informellen Charakter haben, neben eingekauften Seminaren von »kompetenten Gehörlosen und Fachleuten« waren auch in Eigenregie von »Kleingruppen« vorbereitete interne Veranstaltungen zu einem bestimmten Thema, wie etwa »Sport oder Medizin«, angedacht (ibid.). Eine dritte Variante, die sich in den Dokumenten findet, sind regionale Weiterbildungsveranstaltungen, die von Dolmetscher*innen eines Bundeslandes nach jeweiligem Bedarf organisiert werden sollten (D-Dok 43: 1997).

Die Weiterbildungspflicht für Mitglieder wird bereits im ersten Vorschlag zu den Statuten festgehalten: »d) Die ordentlichen Mitglieder sind verpflichtet sich nach Kräften weiterzubilden« (D-Dok 30: 1996). Die zukünftigen Weiterbildungangebote sollten jedoch auch außerordentlichen und potenziellen Mitgliedern offenstehen. Diese sollten auf Grundlage eines Praxisnachweises die Möglichkeit erhalten, Seminare zu einem verbilligten Tarif besuchen zu können (D-Dok 50: 1998). Kurz nach der Verbandsgründung wird erstmals ein »Vorbereitungsseminar« für jene ÖGS-Dolmetscher*innen erwähnt, die einen Prüfungsantritt in Erwägung ziehen (ibid.). Genauere Informationen zu den Inhalten finden sich in den Dokumenten noch nicht.

9.4.2.5 Öffentlichkeitsarbeit

Sehr organisiert und ambitioniert stellt sich das Protokoll der Arbeitsgruppe dar, die im Rahmen der Verbandsgründung mit Fragen der Öffentlichkeitsarbeit und des

14 Die Bezeichnungen Fortbildung und Weiterbildung werden synonym verwendet (vgl. Lenz 2005: 21).

Fundraising befasst war. Die Bedeutung der Öffentlichkeitsarbeit wird im Papier in einer Präambel wie folgt dargestellt:

Die Öffentlichkeitsarbeit des Verbandes wird vor der Gründung und auch im laufenden Verbandsleben eine wichtige Funktion innehaben.

Unter Öffentlichkeitsarbeit verstehen wir viele verschiedene Aspekte: Nicht nur Informationsweitergabe an Medien und potentielle GeldgeberInnen, sondern zum Beispiel auch, was für einen Eindruck das Aussehen des Logos oder das Auftreten der einzelnen Mitglieder hinterlässt. (D-Dok 42: 1997)

Des Weiteren wird die Notwendigkeit eines »vernünftigen und gut geplanten« Vorgehens als unumgänglich unterstrichen, »um als DER Dolmverband anerkannt zu werden« (ibid.). Der Wunsch, möglichst professionell zu wirken, zeigt sich in der Form des Konzeptes wie in Aufbereitung der Themen: Auf dem Titelblatt findet sich eine Zeitleiste mit Meilensteinen und Arbeitsphasen, beginnend mit der Sitzung im September 1997, bei der das Konzept vorgestellt wurde. Das interne Motto lautete: »Unser Verband gibt die Richtlinien vor!!! Österreichweit« (ibid.).

Der Plan sah vor, den Verband im Herbst 1998 »einem Paukenschlag gleich« (ibid.) der Öffentlichkeit zu präsentieren. Als Zielgruppe werden genannt: Gehörlosenvereine, potenzielle Auftraggeber*innen wie Ämter und Behörden, Gerichte, Krankenhäuser, Schulen, die für die Finanzierung der Dolmetschätigkeiten zuständigen Bundessozialämter, aber auch Ministerien, Landesregierungen, Behindertensprecher*innen der Parteien u.a. »Kontaktstellen«. Die Bekanntmachung soll über eine Presseaussendung, eine Pressekonferenz sowie die Aussendung von eigens aufbereitetem Informationsmaterial an o.g. Stellen erfolgen. Der Termin im Herbst 1998 wird insofern als strategisch »günstig« erachtet, als noch ausreichend Vorbereitungszeit zur Verfügung steht (ibid.).

Um das Vorhaben zu realisieren, seien zunächst intern Strukturen zu schaffen, Verantwortliche für einzelne Aufgaben sowie Ansprechpersonen in allen Bundesländern zu nominieren, Hierarchien im zu gründenden Verband zu klären sowie diverses Material vorzubereiten. Dazu zählen die bereits erwähnte Infomappe und eine zusätzliche Fundraisingmappe sowie die Erstellung eines Logos für das visuelle Erscheinungsbild auf Visitenkarten, Briefen, Honorarnoten u.Ä. Extern sollten namhafte Personen aus dem Feld der Wissenschaft und von internationalen Verbänden wie der *European Union of the Deaf* sowie Prominente als Unterstützer*innen gewonnen werden. Da der Verband erst mit der Einzahlung der ersten Mitgliedsbeiträge über finanzielle Mittel verfügen würde, wird des Weiteren vorgeschlagen, noch vor Einreichung der Statuten bei der Vereinspolizei, die für das Frühjahr 1998 angesetzt wurde, Sponsor*innen über die Aussendung der Fundraising-Mappe und die Aktivierung persönlicher Kontakte zu gewinnen.

Auch sollten in den nachfolgenden Monaten Vorfahrten getroffen werden, um die »laufende Präsenz« des Verbandes zu gewährleisten und Networking zu

betreiben. Dies erfordere die Produktion diverser Folder u.a. »Standmaterial« für unterschiedliche Zielgruppen. Ebenso sei an Zusammenarbeit mit anderen Laut- und Gebärdensprachdolmetschverbänden im In- und Ausland zu denken und bestehende Kontakte seien zu nutzen. Als Werbemaßnahme wird auch »Benefizdolmetschen« in Betracht gezogen. Um Transparenz und Informationsfluss intern zu gewährleisten, wird vorgeschlagen, ein »internes Informationsblatt« für Mitglieder viermal jährlich zu produzieren. Zwar seien alle angehalten, sich an der Öffentlichkeitsarbeit zu beteiligen, als zielführender wird jedoch die Arbeit in einer ständigen Arbeitsgruppe bzw. die Nominierung einer Pressesprecherin oder eines Pressesprechers angesehen (ibid.).

Der ambitionierte Plan deutet ebenso wie das Wording auf die Bedeutung hin, die mit der Verbandsgründung verknüpft wird, und die Notwendigkeit, diese Bedeutung nach außen zu transportieren. Das Ziel der Öffentlichkeitsarbeit ist Imagebildung. Diese wird als konstruktiver Akt verstanden, der dazu dient, dem Verband als unverwechselbare und nicht austauschbare Marke zu größtmöglicher Bekanntheit zu verhelfen. In diesem Zusammenhang gilt es, die Identität des ÖGSDV als berufsständische Vertretung mit seinen Werten, die den Motor des Handelns seiner Mitglieder darstellen, gegenüber hörenden wie gehörlosen Kund*innen, Institutionen und der Öffentlichkeit zu kommunizieren. Das Event der Pressekonferenz zielt darauf ab, eine Vertrauensbasis zu schaffen, während kontinuierliche PR-Aktivitäten ebenso wie das Handeln jedes einzelnen Mitglieds den Verpflichtungscharakter der Marke nachhaltig festschreiben sollen. So der Plan.

9.4.3 Konkurrenz und Konflikte

Die Aktivitäten um die Verbandsgründung waren straff organisiert. Die Notwendigkeit sich in zahlreichen Punkten zu einigen und rasch zu Ergebnissen zu gelangen, die nach außen transportiert werden können, führte zu kontroversen Diskussionen, Missstimmung und Widerstand. Im Zuge der Vorbereitungen wurde die in Kapitel 9.3.1 behandelte Grenze zwischen »Jung« und »Alt« virulent und schließlich von beiden Seiten als Erklärungsgrundlage für divergierende Meinungen und Verhaltensweisen herangezogen. Diese Differenzen sind in den schriftlichen Dokumenten nicht festgehalten und werden, obwohl der Unmut in den Erzählungen zutage tritt, auch in den Interviews nur verhalten angesprochen. Dies mag damit zusammenhängen, dass die Gründung des Verbandes allen zum Vorteil gereichte. Auch jene Befragten, die mittlerweile aus dem Verband ausgetreten sind, der Verbandspolitik nicht positiv gegenüberstanden bzw. -stehen oder sich aus der aktiven Verbandsarbeit zurückgezogen haben, betonen ausdrücklich, dass die Verbandsgründung maßgeblich dazu beitrug, den Status der ÖGS-Dolmetscher*innen zu heben:

Für mich war wichtig, dass man den Status bekommen hat. Ich bin nicht nur so da, sondern als [Dolmetscher*in]. Ich bin geprüft und ich habe einen Ausweis. [...] Ja, einfach, dass man einen Beruf hat. Das war für mich das Wichtigste.

Weder wird der Schritt der Verbandsgründung in Frage gestellt noch der eigene Einsatz für die gemeinsame Sache bedauert.

Die Erklärung der Differenzen allein auf Basis des Generationenkonfliktes greift – wie sich nach mehrmaligen Lesen der Interviews zeigt – allerdings zu kurz, auch wenn dieser den Befragten am eindrücklichsten in Erinnerung geblieben ist. Persönliche Vorlieben und individuelle Rahmenbedingungen spielten ebenso eine Rolle: Einige Personen waren engagierter, hatten mehr Energie oder auch einfach mehr zeitliche Ressourcen zur Verfügung, manche waren »vom Typ her« eher »die treibenden Kräfte«, während andere mit anderen Dingen beschäftigt oder mit ihrem Ursprungsberuf ausgelastet waren. Manche waren zurückhaltend, weil sie mit der Materie »noch etwas überfordert« waren, einige legten »viel Herzblut« in die Sache, waren kämpferisch und streitbar, andere hielten sich zurück und warteten ab, wiederum andere nahmen die Rolle der Integrationsfigur wahr und versuchten bei Auseinandersetzungen »alles aus einer sehr guten, sachlichen Perspektive« zu betrachten.

Die Euphorie war zunächst groß, und so wurden die Konflikte anfangs nicht offen ausgetragen. Es gab divergierende Meinungen und kontroverse Diskussionen, aber auch Kompromisse, was, wie eine der befragten Personen bemerkte, eine positive Konsequenz der heterogenen Zusammensetzung der Gruppe war. Auch wollte man das Projekt, das von unterschiedlichen Akteur*innen über Jahre vorbereitet worden war, nicht zum Scheitern bringen. Die Unstimmigkeiten wuchsen sich allerdings zu einem heftigen Konflikt aus, als die Entscheidung über den Sitz des Verbandes zu treffen war und die Funktionäre bestimmt werden sollten. An dieser Stelle wurden die tlw. inkompatiblen Vorstellungen über die Arbeitsweise des zu gründenden Verbandes deutlich. Denn der Verband sollte eine einschneidende Strukturveränderung mit sich bringen: Nach der losen, informellen *Arge*, die man als »Selbsthilfegruppe« bezeichnen könnte, dem sich daraus gebildeten »Dolmetschteam« beim Weltkongress und der neu zusammengestellten »Lerngruppe« im Rahmen des Weiterbildungslehrganges sollte nun ein Gefüge konstruiert werden, das hierarchisch geprägt ist, die Trennung in formale Positionen und einfache Mitglieder erforderte und für den Zusammenhalt der Einführung von Regeln bedarf. Dieser Wechsel vom informellen reziproken Engagement für das individuelle wie das kollektive Wohl zu einer institutionalisierten Struktur versprach zwar die langersehnte Statushebung, hatte allerdings auch den Verlust des Familiären, Bunten, Ungeordneten, Kreativen, Experimentellen und Ungezwungenen zur Folge.

In diesem Zusammenhang kamen als Konfliktursachen Macht, Konkurrenz und Misstrauen ins Spiel und der »Hickhack« begann. Die einen votierten für einen Präsidenten bzw. eine Präsidentin mit langjähriger Erfahrung und einem bereits bekannten Namen, andere wiederum zogen eine*n Vertreter*in der jungen Generation vor, der*die ausreichend Kraft, Zeit und Elan für die zu bewältigenden Aufgaben aufbringen konnte. Um durch diese Entscheidung keinen Bruch herbeizuführen, wurde der Vorschlag gemacht, den Vorstand alle zwei Jahre von Bundesland zu Bundesland rotieren zu lassen, was jedoch schließlich als ebenso wenig praktikabel verworfen wurde wie der Vorschlag, die einzelnen Funktionen des Vorstandes in unterschiedliche Bundesländer zu vergeben. Aus diversen persönlichen, beruflichen und strategischen Gründen entschied man schließlich mehrheitlich, die »jungen Wilden aus Wien« mit der Aufgabe zu betrauen. Als Vizepräsidentin stellte sich eine erfahrene Dolmetscherin zur Verfügung, die anderen drei Funktionen (Präsident*in, Kassier*in, Schriftführer*in) wurden von Vertreter*innen der jungen Generation eingenommen (D-Dok 49: 1998).

Diese Entscheidung wurde nicht von allen wohlwollend aufgenommen. Die »Jungen« stießen mit ihrem überbordenden Elan, dem Wunsch nach strengen Regeln, straffer Organisation und starker Außenpräsenz bei einigen »Älteren« auf Unverständnis. Die »Jungen« wiederum waren von einigen »Älteren« enttäuscht und empfanden sie als »gelähmt«, erschöpft von jahrelangen Kämpfen und Misserfolgen, »fast wie in einem kollektiven Burnout« gefangen, das keine allzu großen Veränderungen verkraftete. In ihrem Idealismus, ihrem rührigen Streben nach Professionalisierung und aus Unkenntnis der individuellen und kollektiven Historie konnten sie die Zurückhaltung der Älteren zunächst nicht nachvollziehen:

Und das stimmt auch, ich glaube, ich habe es nicht verstanden. Ich habe es erst viel später selbst gespürt und dann auch verstanden, was für eine Belastung das [für die Älteren] gewesen sein muss.

Die »Jungen« sah man nicht mehr als Kolleg*innen, sondern nahm sie vor allem in der Rolle der »Politiker« wahr, die sich nicht mehr um die Wünsche der Basis kümmerten, sondern vorauselten, ihre soziale Position zu stärken versuchten und ihre Macht ausbauen wollten. Die »Jungen« wiederum beklagten, dass sie nicht mehr als Individuum und Dolmetscher*in wahrgenommen wurden, sondern nur mehr als »Interagierende in diesem Dolmetscher*innen-noch-nicht-Verband«. Was für die einen »Macht« war, die sie in falschen Händen wähnten, war für die anderen der »relativ große Gestaltungsspielraum« und die Möglichkeit »noch etwas formen zu können«. Trotz dieser unmissverständlichen Grenzziehungsarbeit war die Gruppe nicht gespalten. So berichten die »Jüngeren« auch davon, dass ihnen »das Staffelholz« von einigen Älteren »in positiver Art und Weise übergeben« wurde und sie auf ihre »inhaltliche wie moralische Unterstützung« zählen konnten. Und Vertreter*innen der älteren Generation berichten, dass sie dem »Drang der jungen Generation«

durchaus etwas abgewinnen konnten und ihre Arbeit und ihren Einsatz zu schätzen wussten.

Trotz der divergierenden Wahrnehmungen und der daraus resultierenden Konflikte wurde die Gründung des Verbandes nicht ein weiteres Mal verschoben. Auch wenn Grenzziehungsarbeit innerhalb der Gruppe stattfand, wurde die Grenze zu jenen Dolmetscher*innen, die die gemeinsame Entwicklungsgeschichte nicht teilten, als zunehmend deutlicher empfunden. Dieser galt es nun mit den verfügbaren Ressourcen vereint eine Form zu geben.

9.5 Vermessung und Durchsetzung der Zuständigkeit

Nach der Darstellung der internen Aktivitäten, die zur Verbandsgründung geführt haben, sollen in diesem Kapitel jene Themen besprochen werden, die in den ersten Jahren des Verbandes dazu beitrugen, eine klar unterscheidbare Kategorie der »geprüften ÖGS-Dolmetscher*innen« zu schaffen.

9.5.1 Wir existieren jetzt offiziell!!!!¹⁵

Nach Nichtuntersagung der Statuten fand am 18. März 1998 die erste Generalversammlung des *Österreichischen Gebärdensprach-DolmetscherInnen-Verbandes* (ÖGSDV) in Wien statt, bei der die vier Vertreter*innen des Vorstandes gewählt wurden. Neben den bereits eingeleiteten Aktivitäten zur Bekanntmachung des Verbandes u.a. in einer Pressekonferenz, einer postalischen Information an alle Landesstellen des Bundessozialamtes und ersten Gesprächen mit den zuständigen Behörden zu Akkreditierung und Tarifregelung wurde der Verband drei Tage nach der ersten Generalversammlung am 21. März 1998 bei der jährlichen Bунdestagung des *Österreichischen Gehörlosenbundes* vorgestellt (D-Dok 56: 1999), wo dessen Ziele und geplante Aktivitäten positiv aufgenommen wurden (D-Dok 49: 1998).

Am 30. November 1998 fand in Wien die Pressekonferenz statt, bei der Vertreter*innen des Verbandes, der Gehörlosengemeinschaft sowie Vertreter*innen der Universität Graz anwesend waren, um Impulsreferate zu halten und für Fragen zur Verfügung zu stehen. Der Einladungstext lautete wie folgt:

Die Situation der DolmetscherInnen für Gebärdensprache weist viele Defizite auf. Es gibt kein anerkanntes Berufsbild, keine Ausbildung und keine einheitliche Tarifregelung für Dolmetschleistungen.

Gehörlose werden aus dem gesellschaftlichen und kulturellen Leben ausgesperrt, da nur selten DolmetscherInnen für Gebärdensprache anwesend sind.

¹⁵ Zitat aus D-Dok 49: 1998.

Der neue Verband bietet ein professionelles Service für hörende und gehörlose KundInnen. (D-Korr 30: 1998)

Die Pressekonferenz sowie ein ausführlicher Beitrag der APA (Austria Presse Agentur) mit Fotos bewirkten eine starke Medienpräsenz (sma/gu 1998). Die Presseberichte spiegeln das wider, was der Verband mit der Pressekonferenz zu transportieren intendierte: zum einen die rückständige Situation Österreichs und die damit verbundene Ausgrenzung Gehörloser aus dem gesellschaftlichen Leben, zum anderen den positiven Aspekt der Professionalisierung durch die Gründung des Verbandes (E.W. 1998; Frei 1998; N.N. 1998a; N.N. 1998b; N.N. 1998c; N.N. 1998d; N.N. 1998e; N.N. 1998f). Um die interne Kommunikation zu vereinfachen, wurde eine »Mitgliederzeitung« mit Namen *handlich* ins Leben gerufen, die in der Folge in unregelmäßigen Abständen erschien (D-Dok 57: 1999).

9.5.2 Sculpting: Die neue Dolmetscher*innenfigur

Auch wenn man sich in den knapp zehn Jahren der kollektiven Beschäftigung mit dem Gebärdensprachdolmetschen Gedanken über Merkmale des Berufs gemacht und Unsicherheiten ob der Abgrenzung zu anderen Berufsfeldern diskutiert hatte, war mit der Verbandsgründung klar geworden, dass ein akkordiertes Bild nach innen gelebt und nach außen transportiert werden muss. Im Folgenden wird der Prozess der Konstruktion des Berufsbildes und der operativen Gestaltung einer Berufskultur als Teil einer Translationskultur im Sinne Prunčs (1997) besprochen, zu der auch die Errichtung von »entry boundaries« und die staatliche Legitimierung der gesetzten Grenzen zählt.

9.5.2.1 Richtiges Dolmetschen

Die »Grundidee«, trotz Unwägbarkeiten und unterschiedlicher Vorstellungen schließlich doch einen Verband zu gründen, entstammte dem Wunsch nach Etablierung einer »Interessensvertretung nach außen« als Markenzeichen für Professionalität und Qualität. Im Zuge des Ganges an die Öffentlichkeit musste ein Berufsbild entwickelt werden, das sich »von diesem alten, einfach nur dolmetschen können, weil man die Sprache kann« unterschied und geeignet war, die »gehobene Position«, die man anstrebte, adäquat zu repräsentieren und zu transportieren. Das Kind hatte nun einen Namen, »es ist ein Beruf und keine Spielerei«, und diesem sollte vonseiten der Auftraggeber*innen und zuständigen Behörden Wertschätzung entgegengebracht werden.

Ein Instrument, um Wertschätzung zu generieren, sind Berufs- und Ehrenordnungen, die, wie Prunč (2009: 123) bemerkt, weniger auf die Darstellung translatorischer Leistungen abzielen, als darauf, jene Attribute in den Vordergrund zu rücken, die aus der Sicht der Translator*innen von Kund*innen und Auftraggeber*innen

geschätzt werden. Mit dem Wunsch nach Sichtbarkeit und Anerkennung und der Einführung von Regeln ging jedoch auch Unsicherheit einher:

Ich glaube schon, dass es, für mich zumindest, ein bewussterer Zugang war, oder das hat jetzt einen Namen, da muss man jetzt vorsichtig damit umgehen, da muss man aufpassen, dass man nichts verletzt, weil plötzlich ist da ein Berufs- und Ehrenkodex im Raum gestanden, wo Regeln waren, über die man sich vielleicht, ja, unbewusst vielleicht schon Gedanken gemacht hat, aber nie so bewusst. Also, dieses Bewusstmachen von: Was mache ich da überhaupt und passt das überhaupt für alle Seiten? Oder, wie werde ich denn jetzt wahrgenommen?

Die Berufs- und Ehrenordnung (BEO) des ÖGSDV wurde in einer Verbandssitzung am 6. Juni 1998 beschlossen (D-Dok 56: 1999). Als Muster diente die Berufs- und Ehrenordnung von *UNIVERSITAS*, man hatte sich aber auch mit Ehrenkodizes von Verbänden aus anderen Ländern beschäftigt (D-Dok 34: 1996). Wie in Kapitel 1.3.2 dargelegt wurde, stellen Ehrenkodizes verbindliche Gruppenmoralen dar, in denen Werte und Tugenden in Form von Normen festgehalten sind, welche die jeweils vorherrschenden Selbstkonzepte nach innen festigen wie nach außen transportieren. In der BEO des ÖGSDV sind Normen kodifiziert, die sich auf die Verantwortung der Dolmetscher*innen für ihre Kompetenzen, ihr soziales Verhalten und das von ihnen zu produzierende Translat als Produkt beziehen (D-Dok 52: 1998).

In der Präambel der BEO (D-Dok 52: 1998) wird festgehalten, dass das Gebärdensprachdolmetschen »nur von ProfessionistInnen zuverlässig ausgeübt werden kann«. Diese sind für ihre Handlungen »alleinverantwortlich« und »festigen und heben« »durch Qualifikation und Leistung das Ansehen des Berufsstandes«. Sie sind verpflichtet, sich nur in jenen Fachgebieten zu betätigen und jener Kommunikationsformen zu bedienen, in denen sie »über einwandfreie Kenntnisse verfügen«. Sie haben Wissenslücken durch Recherche zu beseitigen bzw. andernfalls Aufträge nicht anzunehmen. Ihre Kompetenzen umfassen »einwandfreie« Sprach- und Kulturkompetenzen, »berufsspezifisches Wissen« und Allgemeinbildung. Des Weiteren halten sie »mit den neuesten Gegebenheiten Schritt« und verpflichten sich »für den Erhalt ihrer beruflichen Qualifikation« durch Weiterbildung »Sorge zu tragen«. Sie sind verlässlich, pünktlich und »haben ein gepflegtes Äußeres« und wählen ihre Kleidung entsprechend den Anforderungen des Auftrages. Ihre Honorarforderungen sind angemessen.

In Bezug auf ihr Ethos sind sie »gewissenhaft, unvoreingenommen und unparteiisch«. Sie achten Inhalt und Zweck der Botschaft und übernehmen nur Aufträge, bei denen sie Inhalte und Personen »uvoreingenommen und wertfrei« gegenüberstehen. Unparteilichkeit wird als Loyalität gegenüber allen involvierten Personen sowie dem Berufsstand verstanden. Im Rahmen ihrer Tätigkeit handeln sie stets »nach den Prinzipien von Achtung und Respekt« und üben ihre Dolmetschätigkeit »kultursensitiv« aus. Ein weiterer zentraler Grundsatz stellt die »Verpflichtung zur

Verschwiegenheit« dar. Gegenüber ihren Kolleg*innen verhalten sie sich kollegial und solidarisch. Sie »wahren in der Beurteilung« deren Leistung »taktvolle Zurückhaltung vor anderen« und nehmen Kritik »gelassen« auf. Im Team »motivieren und unterstützen« sie ihre Teamkolleg*innen.

Die BEO ist ein prospektives Regulativ mit dreifacher Funktion. Gegenüber Auftraggeber*innen und Öffentlichkeit dient sie als Zeichen für Professionalität, gegenüber den aktiven und potenziellen Mitgliedern steht die Autorität kodifizierter Verhaltensrichtlinien im Vordergrund und gegenüber den gehörlosen Kund*innen hat sie eine schützende wie eine pädagogische Funktion. Sie sollte, wie aus den Interviews hervorgeht, eine »Idee davon, was professionell wäre«, vermitteln und gleichzeitig dazu beitragen, »Scharlatanerie hintanzuhalten«.

Mit der Verbandsgründung setzt ein bewusster, kreativer Prozess des »sculpting« mentaler Cluster ein, der dazu dient, Ordnung zu schaffen (vgl. Zerubavel 1995: 1095f.) und »islands of property« abzustecken, die laut Zerubavel (1993: 5) aufgrund ihrer Ordnung kognitive Ruhe versprechen und daher als ideale Sphären erscheinen. Indem dem Gebärdensprachdolmetschen ein »neuer Anstrich« gegeben wird, so die Aussage in einem Interview, wird eine scharfe Grenze zwischen »richtigem« und »falschem« Dolmetschen gezogen. Eine Neupositionierung scheint nur dann möglich, wenn mentale Zäune errichtet werden, deren Überwindung großen Einsatz erfordert. Insofern kann man die in den Anfängen der Verbandstätigkeit praktizierte Differenzierung in »richtiges« und »falsches« Dolmetschen im Sinne Zerubavels als kognitives Ergebnis eines rigidens Mindsets interpretieren, das Ordnung und Reinheit bedarf und Mischformen, Ambiguitäten oder graduelle Übergänge nicht toleriert.

Welches sind nun, abgesehen von der BEO, in den Erinnerungen der Befragten die Kriterien, durch die sich »richtiges«, »korrektes«, »ordentliches« oder »strukturiertes« Dolmetschen von »Dahingewusel« und »Scharlatanerie«, wie sie es bezeichnen, unterscheiden ließ? In Bezug auf erforderliche Kompetenzen werden in den Erzählungen nur jene ins Treffen geführt, derer sich die Akteur*innen anfangs selbst noch nicht sicher waren. An erster Stelle stand die Deutschkompetenz. Denn mangelhaftes Deutsch schade, so empfand man, nicht nur dem gesamten Verband, sondern diskreditiere zudem Gehörlose, da der Eindruck entstünde, diese könnten sich nicht angemessen ausdrücken. Begegnungen mit Dolmetscher*innen, die sich nur im »Slang« artikulieren können und nicht in der Lage sind, das dem Anlass angemessene Register zu wählen, werden als höchst unangenehm geschildert. In Bezug auf Erwartungen hinsichtlich der ÖGS-Kompetenz erinnern sich die Befragten daran, vor allem darum bemüht gewesen zu sein LBG zu vermeiden und sich intensiv mit Fachterminologie befasst zu haben. Der Struktur der ÖGS habe man anfangs jedoch noch wenig Beachtung geschenkt, auch wenn man versuchte von Gehörlosen zu lernen, die besonders expressiv gebärdeten.

Als zentrales Kriterium für »richtiges« Dolmetschen wird die Beherrschung von Dolmetschtechniken angeführt. Auch hierbei fällt auf, dass vor allem Techniken genannt werden, die von den Akteur*innen noch nicht bzw. nicht ausreichend automatisiert waren. Die vormals häufig praktizierte Konsekutivtechnik und das zusammenfassende Dolmetschen waren tabu, als adäquate Technik wurde in jedem Setting das Simultandolmetschen erachtet. Besonderes Augenmerk wurde auf die Beherrschung des Voicens, des Dolmetschens ins Deutsche, gelegt, das vielen Dolmetscher*innen aus Mangel an Erfahrung Schwierigkeiten bereitete. In beide Richtungen sollten Dolmetscher*innen darauf bedacht sein, sich von der Oberflächenstruktur der Ausgangstexte zu entfernen und nicht wörtlich zu dolmetschen. Und schließlich wurde es als unerlässlich erachtet, Strategien zu beherrschen, die im Rahmen des Teamdolmetschens, das damals noch wenig verbreitet war, erforderlich sind.

Zum neuen Selbstbild gehörte auch Ehrlichkeit in Bezug auf die eigenen Kompetenzen. Man wollte »den Leuten nichts mehr vorspielen« und sich »nicht mehr drüberschwindeln«. Zudem wurde angenommen, dass die Kund*innen mit der Zeit anspruchsvoller und kritischer werden. Als beste Teamkolleg*innen wurden daher jene erachtet, »die genau wissen, wo ihre Grenzen und Fehler sind.«

Die meisten Äußerungen in Bezug auf »richtiges Dolmetschen« betreffen die Wahrnehmung der Rolle als Dolmetscher*in, die professionelle Haltung, die man nach außen vertrat, und das soziale Verhalten, das man an den Tag legte. Mit dem Rollenbild wird u.a. auf das Verhältnis zu den gehörlosen Kund*innen abgezielt. Dieses habe distanzierter zu sein als zuvor, als man noch »70 Prozent Sozialarbeit« geleistet habe. Man habe daher auch nicht, wie dies früher gang und gäbe war, Gehörlosen Ratschläge zu erteilen, denn dies wurde als Bevormundung angesehen. Die Aufgabe von Dolmetscher*innen bestand darin, »nüchtern zu dolmetschen«, sich der eigenen Meinung zu enthalten und Gehörlose nötigenfalls an Sozialarbeiter*innen oder Arbeitsassistent*innen zu verweisen. Um sich eindeutig als professionelle*r Dolmetscher*in zu positionieren und »nicht wieder in die Berufsgruppe der Sozialarbeiter gedrängt zu werden«, war es unerlässlich, »die Grenze einmal ganz klar [zu] ziehen.« Dies erforderte auch eine scharfe Trennung zwischen Privatem und Beruflichem. War es früher Usus gewesen, während eines Auftrags mit Gehörlosen zu »plaudern«, sollte dies nunmehr unterlassen werden. In diesem Zusammenhang fallen die Metaphern »Sprachrohr« und »Maschine«, die überkommene Rollenmodelle wie »Schiedsrichter«, »Fürsprecher«, »Helfer«, »Problemlöser«, »Erklärer«, »Lehrer« u.Ä. ablösen sollten. Ambiguität und Hybridität wurden als Bedrohung für das neue Selbstbild empfunden: »Wir wollten uns quasi so einen anderen Anstrich [...] geben, damit wir von außen anders wahrgenommen werden«, wie ein*e Befragte*r erzählt. Die Wirkung, die man durch das eigene Verhalten auslöste, war essenziell, alle wollten einen guten Eindruck machen:

Nicht mehr, ich tu das alles, weil ich euch ja so gern habe und ich euch nur was Gutes will, sondern eben dieses Bewusstwerden, da schauen jetzt viele hin, auch Hörende, und die bilden sich ein Urteil über das Ganze, wie man eben wirkt.

Die Wirkung auf hörendes Publikum war auch insofern von Relevanz, als nach der Verbandsgründung, wie eine befragte Person erzählt, ein »Run« auf den Einsatz von ÖGS-Dolmetscher*innen bei öffentlichen Veranstaltungen, etwa in Kunst und Kultur oder in der Politik, einsetzte. Viele wollten sich mit ÖGS-Dolmetscher*innen schmücken, selbst wenn keine Gehörlosen im Publikum zu erwarten waren. In diesem Zusammenhang fällt der Ausdruck »Showdolmetschen«. Aufgrund dieser neuen, tlw. dekorativen Sichtbarkeit hatte man auch Hörenden gegenüber eine entsprechende Haltung einzunehmen. Es wurde als unerlässlich erachtet, die »Konventionen der hörenden Kultur« streng zu befolgen und die Selbstpräsentation an das konstruierte Bild der seriösen und professionellen Dienstleister*innen anzupassen. Das »Aufreten« war insofern von zentraler Bedeutung, als »man dadurch den Status« zu erlangen erhoffte, den man anstrebte. Man wollte eine Aura von Professionalität verbreiten, »korrekt« und »ordentlich« wirken, selbstsicher, aber kooperativ auftreten und Haltung einnehmen, was auch dem Anlass entsprechende Kleidung einschloss. Die Wahl adäquater Kleidung war zum einen Selbstdarstellungstechnik, zum anderen empfand man sich den gehörlosen Kund*innen gegenüber verpflichtet, sich »adrett« und »angemessen«, »dunkel und gut sichtbar« zu kleiden. Die Bedeutung des äußeren Erscheinungsbildes wird von allen ins Treffen geführt, einige erregen sich in ihrem Rückblick über Fehltritte von Kolleg*innen wie »Jesusschlapfen« und »aufgekrempte Ärmel«, die Optik der »alternativen Sozialarbeiterin« oder des »Streetworkers«, »lila Haare«, »ungeputzte Schuhe«, »zu viel Schmuck« oder einen »kurzen Mini«.

Über allen Regeln standen als oberste Gebote der Respekt gegenüber den Kund*innen und die Schweigepflicht. Damit das neue Modell funktionieren konnte, war eine »richtige Einstellung« unabdingbar. Dazu mussten die Regeln internalisiert und ein grundlegendes Verständnis entwickelt werden. Das akkurate Modell, das gemeißelt wurde, erlaubte keinen Pluralismus, keine Abweichung und keine Schattierungen. Der Drang, professionell zu handeln und als Profi wahrgenommen zu werden, entwickelte rasch »eine Eigendynamik«.

Die Verhaltensregeln waren im Rahmen der Treffen besprochen und die BEO an die etwa 20 Gründungsmitglieder verschickt worden. Anwärter*innen auf die Mitgliedschaft, die sich der Prüfung stellen wollten, wurden zu einem Vorbereitungsseminar verpflichtet, das drei Themenkomplexe umfasste: neben »Grundlagen des Gebärdensprachdolmetschens« wurden »Rollenverständnis von GebärdensprachdolmetscherInnen« sowie »Berufs- und Ehrenkodex von GebärdensprachdolmetscherInnen« vermittelt (D-Korr 32: 1999). Dass das Berufsethos auch viele Jahre nach der Verbandsgründung noch von großer Bedeutung war, zeigt sich u.a. darin, dass

trotz einiger Widerstände der obligatorische Besuch von Ethik-Seminaren »durchgepresst« wurde, die nunmehr den Titel »Macht und Verantwortung« trugen.

Die Konstruktion des beruflichen Mandats durch den rigiden Umgang mit Regeln und den Einsatz diverser Formen der Selbstdarstellung in Bezug auf Auftreten, äußerliche Erscheinung und Arbeitsstil erinnert an die Studie von Nelsen und Barley (1997) über die Grenzziehungsarbeit zwischen ehrenamtlichen und bezahlten Rettungsdiensten in den USA (siehe Kapitel 4.3.4.1). Auch bei den ÖGS-Dolmetscher*innen lassen sich im Zuge ihrer Grenzziehungsarbeit Oppositionen feststellen, die dazu dienen, von Amateur*innen unterschieden werden zu können: professionelle Dienstleistung vs. paternalistische Hilfestellung, Kompetenz vs. Halbwissen, Kontrolle vs. Unvorhersehbarkeit, Gewissenhaftigkeit vs. Sorglosigkeit sowie Haltung und Uniformierung vs. Leutseligkeit und Ungezwungenheit. Dass die Dolmetscher*innen sich selbst ebenso wie ihre Kund*innen mit ihrem Programm überforderten, wurde ihnen erst einige Zeit später bewusst (siehe dazu Kapitel 9.6.1).

Die Konstruktion eines akkurate Berufsbildes geschah jedoch nicht im luftleeren Raum. Wie die bisherigen Ausführungen gezeigt haben, hatten die ÖGS-Dolmetscher*innen fast seit Anbeginn der Tätigkeit der *Arge* zumindest punktuell Kontakt zu Lautsprachendolmetscher*innen. Wie nah bzw. fern sich die Gründungsmitglieder des ÖGSDV diesen fühlten, soll im Folgenden behandelt werden.

9.5.2.2 Lautsprachendolmetschen: Folie und fremde Welt

Bevor auf die Wahrnehmung der Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen dem Laut- und Gebärdensprachdolmetschen eingegangen wird, seien vorab die Entwicklungslinien der Begegnungen nochmals in groben Zügen nachgezeichnet (siehe Kapitel 8.4.1). Der erste Kontakt mit dem damaligen Institut für Übersetzer- und Dolmetscherausbildung fand im Jahre 1990 statt, im Juni 1990 dolmetschten einige Mitglieder der *Arge* anlässlich des Kongresses »Sprechende Hände – hörende Augen« erstmals gemeinsam mit Studierenden, die in den Kabinen übten (U-Korr 2: 1990). Im November desselben Jahres fand der erste Workshop für ÖGS-Dolmetscher*innen an der Universität Graz statt, im Rahmen dessen ein*e Vertreter*in des Verbandes *UNIVERSITAS* einen Vortrag hielt (U-Dok 8: 1990). Es folgten zwei Workshops 1992 (U-Korr 8: 1992; D-Korr 18: 1992). Drei spätere Gründungsmitglieder des ÖGSDV erhielten ab Sommersemester 1990 sukzessive Lehraufträge an der Universität Graz. Von den vier Vorbereitungsseminaren für die Dolmetschertätigkeit am Weltkongress 1995 wurden zwei in Kooperation mit der Universität Graz durchgeführt (D-Dok 25: 1994; D-Korr 26: 1995). Am Weltkongress dolmetschten schließlich neun ÖGS-Dolmetscher*innen gemeinsam mit Lautsprachendolmetscher*innen und Dolmetscher*innen anderer Gebärdensprachen (siehe Kapitel 8.4.2). Im Rahmen des Weiterbildungslehrganges an der Universität Graz wurden schließlich vier der zwölf Seminare von Lautsprachendolmetscher*innen abgehalten. Insofern waren alle Gründungsmitglieder des ÖGSDV spätestens im Rahmen

des Weiterbildungslehrganges mit dem Lautsprachsprachendolmetschen konfrontiert und hatten somit Gelegenheit, Vergleiche zu ziehen, sich daran zu orientieren oder sich abzugrenzen. Dies ist insofern von Interesse, als Berufe, um auf Abbott (1988) zurückzukommen, keine isolierten Entitäten sind, die sich nach einem vorgegebenen oder vorhersehbaren Schema entwickeln. Sie sind vielmehr, abhängig von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Problemdefinitionen sowie durch Wettbewerb mit anderen Berufen um Handlungs- und Erklärungswissen, in stetem Wandel begriffen. Wie verhielten sich nun die ÖGS-Dolmetscher*innen während ihres Professionalisierungsprojektes zu den ihnen benachbarten bzw. verwandten translatorischen Berufen (siehe auch Kapitel 4.3.4.2.)?

Ein erster Anknüpfungspunkt an das Gerichts- und Konferenzdolmetschen im Lautsprachenbereich ergab sich in Zusammenhang mit der Honorarfrage. Da man sich von Anbeginn über die fehlende bzw. schlechte Bezahlung beklagte (D-Dok 9: 1990), schien eine Orientierung an bereits bestehenden Regelungen oder Tarifempfehlungen der logische Schritt. In Anbetracht dessen, dass einige *Arge*-Mitglieder gerichtlich beeidet waren, bot das Gebührenanspruchsgesetz 1975 (GebAG), das die Entlohnung der Gerichtsdolmetscher*innen regelt, den ersten Orientierungspunkt. Dieses umfasst Entschädigungen für Zeitaufwand, Fahrtkostenersatz sowie die Gebühren für die Mühewaltung, also die Dolmetschätigkeit bei der Verhandlung sowie das Aktenstudium (Kadrić 2009: 98). In einem Protokoll aus dem Jahre 1992 wird der damals gültige Satz erstmals als Tarifempfehlung angegeben und darauf hingewiesen, dass es sich um »die untersten, billigsten Sätze«¹⁶ handle (D-Dok 20: 1992). Es ist anzunehmen, dass mit den höheren Sätzen jene der Konferenzdolmetscher*innen gemeint waren, denn diese wurden der *Arge* einige Monate später postalisch übermittelt (U-Korr 9: 1993). Als nach dem Weltkongress eine Verbandsgründung wieder in Erwägung gezogen wurde, differenzierten sich die Honorarvorstellungen insofern, als für Gericht, Polizei und Ämter weiterhin die Tarife des GebAG zur Orientierung dienten, während für alle anderen Einsatzbereiche auf den Honorarspiegel von *UNIVERSITAS* verwiesen wird (D-Dok 34: 1996). Auch bei der Diskussion des »Stufenplans«, der unterschiedliche Honorare für unterschiedliche Qualifikationen vorsah, flossen diese Überlegungen 1998 wieder ein (D-Dok 47: 1998), wobei in einer offiziellen Stellungnahme ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass »professionelle und gut aus- und weitergebildete GebärdensprachdolmetscherInnen [...] nach den gleichen Richtlinien bezahlt werden [sollten] wie LautsprachdolmetscherInnen« (D-Korr 29: 1998). Ähnliche Vergleiche finden sich auch in anderen Dokumenten (etwa D-Dok 59: 2000). Diskussionen dazu gab es nicht, in Bezug auf die Bezahlung wollte man sich von den Kolleg*innen nicht unterscheiden.

16 Das Honorar für die Mühewaltung betrug damals ATS 220,- für die erste halbe Stunde und ATS 111,- für jede weitere halbe Stunde.

Ein weiterer Anknüpfungspunkt bot sich in Bezug auf die Organisationsstruktur einer künftigen Berufsvertretung. So wurde im Rahmen der Überlegungen, wie der zukünftige Verband formal zu organisieren sei, auch die Möglichkeit in Erwägung gezogen, sich einem bereits bestehenden Verband »als Untergruppe« (D-Korr 25: 1995) anzuschließen, was jedoch aufgrund der Gefahr allzu großer Abhängigkeit wieder verworfen wurde (D-Dok 34: 1996; siehe Kapitel 9.1.1). Im Zuge der Vorbereitungen auf die Verbandsgründung griff man jedoch sowohl auf die Statuten als auch auf die BEO von *UNIVERSITAS* zurück, orientierte sich an deren Inhalten, übernahm einige Passagen wörtlich und passte andere an die eigenen Bedürfnisse an. Und schließlich überlegte man im Rahmen der Diskussionen zu den zu setzenden »entry boundaries«, welche die Anforderungen für eine Mitgliedschaft definieren sollten, neben einer Berufseignungsprüfung auch den Nachweis über ein gewisses Ausmaß an Berufspraxis einzufordern, wobei man die diesbezüglichen Anforderungen von *UNIVERSITAS* und *AIIC* als Vergleich heranzog (D-Dok 28: 1996).

Doch welche Rolle spielte das Lautsprachendolmetschen für die Modellierung des eigenen Berufsbildes? Zunächst wird das Konferenzdolmetschen, das in den Erinnerungen der befragten Personen als prototypischer Vertreter des Lautsprachendolmetschens abgerufen wird, von den Befragten unisono als ihnen damals gänzlich fremd bezeichnet. Obwohl sie am Weltkongress oder in Seminaren Kontakte zu Konferenzdolmetscher*innen gehabt hatten, ist ihre Erinnerung davon geprägt, nichts über deren Arbeit gewusst zu haben. Sie hatten »nur so ein eigenes Bild« eines Berufs, der eine diffuse Faszination ausübte und trotz der oben beschriebenen funktional-pragmatischen Anleihen in keinerlei Verbindung zur eigenen Dolmetschertätigkeit zu stehen schien. Eine*r der Cadas erinnert sich in diesem Zusammenhang an seine*ihre Kindheit:

Dolmetschen war für mich eigentlich schon immer auch ein Wunsch. Ich habe aber nie an Gebärdensprache gedacht, sondern immer nur an Lautsprachen. Mich hat das fasziniert, wenn jemand gesagt hat »Wlwlwlwlwl«, und dann hat der andere gesagt »Na, das hat jetzt geheißen, er hat Hunger und er möchte gern etwas essen.« Und ich denke mir, wie wissen die das? Also mich hat das total fasziniert, schon als Kind.

Das Bild, das in der Erinnerung von »typischen Konferenzdolmetscher*innen« gezeichnet wird, ist auffallend positiv und wird an deren Geschichte, Tradition, Organisation, Verdienst, Kompetenz, Haltung und Erscheinungsbild festgemacht, allesamt Merkmale, die mit hohem Prestige verbunden werden. Die Konstruktionen basieren zum einen auf der erfolgreichen Leistungs- und Statusinszenierung der Konferenzdolmetscher*innen, denen sie begegnet waren, und zum anderen auf einer Mischung aus Erstaunen über deren Meisterschaft und Bewunderung einer romantisierten sozialen Welt, deren Ranggrenzen nicht überwunden werden können und doch als Messlatte dienen.

Die Konferenzdolmetscher*innen werden als »toll« und »beeindruckend« beschrieben, im Vergleich zu ihnen fühlte man sich als »kleines Häschchen«. Angesichts dessen, was sie erreicht hatten und darstellten, »konnten wir einpacken..« Ihre Überlegenheit ergab sich aus dem »Flair von Geschichte und Stand«, dem Nimbus, den der Einsatz bei wichtigen historischen Ereignissen wie »bei Friedensverträgen« hinterlassen hatte, dem Status eines über Jahrzehnte erstarkten Berufs mit einem »richtigen Berufsbild«, der zur »Institution« geworden und für die Ausübenden lukrativ war. Als Konferenzdolmetscher*in hatte man eine »tolle Ausbildung«, ein »richtiges Studium« absolviert und verfügte dementsprechend über eine überragende sprachliche Eloquenz: »Das war einfach herrlich! Wie sie geredet hat, das war so schön!«, erinnert sich eine der befragten Personen enthusiastisch an den Vortrag einer Konferenzdolmetscherin. Die Konferenzdolmetscher*innen vermittelten den Eindruck, dass »niemals ein Fehler passiert«, und so fragte man sich ob ihrer nachgerade übermenschlichen Fähigkeiten: »Wie machen die das? Wie bringen die das zusammen?«, zumal die eigene Tätigkeit im Vergleich dazu als »einfacher Job« erlebt wurde.

Auch Auftreten und Erscheinung der Konferenzdolmetscher*innen hinterließen Eindruck, zeugten sie von der Gewohnheit auf internationalem Parkett zu reüssieren: »Wow!« Sie vermittelten eine »professionelle Haltung dem Dolmetschen gegenüber« und legten »ein Selbstverständnis und ein Selbstbewusstsein« an den Tag, das konkurrenzlos zu sein schien. Diese »Damen« bzw. »Ladies« verstanden es, sich durch ihr »souveränes Auftreten« »Respekt« zu verschaffen und vermittelten ihre Position auch durch einen eigenen Stil und elegante Kleidung, über die man sich mitunter ein wenig belustigt äußert. Aufgrund ihrer Errungenschaften, ihrer Kompetenz und ihrer Position waren Konferenzdolmetscher*innen – obwohl um Lichtjahre voraus (»Oh Gott, ich könnte nie Lautsprachdolmetscher*in sein!«) – »zentrale Vorbilder«, die Sehnsüchte weckten: »Es wäre schon toll, wenn wir auch so anerkannt werden und bei so einem Kongress dolmetschen und jeder weiß, was wir tun..«

Kontakt zu *UNIVERSITAS* gab es seit der Verbandsgründung, man wurde zu diversen Veranstaltungen eingeladen, dolmetschte mitunter gemeinsam bei Kongressen und erhielt das Angebot, Artikel im Mitteilungsblatt von *UNIVERSITAS* zu veröffentlichen (D-Dok 60: 2000; D-Dok 61: 2001). Der erste der (wenigen) Artikel erschien Anfang 2000 (Gerstbach 2000). Die gegenseitige Wahrnehmung wurde gegenständlicher, als erste Absolvent*innen des Studiums in Graz, die als Ergänzung zu ihren Lautsprachen ÖGS-Lehrveranstaltungen besucht und den zweiten Weiterbildungslehrgang im Rahmen des Projektes FORUM Agenda absolviert hatten, dem ÖGSDV beitreten und auch Mitglied von *UNIVERSITAS* wurden.

Das Gerichtsdolmetschen wird in den Erzählungen seltener mit dem Lautsprachdolmetschen in Verbindung gebracht. Es dient auch nicht als positive Folie, was damit zu erklären ist, dass die heteronom organisierte Translation für Gehörlose bei

Gericht Standard war, die meisten ÖGS-Dolmetscher*innen der älteren Generation beeidet waren und über Dolmetscherfahrung bei Gericht verfügten. Eine Überhöhung der Tätigkeit bot sich somit nicht an. Der niedrigere Rang, dem man dem Gerichtsdolmetschen beimaß, wurde auch aus der geringeren Entlohnung abgeleitet, was bereits weiter oben im Zusammenhang mit dem Stufenmodell angesprochen wurde. Der Kontakt zum *Österreichischer Verband der allgemein beeideten und gerichtlich zertifizierten Dolmetscher* wurde nichtsdestotrotz als wichtig erachtet, eine der ersten Begegnungen der Funktionär*innen fand anlässlich des vierten internationalen Forums und ersten europäischen Kongresses zum Dolmetschen und Übersetzen bei Gericht und Behörden »Die Sprache ist ein Menschenrecht« im November 1998 in Graz statt.

Während das Konferenzdolmetschen anfangs als strahlende Folie diente, grenzte man sich vom Gerichtsdolmetschen relativ rasch unumwunden ab. Dies hat sowohl mit divergierenden Qualitätsvorstellungen als auch mit Konkurrenz bzw. Zuständigkeit und Kontrolle zu tun, denn beide Dolmetschsparten sind in Österreich in gewisser Weise geschützt und verfügen somit über eine physische »entry boundary«. Der Zutritt zur Tätigkeit als Gerichtsdolmetscher*in bedarf gerichtlicher Beeidigung und Zertifizierung, der Zutritt zur Berufsausübung als Dolmetscher*in für ÖGS wurde – wie noch ausgeführt wird – über die Berufseignungsprüfung des ÖGSDV durch eine Richtlinie formal geregelt, die mit Jänner 2000 in Kraft treten sollte (siehe dazu Kapitel 9.5.3). Die Etablierung des neuen Zuständigkeitsfeldes führte zu interprofessioneller Konkurrenz und bedrohte die Stellung gerichtlich beeideter ÖGS-Dolmetscher*innen insofern, als die zuständigen Behörden (exklusive der Gerichte) ex nunc Honorarnoten nur mehr von jenen ÖGS-Dolmetscher*innen anerkannten, die als qualifiziert im Sinne der Richtlinie galten – und dies schloss Gerichtsdolmetscher*innen nicht ein. Dadurch verlor nicht nur der »Gerichtsausweis«, der bislang gegenüber hörenden Auftraggeber*innen und Gehörlosen als einzige symbolische Berechtigung für die Berufsausübung vorgewiesen werden konnte, an Wert. Gerichtsdolmetscher*innen für ÖGS, die sich der Berufseignungsprüfung des ÖGSDV nicht stellen wollten, mussten – so sie in Settings arbeiteten, die vonseiten der zuständigen Behörde finanziert wurden – mit herben finanziellen Einbußen rechnen.

Die kompromisslose und kämpferische Grenzziehungsarbeit gegenüber dem Gerichtsdolmetschen gründet sich auf das Wissen um die Klagen des Gehörlosenbundes und einzelner Gehörloser sowie auf eigenen Erfahrungen, die die Befragten bei Begegnungen mit nicht ausreichend kompetenten Dolmetscher*innen gemacht hatten. Während der ÖGSDV seit November 1998 Berufseignungsprüfungen abhielt, führte die Gerichtsdolmetscherliste Personen, die nicht nur keinerlei Qualitätsüberprüfung absolviert hatten, sondern aus Sicht des ÖGSDV kulturelle ebenso wie moralische Grenzen des Berufs gröblich verletzten (siehe dazu die Ausführungen in Kapitel 8.2). Daher wehrte sich der ÖGSDV in Verhandlungen mit

den zuständigen Behörden und in einer schriftlichen Stellungnahme entschieden gegen die Gleichstellung allgemein beeideter und gerichtlich zertifizierter ÖGS-Dolmetscher*innen mit jenen, die die Berufseignungsprüfung des ÖGSDV absolviert hatten (D-Korr 37: 1999). Dies führte zu Zuständigkeitskämpfen einzelner Gerichtsdolmetscher*innen sowie zu Unstimmigkeiten zwischen den Verbänden, die jedoch im Zuge von Gesprächen wieder beigelegt werden konnten.

Das Kommunaldolmetschen, mit dem man sich hinsichtlich der Settings vermutlich eher identifiziert hätte als mit dem Konferenz- oder Gerichtsdolmetschen, da die Teilnehmer*innen zu knapp 60 Prozent in diesen Settings tätig waren,¹⁷ war zur Zeit der Gründung des ÖGSDV in der Praxis noch weitaus unorganisierter und in der Lehre kaum vertreten, auch wenn die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Thematik in Graz bereits eingesetzt hatte (vgl. Pöllabauer 1998, 2000). Obwohl das Kommunaldolmetschen als Arbeitsfeld im ersten Seminar des Weiterbildungslehrganges Anfang 1997 thematisiert wurde (Andree/Grbić/Grünbichler 1997, 2000), verblasst es in der Erinnerung der Befragten neben dem Konferenzdolmetschen. In den Dokumenten findet es vereinzelt als »Community-Dolmetschen« (D-Dok 28: 1996) oder »Community-Interpreting« (D-Dok 47: 1998) Erwähnung und steht im Zusammenhang mit der Abwägung des »Stufenmodells« für »einfache Settings« (D-Dok 47: 1998; siehe Kapitel 9.4.2.2). In den Interviews wird es aus der Perspektive des mittlerweile etablierten Berufs der Gebärdensprachdolmetscher*innen als Negativfolie herangezogen, um sich als ungleich besser entwickeltes und professionalisiertes Tätigkeitsfeld abzugrenzen. Dieser Diskurs der Differenzierung dient zur Aufwertung der eigenen Position. In den Erzählungen wird die Differenz zum Kommunaldolmetschen wie folgt argumentiert: Zum lautsprachlichen Kommunaldolmetschen gebe es »einen irren Unterschied«, da dieses Feld »überhaupt nicht entwickelt ist« und Kommunaldolmetscher*innen »noch in hundert Jahren von irgendwelchen Regeln träumen werden«, während man selbst hart gekämpft, Außerordentliches geleistet und in nur wenigen Jahren extrem viel erreicht habe. Dass es den Gebärdensprachdolmetscher*innen »sehr viel besser« geht als Kommunaldolmetscher*innen, die in der Gesellschaft »kein

¹⁷ Zu den Tätigkeitsbereichen von ÖGS-Dolmetscher*innen wurden mehrere Umfragen durchgeführt. Im Jahre 1993 machte das Kommunaldolmetschen mit 62 % den Löwenanteil aus, an zweiter Stelle rangierte das Bildungsdolmetschen mit 17 %, gefolgt von Gerichtsdolmetschen mit 10 % und Konferenzdolmetschen mit 2 % (Sonstiges 9 %) (Grbić 1994). Die Kursteilnehmer*innen des Lehrganges an der Universität Graz und ÖGSDV-Gründer*innen gaben an, zu 57 % im Kommunalbereich zu arbeiten, 27 % entfielen auf das Bildungsdolmetschen und 3 % auf das Konferenzdolmetschen (8 % Sonstiges) (Grbić/Andree/Grünbichler 2004). Im Jahre 2001 wurden sämtliche Dolmetscheinsätze in der Steiermark u.a. in Bezug auf das Setting ausgewertet. Das Kommunaldolmetschen nahm mit 50 % leicht ab, das Bildungsdolmetschen stieg auf 35 %, Gerichtsdolmetschen rangierte bei 3 % und Konferenzdolmetschen bei 4 % (Sonstiges 8 %) (Grbić 2006).

Thema sind« und »miserabel bezahlt« werden, liege vor allem an den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Gebärdensprachdolmetscher*innen verfügen insofern über mehr Macht und Legitimation, als sie »österreichische Behinderte« vertreten und Zertifizierung wie Bezahlung formal geregelt sind. Ausländischen Mitbürger*innen gegenüber sei man grundsätzlich weniger aufgeschlossen, und so fühle sich ihnen auch der Staat weniger verpflichtet, was sich auf die Arbeit und Position von Kommunaldolmetscher*innen negativ auswirke.

Wie die Ausführungen zeigen, wurden Konferenz-, Gerichts- und Kommunaldolmetschen als voneinander unabhängige, separierte Felder wahrgenommen. Dies ist insofern aufschlussreich, als Gebärdensprachdolmetscher*innen heute in allen drei Bereichen tätig sind und aus eigener Erfahrung über deren Rahmenbedingungen und Anforderungen sowie deren Ähnlichkeiten und Unterschiede differenzierter Bescheid wissen. Zu Beginn der Verbandstätigkeit war es jedoch einfacher wie profitabler, diese Tätigkeitsfelder kategorial voneinander zu trennen, um sie für die Konstruktion des eigenen Berufsbildes als Vergleichsfolien heranziehen zu können. So standen die eloquenten, weltmännischen, traditionsreichen und international organisierten Konferenzdolmetscher*innen ganz oben auf der Prestigeleiter der Sprachmittlergilde. Sie vertraten die »Königsdisziplin« (Prunč 2005: 179), an der man sich orientieren wollte, auch wenn die Kluft fast unüberwindbar zu sein schien. So nahm man nicht nur pragmatische Anleihen bei deren Dokumenten und Organisationsformen, sondern versuchte zudem den distinguierten, unnahbaren und kontrollierten Habitus zu imitieren, was schließlich zu Identifikationsproblemen führen sollte (siehe dazu Kapitel 9.6.1). Gerichtsdolmetscher*innen empfand man, da die Beeidigung vormals die einzige verbrieften Legitimationsmöglichkeit darstellte, als nähere Verwandte, mit denen man sich messen konnte und wollte, um die Dominanz im eigenen Feld zu beanspruchen, und Kommunaldolmetscher*innen gestand man zwar gesellschaftlich relevante Arbeit zu, aufgrund ihrer schlechten Position dienten sie jedoch als negative Vergleichsfolie zur Akzentuierung der eigenen Errungenschaften.

Ein zentrales Ordnungsinstrument des jungen Verbandes stellte die Berufseignungsprüfung dar, die als physische Grenze zu überwinden war, um in den Kreis der Profis aufgenommen zu werden. Während in Kapitel 9.4.2.2 die ersten, überambitionierten Ideen über mögliche Prüfungsordnungen besprochen wurden, widmet sich das folgende Kapitel der Prüfung als Rekrutierungs- wie Ausschlussinstrument sowie weiteren Instrumenten der Qualitätssicherung.

9.5.2.3 Die Guten ins Töpfchen...

Der ÖGSDV bestand anfangs aus den rund 20 Gründungsmitgliedern. Einerseits sah man sich verpflichtet, die angestrebte Qualität zu sichern und das im Entstehen begriffene Berufsbild mit seinem exklusiven Wissen und den einzuhaltenden Regeln zu schützen, andererseits war man bestrebt, neue Mitglieder zu rekrutieren.

Es bestand ein eklatanter Mangel an ÖGS-Dolmetscher*innen, und der Verband sah sich der Gehörlosengemeinschaft gegenüber in der Pflicht, diese Situation zu verbessern. Doch auch Eigeninteresse spielte bei den Expansionsbestrebungen eine Rolle, denn die Akteur*innen empfanden einen Verband mit einer so geringen Mitgliederzahl als »peinlich« und »absurd« und fürchteten, dass sich dies negativ auf die Außenwahrnehmung auswirken könnte. Um dem entgegenzuwirken, sah man davon ab, die Verbandsleitung analog zu bestehenden Berufsverbänden als »Präsident*in« zu bezeichnen und wählte die als weniger pompös empfundene Bezeichnung »Obmann/Obfrau«. Die Aufgabe, zum einen Eingangshürden zu erstellen und Ausschlusskriterien anzuwenden und sich zum anderen als offene, wachstumsorientierte Gemeinschaft zu präsentieren und Anreize für die Mitgliedschaft zu schaffen, wird als dauerhaft schwieriger Prozess und Gratwanderung beschrieben.

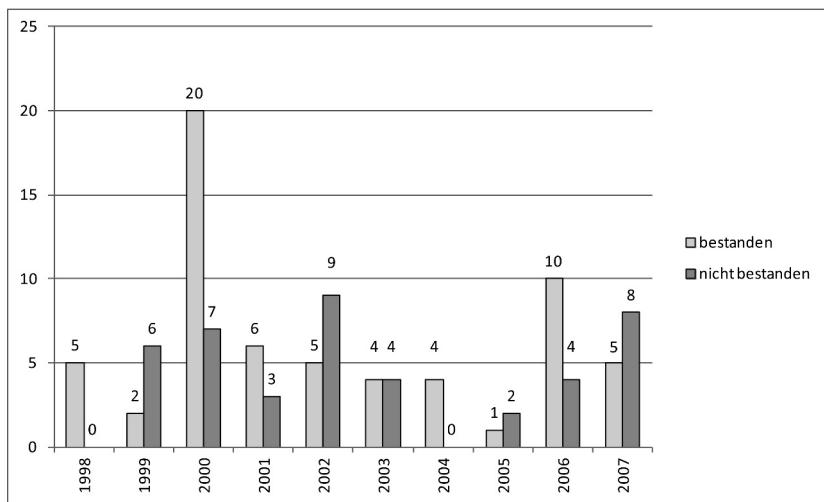
Die Einschränkung der Mitgliedschaft durch das Setzen einer physischen Grenze in Form einer Berufseignungsprüfung wurde in Ermangelung bestehender Ausbildungen schon sehr früh diskutiert, da eine Prüfung die einzige mögliche Maßnahme zur Überprüfung der Eignung von Bewerber*innen darstellte und somit »Schutz vor Pfusch« (D-Dok 34: 1996) bot (siehe Kapitel 9.1.2). Die Prüfungsordnung wurde im Mai 1998 an alle Mitglieder versandt, diskutiert und schließlich finalisiert (D-Dok 50: 1998; D-Dok 51: 1998; D-Dok 53: 1998). Um zur Prüfung antreten zu können, mussten die Kandidat*innen eine Prüfungstaxe entrichten und mit der Anmeldung ein »Fallbeispiel« einsenden. Dieses war aus der eigenen Berufspraxis zu wählen, auf Basis von Literatur anhand eines Analysebogens schriftlich vorzubereiten und mit der Kommission zu erörtern. Die Kommission war aus zwei Vertreter*innen des ÖGSDV (die nicht aus demselben Bundesland stammen sollten), zwei Vertreter*innen der Gehörlosengemeinschaft (davon eine*r aus dem Bundesland des Kandidaten bzw. der Kandidatin) und eines Vertreters bzw. einer Vertreterin des Instituts für Übersetzer- und Dolmetscherausbildung in Graz zusammengesetzt. Die Kandidat*innen mussten nach einer Vorbereitungszeit, in der Einsicht in die Prüfungstexte und ein weiteres Fallbeispiel genommen werden konnte, zuerst zwei Vorträge von zehn Minuten Länge simultan in die ÖGS bzw. ins Deutsche dolmetschen. Darauf folgten die Diskussion der Fallbeispiele sowie die Beantwortung von drei Wissensfragen »von BEO über Grammatik zu Arbeitssituationen« (D-Dok 53: 1998). Die Prüfungsthemen wurden auf Basis der Unterlagen des gemeinsam absolvierten Weiterbildungslehrganges vorbereitet, den Kandidat*innen in einem Vorbereitungsseminar vorgestellt und in Kurzform schriftlich zur Verfügung gestellt.¹⁸

Prüfungstermine waren jeweils im Frühjahr und im Herbst geplant, die erste Prüfung fand am 14. November 1998 in Räumlichkeiten der Universität Graz statt,

18 Die Prüfungsordnung wurde im Laufe der kommenden Jahre mehrmals überarbeitet und an neue Rahmenbedingungen angepasst.

die als »neutraler und anerkannter Ort« (D-Dok 50: 1998) befunden wurde. Um möglichst viele Interessent*innen zu erreichen und die Prüfung zu bewerben, wurde eine Einladung »an alle herausfindbaren Gebärdensprach-dolmetscherInnen« [sic!] in ganz Österreich« (D-Dok 56: 1999), insgesamt etwa 100 Personen, versandt. Die Formulierung deutet darauf hin, dass an der Kompetenz vieler dieser Personen gezwifelt wurde.

Abb. 6 Berufseignungsprüfungen 1998 bis 2007



In den ersten zehn Jahren wurden 105 Prüfungen abgenommen, 62 Personen bzw. 59 Prozent der Kandidat*innen bestanden sie, wie aus Abb. 6 ersichtlich ist (D-Dok 66: 2007).

Die Mitgliederzahl stieg kontinuierlich, Ende 2006 verzeichnete der Verband 68 ordentliche Mitglieder (D-Dok 67: 2007). Wie in Abb. 6 zu sehen ist, wurde der größte Zuwachs im Jahre 2000 erreicht. Im Mai 2000 endete der zweite Durchgang des Weiterbildungslehrganges an der Universität Graz (Grbić/Andree/Grünbichler 2004), und allein im Juni 2000 traten an zwei Terminen 15 Absolvent*innen an, wobei die Quote der bestandenen Prüfungen aus dieser Gruppe deutlich über dem 10-Jahres-Schnitt liegt. Obwohl es sich um den gleichen Lehrgang handelte, den auch die Gründungsmitglieder besucht hatten, wurden die Eingangsvoraussetzungen insofern verschärft, als per Statutenänderung festgelegt wurde, dass die Berufseignungsprüfung von ihnen zu absolvieren ist. Begründet wurde dies damit, dass die Teilnehmer*innen großteils über weitaus geringere Berufserfahrung verfügten als die erste Kohorte und »[a]ufgrund der Tatsache, dass [es] bei der ersten Weiterbil-

dungsmaßnahme in Graz kein Gremium gab, eine adäquate Prüfung abzunehmen« (D-Dok 60: 2000).

Im Dezember 2000 traten u.a. neun Kandidat*innen aus Tirol an, die eine einmalig angebotene berufsbegleitende Ausbildung beim Bildungsanbieter bfi Tirol absolviert hatten, die aus einer privaten Initiative resultierte und das Ziel hatte, den eklatanten Mangel an Dolmetscher*innen in Westösterreich zu beheben (D-Korr 35: 1999). Ein weiterer sprunghafter Anstieg der Mitgliederzahl wurde 2006 verzeichnet, als die ersten Absolvent*innen der dreijährigen *Fachausbildung Gebärdensprachdolmetschen* in Linz, kurz *Gesdo*, antraten (vgl. Grbić 2009).

Nachdem mit weiteren Absolvent*innen der Fachausbildung *Gesdo* und des Studiums in Graz, das mit Wintersemester 2002/03 eingeführt wurde, erst in Jahren gerechnet werden konnte, entschloss man sich im Jahre 2002, eigene Weiterbildungsseminare anzubieten, da

in der Zwischenzeit Regelungen gefunden werden [müssen], um dem weiterhin steigenden Bedarf an GSD gerecht zu werden und der zum Teil recht angespannten Situation in den einzelnen Bundesländern aufgrund des eklatanten Mangels an geprüften GSD entgegen zu wirken. (D-Korr 41: 2002)

Ziel dieser Seminare war es einerseits, Mitglieder zu werben, andererseits wollte man dadurch diverse Ansinnen aus den Bundesländern, eigene private, nicht-universitäre Ausbildungen einzurichten, abwenden. Im Jahre 2002 wurde zudem ein System der Begleitung von Praktikant*innen angedacht, das es Kandidat*innen ermöglichen sollte, vor Prüfungsantritt in einem mehrstufigen Mentoringprogramm von erfahrenen Dolmetscher*innen in die Praxis eingeführt zu werden (D-Korr 39: 2002). Das System wurde binnen kurzer Zeit eingeführt, ab 2005 wurden Weiterbildungsseminare für Anleiter*innen angeboten (D-Dok 68: 2013).

Die Berufseignungsprüfung wird in den Interviews als Stolz des Verbandes präsentiert, auch wenn sie wiederholt interner wie externer Kritik ausgesetzt war. Sie stellt als »zentrales Regulierungswerkzeug« die wichtigste Errungenschaft dar, die »die ganze Erfolgsgeschichte der letzten Jahre ausmacht« und ohne deren Implementierung »ein großer Anteil dieser ganzen Geschichte [des Verbandes] verloren« ginge. Durch die Prüfung habe sich der ÖGSDV auch international einen Namen gemacht. Dass die Prüfung als Qualitätssicherungsinstrument unterschwellig kritisiert ebenso wie offen attackiert wurde, dass Gerüchte über bewusste Manipulationen verbreitet wurden und die eigene problemlos bestandene Prüfung noch Jahre danach vor neuen Kandidat*innen dramatisiert wurde, wird damit begründet, dass die Kritiker*innen die »Essenz der Prüfung« nicht begriffen hätten. Auch wenn die Kritik mitunter zu Frustration führte, schade es nicht, wie eine befragte Person meint, wenn sich um die Prüfung »so ein bissel ein Mythos« rankt.

Neben dem Ordnungsinstrument der Berufseignungsprüfung, das auf Wachstum wie Ausgrenzung abzielte, wurde alsbald auch Häresie ein Thema. Man benötigte

tigte ein Instrument, um das Brechen formaler Regeln und das Verletzen sozialer Normen zu verhindern bzw. zu ahnden. In diesem Zusammenhang zeigt sich, dass Grenzziehungsarbeit ab einem gewissen Grad der Konsolidierung des Berufs nicht nur an Außengrenzen durchgeführt wird, sondern auch dazu dient, jene Mitglieder zu identifizieren, die sich negativ zu den gesetzten Ankern des Berufsbildes positionieren. Denn mit der Zeit »wird man einander gegenüber kritischer« und benötigt »ein Loswerd-System«, »sonst kannst du tun und lassen, was du willst.« Die einzelnen Normen der BEO wurden ebenso wie ungeschriebene Regeln zwar als notwendig erachtet, um ein Orientierungssystem nach innen vorzugeben und Kriterien nach außen transportieren zu können, doch ging es vor allem darum, das »prinzipielle Regelwerk von gut und schlecht« zu internalisieren und eine bestimmte Einstellung dazu zu entwickeln:

Ich glaube, es ist einfach so diese Professionalität und diese Korrektheit. Also, wir brechen alle die Berufs- und Ehrenordnung, ich mache das auch jeden zweiten Tag wahrscheinlich, völlig normal, aber ein prinzipielles Verständnis von: es gibt eine bestimmte Korrektheit, und die ist einzuhalten. Und alles, was nicht korrekt ist, ist nicht gut. Es ist normal, aber es ist nicht gut. Und wenn diese Einstellung nicht da ist, sondern, wenn ich sage, ich definiere für mich selbst, was gut und was richtig ist, dann hapert es logischerweise.

Es scheint dem Verband weniger darum gegangen zu sein, dass sich die Mitglieder blind den selbst auferlegten Regeln unterwerfen, als darum, ein Bewusstsein über eine Art Gesamtkonzept von Professionalität zu entwickeln, das intern wie extern deutlich erkennbar und unterscheidbar ist. Und dieses sollte, so der Wunsch, weniger auf Autorität als auf Auseinandersetzung und Reflexion und damit auf einer adäquaten Einstellung gegenüber der beruflichen Tätigkeit beruhen. Diese Vision nahmen viele Mitglieder – auch wenn sie sich anfangs in der Beurteilung ihres eigenen Handelns unsicher fühlten – auf. Bei anderen regte sich immer wieder »masriger Widerstand«, was zu Konflikten führte, da alte wie neu hinzugekommene Mitglieder zwar die sozioökonomischen Errungenschaften des Verbandes zu schätzen und nutzen wussten, sich einem als zu streng empfundenen Reglement jedoch nicht kritiklos beugen wollten. Insbesondere der Spagat des Vorstandes zwischen Mitgliederpflege einerseits und penibler »i-Tüpfel-Reiterei« andererseits behagte einigen nicht, hatte jedoch keine unmittelbaren Konsequenzen.

Durch die Einführung des Instruments »Ausweisverlängerung« wurde festgehalten, dass ein Verbleib im Verband mit bestimmten Auflagen wie aktive Dolmetschertätigkeit, Wahrung der Verbandsinteressen, Besuch der Generalversammlung, Weiterbildung u.Ä. verbunden ist. Wurden messbare Kriterien verletzt oder wurde der Mitgliedsbeitrag über einen längeren Zeitraum nicht bezahlt (D-Dok 27: 1997), hatten die Mitglieder mit Ausschluss zu rechnen, was operativ als relativ einfach zu handhabendes Werkzeug, »emotional« jedoch als höchst pro-

blematisch dargestellt wird. Schwierig gestaltete sich vor allem der Umgang mit Mitgliedern, denen »ein prinzipielles Einstellungsproblem« attestiert wurde. Ausschlüsse gab es in den ersten zehn Jahren »Gott sei Dank« fast keine. Die Personen, die sich mit dem Verband und seiner Politik nicht (mehr) identifizieren konnten, wählten meist den weniger konfliktreichen Weg des Austritts oder verletzten weniger kompromittierende Auflagen der »Ausweisverlängerung«, wie etwa die Bezahlung des Mitgliedsbeitrages.

Um dem Problem entgegentreten zu können, dass allenfalls nicht alle Mitglieder, die dem Verband schaden, diesen eleganten Weg wählen, wurde bereits knapp nach der Verbandsgründung im Jahre 1998 der Vorschlag eingebracht, eine »Beschwerdestelle« als weiteres »Standbein der Qualitätskontrolle« einzurichten (D-Dok 50: 1998). Die Idee wurde bei verschiedenen Treffen und Generalversammlungen immer wieder aufgenommen und die Einrichtung schließlich 2000 beschlossen, doch wurde erst ein Jahr darauf eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die sich operativ damit befassen sollte (D-Dok 60: 2000; D-Dok 61: 2001). Die »Beschwerdestelle« sollte sowohl hörenden und gehörlosen Kund*innen die Möglichkeit bieten, sich über mangelhafte Dienstleistungen zu beschweren als auch Verbandsmitgliedern eine Handhabe gegen unkooperative Kolleg*innen bieten.¹⁹

In Bezug auf das Setzen physischer Grenzen ist abschließend zu bemerken, dass das Ordnungsinstrument der Prüfung nicht lediglich dazu diente auszuschließen, sondern auch als Werkzeug der Mitgliederrekrutierung verstanden wurde. Um als Verband bestehen zu können und als ernsthafte Vertretung wahrgenommen zu werden, war es unerlässlich, möglichst rasch zu wachsen. Aufschlussreich ist ebenso die Tatsache, dass neben dem Instrument der Berufseignungsprüfung und dem in den Statuten festgehaltenen Grundsatz Mitglieder ausschließen zu können, mit der »Ausweisverlängerung« und der »Beschwerdestelle« zwei weitere Ordnungsinstrumente geschaffen wurden, die es ermöglichen, Mitgliedern, deren Handeln den Ansprüchen des Verbandes nicht genügte, die Mitgliedschaft zu entziehen.

Neben diesen autonom gesetzten physischen Grenzen boten sich den Akteur*innen weitere Möglichkeiten der physischen Grenzziehungsarbeit, die allerdings nicht autonom geleistet, sondern durch Aushandlungsprozesse mit mächtigeren, staatlichen Institutionen erwirkt werden konnten. Dazu zählen im gegenständlichen Fall die Regelung der Honorare und die Legitimierung des beruflichen Mandats durch den Staat.

19 Da für die Studie nur Dokumente bis 2002 vorliegen, ist nicht bekannt, wann die Beschwerdestelle tatsächlich eingerichtet wurde, das Thema brannte laut Einladung zur Generalversammlung im Jahre 2002 noch »unter den Nägeln« (D-Korr 39: 2002).

9.5.3 Tarifverhandlungen und staatliche Anerkennung

Wie in Kapitel 7.4.2 aufgezeigt wurde, war die Kommodifizierung des Gebärdensprachdolmetschens ein langwieriger Prozess, lediglich in der Sphäre der heteronorm organisierten Translation bei Gericht war die Bezahlung geregelt. Um den seit Jahren empfundenen Missständen in Bezug auf den Wert von Dolmetschleistungen beizukommen, sah es der junge Verband als eine seiner ersten Aufgaben, mit den zuständigen Behörden in Verhandlung zu treten, um eine einheitliche Regelung für die Bezahlung von ÖGS-Dolmetscher*innen zu erwirken. Diese Aktivitäten werden aus heutiger Sicht als »das wirklich Entscheidende überhaupt« und einer der Hauptgründe dafür beurteilt, dass der Verband »so stark« werden konnte. Die Berufs- und Ehrenordnung mochte zwar ein Aushängeschild gewesen sein und ggf. auch vor Missbrauch schützen, doch im institutionellen System vermag nur Geld »alles [zu] regeln«.

Die für einen zentralen Bereich der Dolmetschleistungen zuständige Behörde war das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen, kurz Bundessozialamt. Das Bundessozialamt, das Landesstellen in den Bundesländern betrieb, war dem Sozialministerium²⁰ unmittelbar nachgeordnet und entwickelte sich aus dem früheren Landesinvalidenamt, die Umbenennung erfolgte 1994 (Arbeitsmarkt service-Begleitgesetz, BGBl 314/1994). Inzwischen trägt die Einrichtung den Namen Sozialministeriumservice (SoMS).²¹ Das Landesinvalidenamt war zunächst für den Vollzug des Kriegsopfersversorgungsgesetzes und des Invalideneinstellungsgesetzes zuständig und bot Maßnahmen der Rentenentschädigung ebenso wie Leistungen der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation für Kriegsbeschädigte an (Schaurhofer 2000). Das Invalideneinstellungsgesetz wurde mehrmals ergänzt und erweitert und mit den Novellierungen aus den Jahren 1950 und 1952 auf Zivilpersonen, die durch »Lähmung«, »völlige Taubheit«, »Taubstummeit«, »Verkrüppelung« oder »Blindheit« in ihrer Erwerbsfähigkeit um mindestens 50 Prozent vermindert sind, ausgedehnt (BGBl. 146/1950; BGBl. 165/1952). Das Invalideneinstellungsgesetz wurde 1988 in Behinderteneinstellungsgesetz umbenannt und novelliert (BGBl. 721/1988).

Die Eingliederung Gehörloser in die Arbeitswelt erforderte, wie einem Interview zu entnehmen ist, zunehmend Dolmetschleistungen, etwa bei »Kündigungsverhandlungen und Betriebsbesuchen«, wobei das Landesinvalidenamt zunächst noch über kein gesondertes Budget verfügte, um Dolmetscher*innen

²⁰ Da sich das Ressort historisch veränderte und unterschiedliche Namen trug, wird die Bezeichnung Sozialministerium gewählt.

²¹ Es übernimmt Dolmetschkosten »für qualifizierte« Dolmetscher*innen, »wenn diese Forderung der Erlangung eines Arbeitsplatzes dient bzw. für berufsbezogene Schulungs- und Ausbildungmaßnahmen erforderlich ist« (Sozialministeriumservice 2021: 1).

zu bezahlen. Diesbezügliche Gespräche hatten einzelne Gehörlosenlandesverbände bereits vor der Gründung des ÖGSDV geführt, was in den bereits erwähnten »100 verschiedenen Mini-Maxi Tarife[n]« resultierte (D-Korr 25: 1995). Knapp nach der Gründung des ÖGSDV im März 1998 fanden erste »harmlose« Gespräche in den Bundesländern statt, um den Verband und seine Tätigkeit vorzustellen. Des Weiteren wurde das vom Gehörlosenbund favorisierte und vom ÖGSDV angefochtene Stufenmodell, das vorsah, ÖGS-Dolmetscher*innen je nach Kompetenz und Einsatzbereich unterschiedlich zu bezahlen, im Mai desselben Jahres erfolgreich abgewendet. Der ÖGSDV wurde gebeten, ein neues Konzept vorzulegen (D-Dok 50: 1998). Im September 1998 fand eine ganztägige Veranstaltung zur Regelung der Dolmetschtätigkeiten statt, bei der Vertreter*innen des Sozialministeriums, des Bundessozialamtes, des Gehörlosenbundes und des ÖGSDV anwesend waren. Ziel der Verhandlungen war eine Harmonisierung der Zuständigkeiten in Österreich, die Einführung von Standards, die Festlegung einheitlicher Honorarsätze und die Entwicklung eines verbindlichen Modells für jene Dolmetschtätigkeiten, die über die Bundessozialämter abgewickelt werden (D-Dok 54: 1998). »Zu unserer großen Freude wurde unser Verband als Berufsvertretung akzeptiert« (D-Dok 58: 1999), berichtet die Obfrau des ÖGSDV ihren Mitgliedern im Mitteilungsblatt des Verbandes.

Ergebnis der Verhandlungen war der bereits weiter oben erwähnte Erlass von »Regelungen betreffend die Förderung von Gebärdendolmetschkosten [sic]«, die ab 1. Jänner 1999 schlagend werden sollten. Ungewöhnlich ist nicht nur die Geschwindigkeit, in der diese Richtlinie verfasst und umgesetzt wurde – die ersten Honorarverhandlungen waren im September 1998 geführt worden –, sondern auch die ausdrückliche Anerkennung des ÖGSDV als Berufsvertretung, die die Erwartungen der Akteur*innen übertraf: »Zunächst waren wir ja selber überrascht, mit so viel Anerkennung für den ÖGSDV haben wir nicht gerechnet« (D-Dok 60: 2000), wird in einem Protokoll festgehalten. Durch die Richtlinie wurde die Berufszulassung für jene Einsatzbereiche, die von den Bundessozialämtern gefördert wurden, lizenziert (D-Dok 46: 1998). Dies waren zum einen der »berufliche Bereich«, wenn die Dolmetschung der »Erlangung und Erhaltung des Arbeitsplatzes dient« oder für berufliche Schulungsmaßnahmen benötigt wird, und zum anderen »wichtige Angelegenheiten« des »privaten Bereichs«, wie Arztbesuche, Rechtsgeschäfte, Kontakte mit Ämtern und Behörden, private Bildung und Ausbildung, z.B. Computerkurse, sowie bestimmte Angelegenheiten im Schulbereich, etwa Elternsprechtag (ibid.).

Als »qualifiziert im Sinne der Richtlinien« galten nunmehr jene »GebärdendolmetscherInnen [sic!]«, die einen Nachweis über die erfolgreiche Absolvierung der Berufseignungsprüfung des ÖGSDV erbringen, wobei in dem Papier explizit erwähnt wird, dass die Prüfung an der Universität Graz stattfindet, was vermutlich die Seriosität der Prüfung unterstreichen soll. Nach einer Übergangsfrist von einem Jahr sollten ab 1. Jänner 2000 nur mehr Honorarnoten von Dolmetscher*innen

berücksichtigt werden, die »in der Liste des Dolmetschverbandes aufscheinen« (ibid.). Die Regelungen bestätigten nicht nur die vom Verband beanspruchten Grenzen, sondern zogen insofern einen scharfen Schnitt, als sie nicht pro futuro, sondern auch rückwirkend auf alle Personen anzuwenden waren, die Honorarnoten an Bundessozialämter stellten. Auch die Honorarsätze wurden im Dokument festgelegt. So erhielten die Dolmetscher*innen pro halber Stunde Dolmetschätigkeit ATS 250,- und pro Stunde Zeitversäumnis ebenso ATS 250,- (exkl. Mehrwertsteuer) (D-Korr 34: 1999). Zudem konnten auch Reisekosten, vorzugsweise mit öffentlichen Verkehrsmitteln, in Rechnung gestellt werden. Bei »regelmäßigen oder wiederholten Dolmetschleistungen«, dies betraf etwa Weiterbildungsmaßnahmen oder Dienstbesprechungen, war eine Pauschalierung vorzusehen (D-Dok 46: 1998; siehe auch D-Dok 63: 2002).

Alle bekannten ÖGS-Dolmetscher*innen wurden im März 1999 durch den ÖGSDV von den Regelungen in Kenntnis gesetzt und über die nächsten Prüfungstermine informiert (D-Korr 34: 1999). Doch »[z]unächst herrschten Unverständnis und Chaos, es gab viel Aufregung und viele Gespräche und Diskussionen« (D-Dok 60: 2000). Die neue Regelung war eindeutig, wurde jedoch nicht flächendeckend durchgesetzt, da nicht alle Bundessozialämter ausreichend informiert oder interessiert waren, und so regte sich unter vielen ÖGSDV-Mitgliedern Unmut. Bundessozialämter, welche die Regelungen umgehend implementierten, klagten darüber, dass nicht mehr berechtigte Dolmetscher*innen weiterhin hartnäckig Honorarnoten stellten. Die größten Proteste kamen von gerichtlich beeideten Nicht-Mitgliedern, die aufs Schärfste dagegen protestierten, sich nach Jahre- und Jahrzehntelanger Tätigkeit plötzlich einer Prüfung unterziehen zu müssen, um in anderen Settings als im Gerichtssaal gegen Honorar dolmetschen zu dürfen (D-Korr 33: 1999). Sie hatten sich ihre Positionen in einem unkontrollierten Raum erarbeitet, ihre Netzwerke gebildet und ihre finanzielle Existenz aufgebaut. Die Konflikte führten so weit, dass Beschwerden bei der Volksanwaltschaft und der zuständigen Ministerin eingebracht wurden, die versuchte, sich für eine Aufweichung des Reglements einzusetzen (D-Korr 36: 1999). Doch der ÖGSDV wies eine Angleichung der gerichtlichen Beeidigung mit der Berufseignungsprüfung zurück. Schließlich lenkte das Sozialministerium insofern ein, als »zur Vermeidung von Härtefällen« die Übergangsfrist um ein Jahr verlängert wurde (D-Korr 38: 2000). Doch auch 2001 gab es weiterhin Schwierigkeiten bzgl. der Geltendmachung von Honorarnoten, sodass abermals Vorsprachen beim Ministerium erforderlich waren (D-Dok 61: 2001).

Das größte Problem war jedoch der steigende Bedarf an Dolmetschleistungen und die nach wie vor zu geringe Zahl der »geprüften« ÖGS-Dolmetscher*innen. Dies erklärt die Bemühungen des Verbandes neue Mitglieder zu werben. Viele Regionen waren unversorgt und in bestimmten Feldern, wie dem Bildungsbereich, war der Zugang nach wie vor großteils ungeregelt. Sorgen bereitete dem Verband

zudem die Tatsache, dass man von freiberuflicher Dolmetschätigkeit keine Existenz bestreiten konnte:

Es ist nicht möglich vom Gebärdensprachdolmetschen auf Honorarbasis durch das BSB zu leben.

Wenn man GebärdensprachdolmetscherInnen anstellt, muß ca. die Hälfte der Lohnkosten einer Dolmetscherin von Subventionen getragen sein. [...]

Es wird keine Dolmetscher geben, die sich für die Ausbildung zum Dolmetscher interessieren, wenn sie auf diesem Beruf keine Existenz aufbauen können.

Es wird nicht mehr, sondern eher weniger DolmetscherInnen geben – der Ausbau des Dolmetschnetzes gerade in Richtung Bildungswesen wird ein Traum bleiben. (D-Dok 64: 2002)

Trotz dieser pessimistischen Zukunftsvision aus dem Jahre 2002 kann abschließend festgestellt werden, dass die bundesweite Tarifregelung und staatliche Lizenzierung in Anbetracht dessen, dass Ausbildungen erst im Entstehen begriffen waren, aus der Sicht der Akteur*innen eine der großen Errungenschaften des Professionalisierungsprojektes darstellte. Denn auch wenn den Behörden die Institutionalisierung der Grenze oblag, so war es der Verband, der durch das Instrument der Berufseignungsprüfung die Behörden wie die Gehörlosenvertretung davon überzeugen konnte, die Zugangsvoraussetzung zur Berufsausübung empfindlich einzuschränken. Auch wenn sich nach wie vor jede*r Gebärdensprachdolmetscher*in nennen und in Feldern arbeiten konnte, die keiner Regulierung unterlagen, wie Kirche, Kultur oder Politik, oder nur partiell reguliert waren, wie jenes der Bildung, so war für den »beruflichen Bereich« und »wichtige Angelegenheiten« des »private[n] Bereich[s]« (D-Dok 46: 1998) mit der Bezeichnung »geprüfte/r Gebärdensprachdolmetscher/in« (ibid.) eine undurchlässige physische Grenze errichtet worden, die einen Großteil der in Österreich tätigen, auch gerichtlich beeideten, ÖGS-Dolmetscher*innen aus zentralen Sektoren der Berufsausübung ausschloss.

Trotz der Undurchlässigkeit war die Grenze heftig umkämpft. Denn den Ausschlossenen stellte sie sich vor allem als sozioökonomische Grenze dar, mit der empfindliche finanzielle Verluste einhergingen. Wenn ihnen die Bereitschaft fehlte, die Hürde der Prüfung zu nehmen, blieb ihnen als Antwort auf den Ausschluss sozioökonomische, kulturelle und/oder moralische *boundary work*. Sozioökonomische Grenzziehungsarbeit umfasst Bewertungen hinsichtlich Kategorien wie soziale Position, Macht, beruflicher Erfolg oder Wohlstand. So wurde dem ÖGSDV Machtmissbrauch vorgeworfen, während versucht wurde, die eigene soziale Position und den langjährigen beruflichen Erfolg als beeidete*r und gerichtlich zertifizierte*r Gerichtsdolmetscher*in als zumindest gleichwertig durchzusetzen. Andere dissozierten sozioökonomische von kulturellen und moralischen Werten und setzten dem sozioökonomischen Erfolg ihre kulturelle Vorzugsstellung und moralische Überlegenheit entgegen, indem sie sich selbst als kulturell gehörlos und damit wissende

Insider mit humanitärer Gesinnung gegenüber jenen darstellten, die nur um des schnöden Mammons willen dolmetschten.

Traditionelle Professionalisierungsmodelle, die in der Translationswissenschaft häufig als Grundlage empirischer Forschung dienten, schränken, ob sie Professionalisierung nun positiv als Aufstiegs- oder kritisch als Monopolisierungsprojekt betrachten, die Perspektive auf den Gegenstand insofern ein, als sie den Prozess auf das Erzielen von Errungenschaften wie Selbstkontrolle, Prestige, Einkommen etc. engführen und damit einen erreichbaren Zielzustand gewissermaßen voraussetzen (siehe Kapitel 2.3). Dass die Annahme eines solchen Endpunktes trügerisch ist, zeigte bereits Tseng (1992) auf, der, obwohl er den Professionalisierungsprozess als Aufstiegsprojekt aktiv unterstützt, von einem zirkulären Prozess ausgeht. Dies soll im Folgenden anhand zweier Themenstränge diskutiert werden, die in den Jahren nach der Gründung des ÖGSDV virulent wurden: einerseits die Frage, wie sich das Setzen und Bewahren von Grenzen auf die Beziehung zu den Kund*innen auswirkt, und andererseits die Frage, wie viel Dynamik oder Flexibilität *boundary work* erlaubt, wenn die gesetzten Grenzen durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen, divergierende Interessen oder technologische Entwicklungen herausgefordert werden.

9.6 Und die Welt dreht sich weiter...

Mit der Entwicklung von exklusivem Wissen, der Gründung eines Verbandes, dem Setzen und Kontrollieren physischer Grenzen und der Implementierung von Ausbildungsprogrammen schien der dauerhaft erstrebte Zielzustand erreicht zu sein. Die Grenzen wurden als Errungenschaft wahrgenommen, waren jedoch unsicher, mitunter ambivalent und bedurften fortwährender Bemühungen, um sie aufrechtzuerhalten oder zu verändern.

9.6.1 Auf der Überholspur

Die gewissenhaft modellierte Figur des »geprüften Gebärdensprachdolmetschers« bzw. der »geprüften Gebärdensprachdolmetscherin« und ihr klar abgesteckter Handlungsspielraum mussten nunmehr, da die Grenzen der Berufsausübung von öffentlicher Hand bestätigt worden waren, möglichst umfassend und nachhaltig nach außen transportiert werden. Dies war einerseits – in den Statuten festgehaltene – Aufgabe des Verbandes bzw. des Verbandsvorstandes, andererseits Angelegenheit jedes einzelnen Mitglieds, das durch sein Handeln hörenden wie gehörlosen Kund*innen nicht nur vorleben sollte, was unter der Tätigkeit zu verstehen war, sondern auch welche Konsequenzen sich daraus für das Handeln aller in den Dolmetschprozess involvierten Akteur*innen ergaben. Auch wenn sich nicht alle Mitglieder mit der reglementierten Figur identifizieren konnten, gab es

spätestens nach Abschluss des zweiten Weiterbildungslehrganges eine kritische Masse, die diese pädagogische Aufgabe übernehmen und das intern kodifizierte und persönlich internalisierte Programm nach außen tragen bzw. inszenieren sollte.

Dem ÖGSDV und den Mitgliedern, die die neue Ära begrüßten, war es, wie in den Kapiteln 9.5.2.1 und 9.5.2.2 ausgeführt wurde, ein großes Anliegen, einen guten Eindruck zu machen und als Expert*innen identifiziert zu werden. Dies bedurfte einer deutlichen Inszenierung der eigenen normativen Rolle bei gleichzeitiger Abgrenzung von jenen Dolmetscher*innen, die weder über die nötige Kompetenzen und das erforderliche Wissen noch über das ethisch-moralische Rüstzeug verfügten. Im Zuge der Konstruktion der normativen Rolle wurde der Aufgabenbereich enggeführt und auf das scheinbare Kerngeschäft des Transports von Inhalten reduziert. Alles, was sich annähernd von dieser Kernaufgabe entfernte, sollte tunlichst unterlassen werden, wie eine befragte Person zu erklären versucht:

Dieses Tischtennisspiel oder Tennisspiel, und wenn ich darüber hinaus gehe und, was weiß ich, sage, jetzt kehre ich meinen Tennisplatz einmal zusammen, dann ist das nicht mehr das ursprüngliche Tennisspielen. Es gehört dazu, aber es ist nicht mehr Tennisspielen.

Um nicht Gefahr zu laufen, die Grenze zu überschreiten und damit den jungen Berufsstand in Verruf zu bringen, war es erforderlich, sich ein enges Korsett zu schnüren und in diesem aufzutreten: »Sprachrohr. Alles andere geht mich nichts an«, fasst eine befragte Person das Motto zusammen. Kompromisslosigkeit war insofern nötig, als die Umgebung noch keine Kenntnis von der neuen Dolmetscher*innenfigur hatte. Es gab nach wie vor zahlreiche »brachiale Überlebenskämpfer«, Dolmetscher*innen, die kein Interesse zeigten, sich dem Verband anzuschließen oder ihre Jahrzehntelang geübte Praxis zu verändern. Die gehörlosen Kund*innen hatten diese Praxis, obwohl sie ihr manchmal auch kritisch gegenüberstanden, naturalisiert und hörende Kund*innen betrachteten ÖGS-Dolmetscher*innen nach wie vor häufig als Familienmitglieder oder Begleitpersonen Behindter.

Zur Mission des Verbandes gehörte daher »gezielte Öffentlichkeitsarbeit« (Erös/Gerstbach 1998) ebenso wie Maßnahmen der Consumer Education. Über den richtigen Umgang mit Dolmetscher*innen informiert und geschult werden sollten gehörlose ebenso wie hörende Kund*innen in Form von Informationsabenden, Vorträgen und Seminaren, geplant war des Weiteren die Erstellung von Broschüren und Videos. Die Materialien sollten zielgruppenorientiert« und »an das jeweilige Setting angepasst« (D-Dok 62: 2001) erstellt werden. Und um einer breiteren Masse von Hörenden die Notwendigkeit des ÖGS-Dolmetschens zu vermitteln und gleichzeitig professionell vorzuführen, bot sich das bereits erwähnte »Showdolmetschen« bei großen kulturellen oder politischen Veranstaltungen an. Auch wenn die Dolmetscher*innen hierbei eher als dekorativer Schmuck für die Veranstaltung bzw. Sym-

bol ihrer Behindertenfreundlichkeit denn als Befriedigung tatsächlicher Bedürfnisse gehörloser Menschen eingesetzt wurden, konnten sie dadurch ihre Sichtbarkeit deutlich vergrößern.

Als schwierig empfand man die Consumer Education für gehörlose Personen, denn: »es wird [für uns] immer besser und besser und wir formieren uns, aber die Gehörlosen kommen nicht mit.« In einem ersten Schritt war es daher essenziell, die Akzeptanz der Gehörlosenverbände und -vereine zu gewinnen. Diese mussten jedoch »langsam mit dem System vertraut gemacht werden« (D-Dok 45: 1997), damit sie langfristig »dahinter stehen« (D-Dok 61: 2001). Gedeihliche Zusammenarbeit mit Gehörlosen war zwar ein Primat, sie sollte aber nicht auf Kosten der eigenen »Identität« erzielt werden. Insofern war es notwendig, konkrete Maßnahmen zu setzen, um »Fehler im Umgang mit DolmetscherInnen« (D-Dok 59: 2000) zu korrigieren, denn,

sie [die Gehörlosen] sind schon oft noch gewohnt, dass vielleicht der sogenannte Dolmetscher auch der ist, der alles regelt. Dem schmeiß ich mein Problem hin und der löst es jetzt sozusagen.

Die Gehörlosen waren großteils diesem »alten Stil« verhaftet, gleichzeitig wurde die Gehörlosengemeinschaft immer heterogener. Es gab Gehörlose mit und ohne Erfahrungen mit Dolmetschleistungen, ältere und jüngere, unsichere und kritische, besser und schlechter gebildete, die jeweils unterschiedliche Erwartungen an die Dolmetscher*innen stellten und damit auch unterschiedlich geschult werden mussten. Idealerweise sollten Schulungen bereits in Gehörlosenschulen angeboten werden, damit Kinder und Jugendliche früh genug ein »Verständnis für den Umgang mit Dolmetschern« (D-Dok 62: 2001) entwickeln. Als Vorbild dienten die USA und Kanada, wo gehörlose Kinder »bereits mit sechs Jahren mit dem Dolmetscher umzugehen« (D-Dok 45: 1997) lernen, was in Österreich, aufgrund der Tabuisierung der ÖGS im Bildungsbereich, in weiter Ferne schien. Infolgedessen konzentrierte sich der ÖGSDV auf erwachsene Gehörlose. Es wurden Vorträge gehalten, Diskussionen veranstaltet und Rollenspiele aufgeführt, um den gehörlosen Kund*innen zu »erklären, warum wir jetzt so sind und nicht mehr so wie vor zwei Jahren.« Man wollte möglichst »plakativ« darstellen, was die Tätigkeit professioneller Dolmetscher*innen umfasst und was nicht, und welches Verhalten man von gehörlosen Kund*innen erwartete. Dass diese Veranstaltungen immer erfolgreich waren, wird aus heutiger Perspektive bezweifelt, auch wird von Missverständnissen berichtet, die manchmal erst nach Jahren zu Tage traten.

Flankiert werden sollten die organisierten Aufklärungsaktivitäten durch entsprechendes Verhalten der Mitglieder vor dem Einsatz, währenddessen und danach. Dies erforderte nicht nur, sich von »fremden Leuten« abzugrenzen, sondern auch von bekannten Gehörlosen, die man im Falle der Codas bereits seit der Kindheit kannte, und sie darauf aufmerksam zu machen, dass man kein*e Sozialar-

beiter*in, kein*e Lehrer*in, kein*e Schiedsrichter*in und keine Vertrauensperson sei und auch die Prüfungsfragen für sie nicht zu beantworten gedenke. Man habe lediglich die Aufgabe, die Inhalte der Aussagen korrekt zu übermitteln, wie sich drei Befragte erinnern:

Das ist nicht meine Aufgabe. Bitte gehen Sie zur Sozialarbeiterin. Das ist sehr schlimm und tragisch, aber ich kann Ihnen da nicht helfen.

Jetzt geht bitte zu den kompetenten Leuten, ich bin für's Dolmetschen zuständig.

Du, da gibt es einen Sozialarbeiter, bitte geh dort hin.

Für die ÖGSDV-Mitglieder war die pädagogische Arbeit, die neben der Dolmetsch-tätigkeit zu verrichten war, nicht immer einfach. Sie hatten im Laufe ihrer Geschich-te als Dolmetscher*innen mit einem anderen Hauptberuf eine »Patchworkidenti-tät« (D-Dok 62: 2001) entwickelt, andere hatten als Cadas jahrzehntelang für Fa-milie und Bekannte gedolmetscht und waren der Rolle der designierten Familien-dolmetscher*innen nach wie vor verhaftet. Und alle fühlten sich hinsichtlich ihrer Kompetenzen noch unsicher. Als hilfreiches Mantra diente in konkreten Dolmetsch-situationen die Aussage einer dänischen Lehrenden des Weiterbildungslehrganges an der Universität Graz, die auch im Protokoll eines internen Workshops zum Rol-lenbild festgehalten ist: »Put on your coat« (ibid.), was nichts anderes bedeutet als: »Okay, Manterl an, jetzt ist Dolmetschzeit, Manterl aus und du bist privat«, wie eine befragte Person erläutert.

Die strikte Trennung der reinen Sprachmittlung von nicht dazugehörigen »Zusatzaufgaben« wird, obwohl sie erheblicher mentaler Anstrengung bedurfte, anfangs als »große Erleichterung« empfunden. Sie ist das Ergebnis von Denkmus-tern eines rigiden Mindsets, das sich, wie weiter oben ausgeführt, durch das Setzen scharfer Grenzen die Schaffung idealer Sphären kognitiver Ruhe erhofft. Insofern ist der Purismus dieses Mindsets laut Zerubavel (1995: 1096) häufig ein Zeichen aku-ter Identitätskrisen und einer defensiven Haltung gegenüber der Komplexität der sozialen Welt. Dies ist insofern auf die Gründungsphase des ÖGSDV zu übertragen, als zwar ein Bruch mit der Vergangenheit vollzogen, die neue Identität jedoch erst in Konturen entwickelt, nicht gänzlich internalisiert und somit unsicher war. In diesem Zustand werden Vagheit, Ambiguität und Hybridität als Gefahr wahrge-nommen. Dass es sich beim puristischen Gegenentwurf zur traditionellen Praxis, der eine bessere Ordnung und Erlösung von bestehenden Problemen versprach, um eine Utopie handelte, spürten viele. Denn trotz allen Bestrebens um das Wahren der Grenzen blieb »immer etwas hängen«, das nicht dazu gehörte, und in vielen Fällen fühlte man sich bei der bedingungslosen Ausübung der normativen Rolle auch nicht sonderlich wohl. Um »anders wahrgenommen [zu] werden«, »sich [zu] emanzipie-

ren« und sich davor zu schützen, für Dinge verantwortlich gemacht zu werden, die in den Aufgabenbereich »anderer Profis« fallen, schien es nichtsdestotrotz geboten, zunächst einen harten Kurs zu fahren.

Aus Perspektive der Befragten wird dieses strikte Festhalten an der »mechanischen« Handlungsmaxime inzwischen als »skurrile« Kinderkrankheit bezeichnet und mit Selbstironie quittiert. Das Professionalisierungsprojekt hatte eine »Eigen-dynamik entwickelt«, und der Verband hatte »nicht wahrhaben« wollen, dass sich die Gehörlosengemeinschaft nicht in der rasant vorgegebenen Geschwindigkeit »mitentwickeln« kann. Viele Gehörlose verhielten sich weiterhin so wie zuvor, hatten dieselben Erwartungen und waren erstaunt, »warum wir jetzt sehr korrekt dort sitzen und nicht plaudern mit ihm in der Sekunde« oder warum »helfen« zu einem Tabu verkommen war. In der Angst den Ehrenkodex zu verletzen, verhielten sich viele Dolmetscher*innen »extra streng«, in einer Art innerem Monolog gebets-mühlenartig das Verbot rekapitulierend: »Nein, ich helfe nicht, ich helfe nicht, ich helfe nicht!« Über den Bedeutungsumfang des Konzeptes »helfen« machte man sich keine sonderlichen Gedanken, was zu groben Missverständnissen zwischen Dolmetscher*innen und Gehörlosen führte, die erst zu einem viel späteren Zeitpunkt aufgeklärt werden konnten:

Und irgendwann ist mir der Knopf aufgegangen und dann habe ich kapiert, was sie [eine Gehörlose] meint. Sie will einfach nur, dass wir freundlich sind, dass wir durch unsere Anwesenheit helfen. Wir sollen einfach einen guten Job machen. [...] Sie meint mit dieser Gebärde HELFEN einfach: »Sei nett, freundlich, sei sympathisch und mach einen guten Job, mach das, was du tun kannst, und das best-möglich und in einer angenehmen Art.« Und an dem Punkt war dann allen klar: Das wollen wir eh alle!

Es dauerte einige Jahre, bis sich die Mitglieder des Verbandes bewusst wurden, dass sie das Pendel ins »andere Extrem« bewegt hatten und dort verharren: Und mein Bild war so: Die Emanzipation hat ja einmal stark ausschlagen müssen, damit sie sich einpendelt. [...] Das muss jetzt einmal so ausschlagen, damit man sich Verschiedenes anschauen kann, und das wird sich einmal einpendeln. Es hat zwar ein paar Jahre gedauert, [...] aber wir sind dorthin gekommen.

Man hatte »alles viel zu eng gesehen«, die Grenzen, die man stolz aufgebaut hatte, hatten den Blick auf das Feld verstellt und zu kontextueller Blindheit geführt. Denn das Feld war weitaus komplexer und vielfältiger, als man ihm zugestanden bzw. sich erhofft hatte. Es erlaubte den Dolmetscher*innen nicht, sich für einen der »End-punkte dieser großen oder sehr langen oder breiten Palette« zu entscheiden. Mit der Kompetenz und dem Verhalten einer »typischen Konferenzdolmetscherin« etwa, die man als Folie gewählt hatte, konnte man in diesem Feld nicht reüssieren. Das kategoriale Denken begann nach und nach einem graduellen Bewusstsein zu weichen, Zerubavels (1995) »rigid mind« transformierte sich in ein »flexible mind«,

das mehr Freiheit versprach, aber auch mehr Unsicherheit mit sich brachte. Denn stabile Grenzen haben einen beruhigenden Effekt. Reinheit und Ordnung innerhalb der Grenzen, die sich aus einer rigiden Definition der professionellen Aufgaben ergeben, sorgen für ein Gefühl von Sicherheit, das in Zeiten der Instabilität ein Bedürfnis zu sein scheint. Flexibilität hingegen erfordert die Fähigkeit, Rigidität ebenso wie Ambiguität als Bestandteile des Denkens und Handelns anzuerkennen. Dies scheint allerdings erst eine Option zu sein, wenn ein gewisser Grad an gesellschaftlicher Anerkennung erreicht und ausreichend Stärke vorhanden ist, um sich auf Unvorhersehbarkeit einzulassen und darauf zu vertrauen, im jeweiligen Moment adäquat handeln zu können.

Diese Dynamik an den Grenzen, aber auch die Veränderlichkeit der Grenzen selbst, die sich zu zeigen begann, als man die »Scheuklappen« abgelegt hatte, schien, so wurde man gewahr, dem Betätigungsfeld inhärent. Dies äußerte sich in einer »ständigen Gratwanderung« zwischen den Polen, jenem, an dem man »mehr oder weniger als Sprachrohr auftreten kann« und jenem, an dem »Empathie so sehr gefragt« ist. Insofern erforderte die Arbeit stetiges Bewerten und Neubewerten, Adjustieren und Anpassen, man scheint zwar buchstäblich die Position »in der Mitte« einzunehmen, doch müsse man »manchmal einen Schritt nach rechts und manchmal einen Schritt nach links machen.« Insofern wird der Beruf von Gebärdensprachdolmetscher*innen von einer befragten Person als »Schnittstellenberuf« bezeichnet:

Du bist an einer Schnittstelle [...], an einer sprachlichen Schnittstelle, d.h. du bist immer zwischen diesen zwei Welten oder mit diesen zwei Welten und du weißt nicht, es ist einmal mit und einmal zwischen (lacht). Und einmal mit beiden und einmal gegen beide und einmal fällst du zwischen zwei Sesseln durch. Es ist immer eine Schnittstelle.

Der ruhmlose Geruch »des Sozialen«, dessen man sich anfangs so gerne entledigt hätte, stellte sich über die Jahre als nicht zu unterschätzender, ernst zu nehmender Aspekt des beruflichen Alltags heraus: »Dieser Hang zum Community Interpreting im Gebärdensprachdolmetschen hat natürlich diesen starken sozialen Zug und den sehr starken menschlichen Zug.« So waren im Zuge der beruflichen Identitätsbildung zunächst in internen Kämpfen und schließlich im Kontakt mit den Kund*innen scheinbar stabile Grenzen gesetzt worden, die sich jedoch zunehmend als ungünstig herausstellten. Die Grenze wurde nicht verworfen oder verwischt, sondern erhielt eine andere Bedeutung und wurde situativ verschiebbar.

9.6.2 Diversifizierung im Zentrum und an den Rändern

Der Verband wuchs stetig. Zwar war die Quote der nicht bestandenen Berufseignungsprüfungen in den ersten zehn Jahren mit 41 Prozent hoch, auch gab es Austritte, Berufswechsel und einige Ausschlüsse, doch im Laufe der Jahre entwi-

ckelte sich der Verband aus einem Familienbetrieb sukzessive in eine unpersönliche Kontroll- und Motivierungsorganisation. Die ersten großen Zuwächse erlangte der ÖGSDV nach Abschluss des zweiten Durchgangs des Weiterbildungslehrganges an der Universität Graz und der einmalig durchgeführten Ausbildung am bfi Tirol (siehe Kapitel 9.5.2.3). Während von den 24 Teilnehmer*innen aus Graz bis auf drei Personen alle die Berufseignungsprüfung beim ersten Antritt erfolgreich absolvierten, bestand ein Großteil der Tiroler Absolvent*innen die Prüfung zunächst nicht. Dies führte zu Klagen und Konflikten, aber auch Hilfestellungen des ÖGSDV in Form des Angebots von Zusatzseminaren für die Kandidat*innen, um sie auf den zweiten Antritt vorzubereiten (D-Dok 61: 2001). Aufgrund des nach wie vor eklatanten Mangels an ÖGS-Dolmetscher*innen hatte man in Tirol diese Maßnahme ergriffen (D-Korr 35: 1999) und auch in anderen Bundesländern begannen sich verschiedene Trägerorganisationen mit der Idee einer Ausbildung auseinanderzusetzen.

Nachdem die Qualität der Tiroler Ausbildung »sehr umstritten« (D-Dok 60: 2000) war, sah es der Verband als seine Aufgabe, diverse Ansinnen, Ausbildungen in den Bundesländern einzurichten, eingehend zu prüfen und sich nötigenfalls dagegen auszusprechen. Zwar respektierte man den Wunsch, den Mangel an ÖGS-Dolmetscher*innen zu beheben, doch seien »grundätzliche Dinge« zu beachten, »um nicht durch unausgereifte Konzepte langfristig der Professionalität, dem Berufsstand und damit den gehörlosen und hörenden Kund*innen zu schaden« (D-Korr 41: 2002). Grundsätzlich sollten nur jene Trägerorganisationen Ausbildungen anbieten, die bereits über langjährige Erfahrung mit der Arbeit von ÖGS-Dolmetscher*innen verfügen, sich dem »bestehenden Berufsbild« (ibid.) verpflichtet fühlen, ihre Lehrenden in diesem Sinne auswählen und zur Vernetzung und Kooperation bereit sind. Dies wurde insofern als nötig erachtet, als sich das bereits seit Jahren geplante Studium in Graz aufgrund fehlender Ressourcen zeitlich verzögerte, was eine Reihe anderer Institutionen auf den Plan rief, die diese Lücke zu schließen trachteten und sich eine Position im Feld sichern wollten.

Das Studium in Graz konnte schließlich im Wintersemester 2002/2003 erstmals angeboten werden. Etwa zu der Zeit plante der *Landesverband der Gehörlosenvereine in Oberösterreich* unter seinem sehr aktiven Obmann die Einführung der *Fachausbildung Gebärdensprachdolmetschen*, kurz *Gesdo*, die dem Verband anlässlich der Generalversammlung 2002 vorgestellt wurde (ibid.). Die erste Kohorte von fünfzehn Teilnehmer*innen begann ihre Ausbildung im Oktober 2003 (Fachausbildung Gebärdensprachdolmetschen o.J.). Beide Ausbildungsangebote wurden vonseiten des ÖGSDV positiv aufgenommen, sie versprachen nicht nur eine Milderung des allgegenwärtigen Dolmetscher*innenmangels, sondern wurden auch als seriös und fundiert betrachtet, gleichzeitig begann man sich jedoch Gedanken darüber zu machen, wie sich das Feld durch die zu erwarteten Absolvent*innen verändern würde (D-Korr 40: 2002). Während das Diplomstudium in Graz zehn Semester dau-

erte, die Studierenden neben ÖGS eine zweite Fremdsprache zu studieren hatten und ihr Studium im Verbund mit Studierenden unterschiedlichster Sprachkombinationen und verschiedener Spezialisierungen (Übersetzen/Dolmetschen, Konferenzdolmetschen, Kommunaldolmetschen u.a.) absolvierten, dauerte die Fachausbildung *Gesdo* drei Jahre, konzentrierte sich auf ÖGS und konnte – trotz mehrfacher Versuche – nicht an eine akademische Institution angeschlossen werden (vgl. Grbić 2009). So standen nunmehr, neben der ohnehin schon heterogenen Gruppe der »geprüften Gebärdensprachdolmetscher*innen«, zwei unterschiedlich sozialisierte Nachwuchsgruppen in den Startlöchern, die in absehbarer Zeit in die soziale Welt der ÖGS-Dolmetscher*innen eintreten sollten.

Auf der Suche nach Nachwuchs hatte man bereits Anfang der 2000er Jahre, wie in Kapitel 9.5.2.3 kurz erwähnt, in einigen Bundesländern begonnen, Praktikant*innen zu werben, zu Treffen einzuladen und ihnen zu ermöglichen, Verbandsmitglieder bei Dolmetscheinsätzen zu begleiten. Der Verband beschloss, diese Modelle zu vergleichen und ein einheitliches System zu entwickeln, um »DolmetscherInnen, die erst zur Prüfung antreten wollen, solche[n], die schon Mitglied sind, aber Feedback suchen, aber auch Fast-Frischlinge[n]« den Berufseinstieg zu erleichtern (D-Dok 60: 2000). In Anbetracht der zu erwartenden Absolvent*innen der beiden Ausbildungen wurde schließlich ein Stufenmodell bestehend aus drei »Kategorien« akkordiert: Kategorie A umfasst lediglich die Begleitung von ÖGSDV-Mitgliedern ohne eigene Dolmetschätigkeit und dient dem »Kennenlernen des Berufsbildes«, Kategorie B ermöglicht es Praktikant*innen mit »guten ÖGS-Kenntnissen«, sich erstmals in kurzen Einsätzen von wenigen Minuten zu erproben und im Rahmen der Praktika der Kategorie C arbeiten Praktikant*innen »unter fachlicher Anleitung fast wie im Team« (ÖGSDV o.J.a). Die Absolvierung der Praktika wurde schließlich verpflichtend und Kandidat*innen, die zur Berufseignungsprüfung antraten, mussten eine gewisse Anzahl an Praktikumsstunden bei verschiedenen Dolmetscher*innen in unterschiedlichen Settings nachweisen.

Die Betreuung der Praktikant*innen stellte für die Dolmetscher*innen bzw. »Anleiter*innen« wie den Verband eine Herausforderung dar. Für den Verband wie die Anleiter*innen bedeutete die Einführung der Praktika einen großen Arbeitsaufwand. Zudem sahen einige Mitglieder ihren Ruf gefährdet, da sie nunmehr kritischen Blicken ausgesetzt werden sollten. Jenen, die das System begrüßten und sich freiwillig als Anleiter*innen zur Verfügung stellten, forderte die Aufgabe erhöhte Disziplin und »am Ball [...] bleiben« ab, insbesondere als die ersten Absolvent*innen Einlass begehrten. Für den Verband, der sich Qualitätssicherung auf die Fahnen geheftet hatte, bedeutete die Einführung der Praktika einen weiteren Meilenstein im Rahmen des Professionalisierungsprozesses. Man erhoffte sich erhöhtes Selbstmonitoring der Mitglieder während ihrer Einsätze und eine kritischere Auseinandersetzung mit der eigenen Tätigkeit. Um den Mitgliedern die

Arbeit zu erleichtern, bot der ÖGSDV nach Einführung des Systems ein Seminar für Anleiter*innen an (vgl. dazu die Diplomarbeit von Koppendorfer 2014).

Auch wenn alle Befragten die Ausbildungsangebote in höchsten Tönen loben, trugen deren Absolvent*innen zur weiteren, nicht immer friktionsfrei verlaufenden Diversifizierung der sozialen Welt der ÖGS-Dolmetscher*innen bei. Es zeigte sich, dass die Sozialisation im geschützten Rahmen der Universität oder der Fachausbildung *Gesdo Praktiker*innen* mit divergierenden Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmustern und anders entwickelten Kompetenzen zutage brachte als die eigene Sozialisation durch habitualisierte, organisierte und schließlich professionalisierte Translation. So gestaltete sich deren Begleitung auch anders als jene der ersten Praktikant*innen ohne Ausbildung, die man wie in einem Lehrberuf im Meister-Schüler-Prinzip oft über lange Zeiträume »anlernte«. So stießen fremde soziale (Sub-)Welten aufeinander, die bei den Verbandsmitgliedern teils Anerkennung, teils Unverständnis auslösten. Die nunmehrigen »Alten«, die in nicht allzu ferner Vergangenheit noch zu den »jungen Wilden« zählten, verblüffte der automatisierte Einsatz von Dolmetschtechniken und -strategien der jungen Absolvent*innen, ihre hohe Deutschkompetenz und der gewandte Umgang mit Kund*innen in unterschiedlichen Kontexten. Man empfand die Absolvent*innen mitunter als »besser als du nach fünf oder sieben oder zehn Jahren Dolmetschertätigkeit.« Aufgrund ihrer Ausbildung seien ihnen »so viele Dinge einfach selbstverständlich« gewesen, die man sich selbst hart hatte erarbeiten müssen, »viele Dinge, die das Rollenverhalten betreffen, viele Dinge, die Reflexion betreffen. Das ist alles einfach da, das ist einfach da.«

Die Anleiter*innen erlebten die »Frischlinge« jedoch auch als weltfremd und unbeholfen und gleichzeitig zu selbstsicher, häufig beratungsresistent und bisweilen überheblich. Man wusste, dass sie eine fordernde Ausbildung abgeschlossen und vieles gelernt hatten, doch »spürten« sie zu wenig, hatten kein Fingerspitzengefühl für heikle Situationen und konnten sich und die Folgen ihres Handelns oft nicht einschätzen. Dies löste Spannungen und auf der Seite der Anleiter*innen Kränkungen aus, wenn ihrer Erfahrung nicht getraut oder ausreichend Wertschätzung entgegengebracht wurde. Gleichzeitig konnte man den Praktikant*innen nicht den Vorwurf machen, die steinige Entwicklungsgeschichte der Verberuflichung des Gebärdensprachdolmetschens in Österreich nicht am eigenen Leib erlebt zu haben:

Ich darf ja die Leute begleiten und denke mir: Es ist ein zweischneidiges Schwert. Auf der einen Seite frage ich mich: Was hab ich [als Lehrende*r] falsch gemacht? Auf der anderen Seite denke ich mir, wenn ich einen guten Tag habe: Na, eigentlich war [die Ausbildung] nicht schlecht, weil sonst könnten sie nicht in relativ kurzer Zeit so weit gekommen sein. [...] Sie sind anerkannt, sie machen ihren Weg, sie sind halt anders, sie sind halt selbstbewusster. Es ist auch gut so. Warum soll jeder zehn Jahre leiden müssen? Das ist ja völlig abstrus.

Der Eintritt der Absolvent*innen der Universität Graz und der Fachausbildung *Gesdo* ins Arbeitsleben brachte auch weitreichende strukturelle Veränderungen mit sich. Zunächst wurde vom ÖGSDV beschlossen, dass die Absolvent*innen beider Ausbildungen lediglich den Praxisteil der Berufseignungsprüfung absolvieren sollten, der schriftliche Teil wurde ihnen erlassen. Die Leitung von *Gesdo* hegte jedoch Vorbehalte gegen die Berufseignungsprüfung und setzte sich dafür ein, diese für ihre Absolvent*innen (und damit auch jene aus Graz) dauerhaft auszusetzen. Die Berufseignungsprüfung wurde schließlich von den Behörden evaluiert und die Regelungen des Bundessozialamtes bzgl. der Förderung von Dolmetschkosten wurden daraufhin im Jahre 2008 insofern abgeändert, als Absolvent*innen beider Ausbildungen von nun an als »qualifiziert im Sinne der Richtlinien« galten und Honorare stellen konnten, ohne die Prüfung absolvieren zu müssen oder Mitglied des ÖGSDV zu werden (D-Dok 68: 2013). Dies führte dazu, dass zahlreiche Absolvent*innen dem Verband nicht beitraten.

Die Ausbildungen brachten weitaus weniger Absolvent*innen hervor als nötig waren, um den wachsenden Bedarf an ÖGS-Dolmetschungen abdecken zu können. Insbesondere in Wien, Oberösterreich und Tirol blieb der Mangel über Jahre eklatant (vgl. Hartl/Unger 2014). Gleichzeitig hatten die immer größere Medienpräsenz des ÖGS-Dolmetschens und der Gehörlosengemeinschaft und die Anerkennung der ÖGS im Jahre 2005 (vgl. Dotter et al. 2019) einen Run auf ÖGS-Kurse bewirkt und eine Armada von unterschiedlich ÖGS-kompetenten Personen produziert, die auf den Markt drängten und z.T. in der Funktion der »Kommunikationsassistenten« auch Dolmetschtätigkeiten nachgingen. Viele waren nicht bereit, eine längere Ausbildung auf sich zu nehmen, andere hatten bereits ein Studium absolviert und konnten sich ein weiteres nicht leisten, andere wiederum standen bereits im Berufsleben und hatten keine zeitlichen Ressourcen zur Verfügung. Zudem rückten junge Cadas nach, die in der Gehörlosengemeinschaft als Dolmetscher*innen herumgereicht wurden. Um diesen Problemen beizukommen und die Kontrolle über die Berufsausübung nicht aus der Hand zu verlieren, entwickelte der ÖGSDV die Seminarreihe *AchtungFertigLos* (AFL) zunächst als vorübergehende Maßnahme. Sie wurde »Seminarreihe zur Vorbereitung auf die Berufseignungsprüfung« genannt, von der Etikettierung als »Ausbildung« wurde bewusst Abstand genommen. Die erste Seminarreihe startete im Juni 2006, der Seminarplan wurde mehrmals erweitert, von 2019 bis 2020 fand der letzte Durchgang statt, der aus 17 kostenpflichtigen berufsbegleitenden Wochenendseminaren bestand (ÖGSDV 2018). Nach Abschluss von AFL war, um Honorarnoten an das SoMS stellen zu können, die Berufseignungsprüfung des ÖGSDV schriftlich wie mündlich zu absolvieren. Die Teilnehmer*innen der AFL-Seminare werden im Bezug auf Bildungsstand, ÖGS-Kompetenz und berufliche Herkunft als äußerst heterogen beschrieben, was einerseits die Lehre schwierig gestaltete, andererseits wird die Vielfalt der Teilnehmer*innen auch als Gewinn betrachtet. In den Interviews wird mehrmals der

Wunsch geäußert AFL »aufzuwerten« und längerfristig einen berufsbegleitenden Universitätslehrgang oder ein berufsbegleitendes Bachelorstudium einzurichten.

Im Jahre 2010 wurde der Zugang zum Beruf durch den ÖGSDV abermals verschärft, als beschlossen wurde, dass AFL-Absolvent*innen bei der Anmeldung zur Prüfung den Nachweis einer abgelegten Reifeprüfung, Berufsreifeprüfung oder Studienberechtigungsprüfung für ein »Dolmetschstudium« zu erbringen haben (D-Dok 70: 2010). Der Entscheidung in der Generalversammlung gingen lange Diskussionen voraus. Zwar bestand Konsens darüber, dass der Beruf der ÖGS-Dolmetscher*innen eine sehr gute Allgemeinbildung voraussetzt, gleichzeitig haderte man ob der »sozialen Ungerechtigkeit«, die die Entscheidung mit sich brachte, da Interessent*innen aus »ländlichen Gegenden« oft nicht die Möglichkeit hätten, eine höhere Schule zu absolvieren und gerade der ländliche Raum extrem unversorgt sei.

Die drei unterschiedlichen »Wege zum Beruf« führten, wie gezeigt werden konnte, zu einer weiteren Diversifizierung der ohnehin nicht sehr großen Zahl der akkreditierten ÖGS-Dolmetscher*innen. Zu den Gründungsmitgliedern, die den ersten Weiterbildungslehrgang in Graz besucht, aber keine Prüfung absolviert hatten, den Mitgliedern, die den zweiten Weiterbildungslehrgang in Graz besucht hatten und zur Berufseignungsprüfung angetreten waren, und jenen, die die Berufseignungsprüfung ohne einschlägige Ausbildung abgelegt hatten, kamen nun Absolvent*innen des Studiums in Graz und der Fachausbildung in Linz sowie jene, die die Vorbereitungsseminare AFL besucht hatten. Neben den Mitgliedern des Verbandes waren durch die Novellierung der Regelungen im Jahre 2008 des Weiteren jene Absolvent*innen von Graz und Linz als ÖGS-Dolmetscher*innen tätig, die dem Verband nicht beigetreten sind. Diese Heterogenität funktioniere gut, so eine befragte Person, »wenn alle so tun, wie es sein sollte.« Andere Befragte stehen AFL hingegen kritisch gegenüber, da es sich um keine formale Ausbildung handelt und eine »Notlösung« zum fixen Programm erstarrt ist. Der positive Effekt der drei Wege wird – mit der bereits erwähnten Einschränkung, dass AFL aufgewertet werden sollte, – wie folgt beschrieben:

Ich finde diese Vielfalt prinzipiell gut, weil wir unterschiedliche Charaktere und Lerntypen ansprechen können. Weil ich finde, da decken wir mit Graz und Linz und AFL ganz unterschiedliche Bereiche ab, die ich alle drei wichtig finde. Ich finde es gut, wenn Leute diesen wissenschaftlichen Background haben, ich finde es gut, wenn Leute einen halbwegs wissenschaftlichen Background haben, aber nur eine Sprachenkombination machen können, und ich finde es gut, wenn das berufsbegleitend möglich ist.

Eine neuerliche Bereicherung der bereits vorhandenen Vielfalt und gleichzeitige Herausforderung für die Grenzen des Verbandes begann sich mit dem eEurope 2002-Aktionsplan (Europäische Kommission 2000) abzuzeichnen, der in Öster-

reich mit dem E-Government-Gesetz (E-GovG) umgesetzt wurde (BGBl. I Nr. 10/2004). Das Gesetz gilt seit 1. März 2004 und verpflichtet in § 1 Abs. 3 dazu, Informationen auf behördlichen Websites ab 1. Jänner 2008 barrierefrei anzubieten und so zu gestalten, dass dabei internationale Standards eingehalten werden (vgl. Pils/Ganglberger/Höller 2009: 3). Dies führte zu einem plötzlichen Anstieg des Bedarfs, Webseiten zahlreicher Behörden in ÖGS zu übersetzen. Die Herstellung solcher auf Video fixierter ÖGS-Translate – Karin Banna (2004: 103) bezeichnete diese gebärdensprachlichen Translate als »prepared recorded interpretation« – hatte schon davor begonnen, war allerdings nicht weit verbreitet. So waren bspw. Übersetzungen von Kinderbüchern, einer Führerschein-CD oder einzelner Webseiten vorhanden, die i.d.R. in Teamarbeit von hörenden Dolmetscher*innen und Gehörlosen in ÖGS übersetzt worden waren. Die praktische Erfahrung war jedoch gering, die Ausbildungsstätten hatten sich der Thematik noch nicht angenommen und Forschung war nur vereinzelt vorhanden (vgl. dazu Gansinger 2009a, 2009b; Wiener 2011; Wurm 2014; Grbić 2017a). Als bald zeigte sich, dass diese politische Entscheidung erhebliche Konsequenzen für die soziale Welt der ÖGS-Dolmetscher*innen und den Verband haben sollte. Nun traten vermehrt Gehörlose als Translator*innen auf den Plan. Sie erachteten ÖGS-Übersetzen nicht nur als attraktiven Tätigkeitsbereich, sondern auch als Arbeitsfeld, das ihnen kulturell bzw. ethnisch, aber auch moralisch zustehe. Wie solche Texte zu produzieren sind, um für das Publikum ebenso verständlich wie interessant zu sein, war jedoch auch ihnen weitgehend unbekannt. In Ermangelung von Konventionen für einen Diskurstyp, bei dem die repräsentative Funktion gegenüber der kommunikativen im Vordergrund steht, da keine direkten Kommunikationspartner*innen anwesend sind, und aufgrund fehlender Übersetzungserfahrung waren die Translate in vielen Fällen auffällig von Strukturen der deutschen Ausgangstexte beeinflusst. Dass solche Übersetzungen oft schwer zu verstehen waren, änderte nichts an der Überzeugung vieler Gehörloser, dass ihnen der Status der autorisierten »Sprecher*innen« im Sinne Bourdieus (1990) bzw., im übertragenen Sinn, der autorisierten Translator*innen zukomme. Ähnlich wie dies Jahre zuvor im Zusammenhang mit der Gebärdensprachlehre durchgesetzt worden war, als diese als Tätigkeitsfeld Gehörloser festgeschrieben wurde, beanspruchten Gehörlose nun die Kommunikationsmacht im Bereich der Gebärdensprachübersetzung für sich. Die im Falle von Gebärdensprachen untrennbare Verbindung von Sprache und Sprecher*in bewog auch Teams von hörenden und gehörlosen Translator*innen dazu, das gemeinsam erstellte Translat von einem bzw. einer Gehörlosen auf dem Bildschirm verkörpern und damit gleichsam inszenieren zu lassen (vgl. Grbić 2017a, 2020a). In anderen Team-Projekten nahm man aus Gründen sozialer Akzeptabilität bewusst davon Abstand, Hörende überhaupt als Übersetzer*innen einzusetzen (vgl. Pernkopf 2015). So begann die Gehörlosengemeinschaft eine kulturelle und moralische Grenze um ein neu entstandenes

translatorisches Terrain zu ziehen und die Tätigkeiten entweder autonom oder in Kooperation mit hörenden Translator*innen zu organisieren.

Um dem rasanten Anstieg der Übersetzungsaufträge gerecht zu werden und die Kommunikationsmacht auch formal zu fixieren, wurde im Jänner 2005 das *ServiceCenter ÖGS.barrierefrei* gegründet, das u.a. barrierefreie Internetlösungen anbietet, wobei Ausgangstext, Ton und ÖGS-Übersetzung miteinander verknüpft werden und gleichzeitig abrufbar sind. Die Einrichtung ist ein Verein, der vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz gefördert wird (Servicecenter ÖGS barrierefrei o.J.). Im selben Jahr formierte sich im ÖGSDV eine Arbeitsgruppe zum Thema ÖGS-Übersetzen, ein erstes Treffen von involvierten und/oder interessierten hörenden und gehörlosen Translator*innen, Gehörlosenorganisationen, Ausbildungsstätten und dem ÖGSDV fand im Jahre 2008 statt, allerdings wurde die Arbeit nicht fortgesetzt. Vorausschauend benannte sich der Verband im Mai 2013 in *Österreichischer Gebärdensprach-DolmetscherInnen- und -ÜbersetzerInnen-Verband* um, auch wenn sich der Großteil seiner Mitglieder für diese Tätigkeit weder qualifiziert sah noch diese ausübt.

Unzufrieden mit der Qualität vieler Übersetzungen im Netz und in Ermangelung einer Ausbildung in Österreich absolvierten drei Gehörlose einen Lehrgang zum*zur »tauben Gebärdensprachdolmetscher*in« an der Universität Hamburg. Zwei von ihnen wurden im Jahre 2013 außerordentliche Mitglieder des ÖGSDV, absolvierten im Juni 2014 die dafür adaptierte Berufseignungsprüfung und traten dem Verband als ordentliche Mitglieder bei (D-Dok 71: 2014). Im Jahre 2013 wurde in Salzburg in Zusammenarbeit mit der Universität Hamburg erstmals der Lehrgang *Logo!* für taube ÖGS-Dolmetscher*innen angeboten, im Oktober 2016 begann ein zweiter Durchgang in Form eines Universitätslehrgangs zum »Übersetzen und Dolmetschen für Gebärdensprachen, Schriftdeutsch und Internationale Gebärde« in Kooperation mit der Universität Salzburg. Im Jahre 2019 startete schließlich der Universitätslehrgang *Modus* als Nachfolge von *Logo!*. Der Lehrgang ist berufsbegleitend, dauert 5 Semester, erfordert für die Zulassung keine Matura und steht hörenden wie gehörlosen Interessent*innen offen (Grbić/Stalzer in Druck).

Der Verband widmet tauben Translator*innen inzwischen eine eigene Seite auf ihrer Website, auf der auch ihre Tätigkeitsbereiche angeführt sind und auf die Teamarbeit mit hörenden Translator*innen hingewiesen wird (ÖGSDV o.J.b, o.J.c). Der Eintritt geprüfter tauber Übersetzer*innen und Dolmetscher*innen ins Feld brachte neuerlich Unruhe in die ohnedies bereits heterogene soziale Welt der ÖGS-Dolmetscher*innen und löste unter den Mitgliedern, wie berichtet wird, »Freude« ebenso wie »Bauchweh« aus. Dem Tätigkeitsbereich des Übersetzens wird inzwischen auch in Ausbildungen hörender ÖGS-Translator*innen Rechnung getragen. So enthielt etwa der sechste Durchgang der Seminarreihe AFL ein Seminar zum Übersetzen und eines zur Teamarbeit mit tauben Dolmetscher*innen und Übersetzer*innen und am Institut für Translationswissenschaft der Karl-

Franzens-Universität Graz wird ein einsprachiges Masterstudium »Dolmetschen und Übersetzen« für ÖGS angeboten.

Und schließlich wurde im Herbst 2020 an der *fh gesundheit* in Innsbruck ein dreijähriges Bachelorstudium für Gebärdensprachdolmetschen implementiert. So verfügt Österreich über eine sehr vielfältige Ausbildungslandschaft, wobei anzumerken ist, dass die Ausbildungen miteinander in Kontakt stehen und Austausch pflegen.

Der ÖGSDV war, wie sich gezeigt hat, kontinuierlich mit Grenzziehungsarbeit befasst, um vormals gesetzte Grenzen zu verteidigen oder aufgrund neuer Entwicklungen zu verschieben. Die größte Sorge um das Verwischen von Grenzen empfand man, so die Interviewten, als Anfang der 2000er Jahre der vermehrte Einsatz von »Kommunikationsassistent*innen« zur latenten Bedrohung des beanspruchten beruflichen Territoriums wurde. Kommunikationsassistent*innen werden als Personen mit hoher ÖGS-Kompetenz beschrieben, die meist hörgeschädigte Kinder und Jugendliche in ihrem Schulalltag, aber auch Erwachsene in u.a. beruflichen Zusammenhängen unterstützen. Kommunikationsassistenz werde aber einfach auch als Quasi-Synonym für Dolmetschen verwendet. Laut Nationalem Aktionsplan Behinderung 2012–2020 sei jedenfalls »die Möglichkeit des Einsatzes von **Kommunikationsassistenten**« (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2012: 43, Hervorh. i. Orig.) aufgrund des Mangels an Dolmetscher*innen zu prüfen. In welchen Bereichen und mit welchem Mandat diese eingesetzt werden sollen, wird nicht angeführt. Um die Unschärfe bzgl. der Abgrenzung zwischen Kommunikationsassistenz und ÖGS-Dolmetschen im Schulbereich zu veranschaulichen, seien zwei Zitate angeführt, die Eva Wachter (2015: 30f.) in ihrer Masterarbeit zur Illustration der Problematik dienen. Ersteres stammt aus einem Leistungskatalog für arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) für den Zeitraum 2015 bis 2016, Letzteres aus dem *Leitfaden für eine umfassende Barrierefreiheit in berufsbildenden Schulen*:

Die Kommunikationsassistent/innen sind in Gebärdensprache ausgebildet. Sie begleiten gehörlose bzw. schwerhörige Jugendliche bei der Lehrausbildung in einer IBA. Sie übersetzen inhaltlich, im Gegensatz zu Dolmetscher/innen, die wortwörtlich übersetzen. Eine weitere Aufgabe ist es, das Umfeld der Jugendlichen für das Thema Gehörlosigkeit zu sensibilisieren (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds o.J.: 5)

In manchen Fällen wird anstelle einer Dolmetscherin bzw. eines Dolmetschers auch eine Kommunikationsassistenz eingesetzt. Sie übersetzt nicht genau, was gesprochen wird, sondern fasst zusammen, filtert die Informationen und unterstützt auch bei Verständnisfragen. (Grill 2007: 37)

Die Zitate weisen darauf hin, dass der Translationsbegriff der Verfasser*innen sehr eng ist und der Alltagstheorie entspricht, Translation bestünde im mehr oder weniger mechanischen Ersetzen lexikalischer Einheiten. An dieser Stelle sei an die Definition von Prunč erinnert, der unter Translation »jede konventionalisierte, interlinguale und vermittelte Interaktion« (Prunč 2012: 30) versteht (siehe Kapitel 6.2).

Der Einsatz von Kommunikationsassistent*innen im tertiären Bildungsbereich wird in der Studie *Sprache Macht Wissen* von Krausneker und Schalber (2007) angesprochen. So wurde an der Universität Wien im Jahre 2005 nach einem ersten gescheiterten Versuch 2004 auf Initiative des *Vereines österreichischer gehörloser Studierender* (VÖGS) das Projekt »study now« ins Leben gerufen, um gehörlosen Studierenden den Besuch von Lehrveranstaltungen durch Mitschreibhilfen, Tutor*innen und Kommunikationsassistent*innen zu erleichtern. Letztere standen nicht nur »helfend zur Seite« (ibid.: 356), sondern dolmetschten Lehrveranstaltungen. Die Tätigkeiten wurden entweder ehrenamtlich, im Rahmen von Praktika des Institutes für Bildungswissenschaft ausgeführt oder von den gehörlosen Studierenden aus den Mitteln ihres Budgets für Ausbildungsbeihilfe bezahlt und mit 10,- bis 15,- Euro pro Stunde abgegolten. Tauschgeschäfte werden ebenso erwähnt (ibid.: 360). Kritisch wird von den interviewten gehörlosen Studierenden die nicht ausreichende Dolmetschkompetenz der Kommunikationsassistent*innen angemerkt. In Ermangelung der Möglichkeit professionelle Dolmetscher*innen einsetzen zu können, wurde dies jedoch in Kauf genommen (ibid.: 365). Neben der mangelnden Dolmetschkompetenz der Akteur*innen, den Dumpingpreisen und dem ungeregelten Zugang zur Tätigkeit wird von den im Rahmen der vorliegenden Studie befragten ÖGS-Dolmetscher*innen insbesondere die »Unschärfe« des Tätigkeitsfeldes als problematisch erachtet: »[D]a ist die Grenze total unklar.« Das Problem der Rollendifferenz wird auch von Krausneker und Schalber angesprochen:

Es ist offensichtlich, dass ihr Rollenverständnis von dem von TutorInnen, FreundenInnen, StudienkollegInnen, SozialarbeiterInnen und DolmetscherInnen nicht klar abgrenzbar ist. (Krausneker/Schalber 2007: 365)

Im Juni 2010 startete das Projekt *Gestu* (gehörlos erfolgreich studieren an der TU Wien) an der Technischen Universität Wien, das Tutor*innen, Gebärdensprachdolmetscher*innen und Schriftdolmetscher*innen für den tertiären Bildungsbereich vermittelt und Live-Untertitelung mithilfe Respeaking anbietet sowie Fachgebärdens entwickelt (Hartl/Unger 2014).

Aus dem Schulbereich berichtet Silvia Kramreiter (2014) von drei Modellen der Unterstützung hörgeschädigter Kinder und Jugendlicher: ein Stützlehrer*innen-System, der Einsatz von Kommunikationsassistent*innen und der Einsatz von Dolmetscher*innen. Der Einsatz von Kommunikationsassistent*innen, die sowohl als Mitschreibhilfen als auch als Dolmetscher*innen eingesetzt werden, sei

nicht so streng geregelt wie bei Dolmetscher/innen. Sie haben bezüglich ihrer Unterstützungsmaßnahmen eine höhere Flexibilität und können sich auch bei pädagogischen Belangen einbringen. (Ibid.: 48f.)

Wie eine der befragten Personen erzählt, rekrutierten sich Kommunikationsassistent*innen auch aus der Gruppe angehender ÖGS-Dolmetscher*innen. Da auch Absolvent*innen des Bachelorstudiums »Transkulturelle Kommunikation« in Graz, das laut Richtlinie des Sozialministeriumservice nicht zum ÖGS-Dolmetschen in staatlich finanzierten Settings ermächtigt, mitunter als Kommunikationsassistent*innen arbeiteten, sei man selbst daran beteiligt gewesen, »gefährlichen Nachwuchs« heranzuzüchten. Das Feld der Kommunikationsassistenz biete jedoch laut einer anderen befragten Person jungen Absolvent*innen einschlägiger Ausbildungen einen strukturierten Einstieg ins Berufsleben und motiviere einige dazu, sich durch eine weitere Ausbildung etwa im Bereich der Pädagogik zusätzlich zu qualifizieren.

Als Kommunikationsassistent*innen sind auch Personen tätig, die aus dem Feld der Pädagogik stammen und zusätzlich ÖGS-Kenntnisse erworben haben. Seit 2008 bietet etwa die Universität Wien zwei aufeinander aufbauende Erweiterungscurricula für ÖGS an, wobei das zweite als Studienziel die »Kompetenzentwicklung für sekundierende oder assistierende Tätigkeiten mit/für hörbehinderte/n Menschen (Kommunikationsassistenz)« vorsieht (Universität Wien 2008). In den Interviews, die Wachter (2015: 60f.) für ihre Masterarbeit in der Steiermark geführt hat, vermeiden die befragten Pädagog*innen den Ausdruck Dolmetschen und sprechen stattdessen etwa von »gebärdensprachlicher Begleitung« oder »persönlicher Assistenz in Gebärdensprache«. Eine konsistente Bezeichnung für die Tätigkeit habe sich in der Steiermark lediglich im berufsbildenden Bereich durchgesetzt. Dieser existiert laut den Befragten seit Anfang der 1990er Jahre und werde als »mobile Berufsausbildungsbegleitung« bezeichnet. Im Pflichtschulbereich hingegen werde auch von Behördenseite auf Schriftstücken wie Verträgen oder Honorarnoten einmal von »gebärdensprachkompetente[n] Betreuungsperson[en]«, einmal von »Gebärdensprachdolmetschung« gesprochen (ibid.: 61).

Ab November 2022 findet zum zweiten Mal ein eigener mehrmonatiger Lehrgang für Kommunikationsassistenz bei *equalizent* in Wien statt. Die Informationen dazu sind schwammig, inwiefern sich die Tätigkeit mit Translation überschneidet, wird auf der Webseite des Unternehmens nicht ausreichend klar dargestellt. Dort heißt es:

Kommunikationassistent_innen unterstützen gehörlose Menschen in der Kommunikation in einer »hörenden Welt« und ebnen den Weg für einen barrierearmen Alltag. (*equalizent* o.J.a)

Kommunikationsassistent_innen assistieren hörenden und hörbeeinträchtigen oder tauben Menschen vermittelnd und erklärend in der Kommunikation unter Übertragung von Laut- oder Schriftsprache in Gebärdensprache und umgekehrt. (Ibid.)

Als Einsatzbereiche werden »Schule, Ausbildung, Beruf Organisationen, Behörden uvm.« (ibid.) angeführt. Auf der FAQ-Seite wird der Unterschied wie folgt dargestellt:

Dolmetscher_innen übersetzen oder »voicen« eins zu eins, was sehr korrekt ist, in manchen Kontexten aber nicht genügt. Wenn zum Beispiel wissenschaftliche, juristische oder medizinische Begriffe einfach übersetzt oder buchstabiert werden, so reicht das manchmal nicht aus, weil die gehörlose Person eine Erklärung braucht, was dieser Begriff bedeutet. (equalizent o.J.b)

Auch hier zeigt sich wiederum deutlich eine Trivialvorstellung von Translation. Wie sich dieser hybride Bereich an der Schnittfläche zur ÖGS-Translation weiterentwickeln wird, ist noch ungewiss und insofern ein interessanter Forschungsbereich, als er sich zudem mit der Tätigkeit des Schriftdolmetschens überschneidet, da Kommunikationsassistent*innen, je nach Einsatzbereich, sowohl als ÖGS-Dolmetscher*innen als auch als Schriftdolmetscher*innen fungieren.

Das intralinguale Schriftdolmetschen für Schwerhörige, Spättaubte und CI-Träger*innen,²² die ÖGS nicht beherrschen, hat in Österreich eine vergleichsweise junge Geschichte und fällt in die Agenden des Österreichischen Schwerhörigenbundes (ÖSB) (Norberg/Stachl-Peier/Tiittula 2015). Während viele Gehörlose im Laufe ihres Lebens eine als ethnisch verstandene gehörlose Identität ausbilden, sich ihr verschreiben und sie gestalten, indem sie sich u.a. durch Gebärdensprache und Gruppenverhalten von Hörenden wie von Schwerhörigen abgrenzen, dient Schwerhörigen die Mainstream-Gesellschaft als Referenzrahmen (vgl. Uhlig 2012). So teilt der ÖSB auf seiner Homepage mit, er unterstütze »alle Menschen rund um das Thema ›Hören‹ und ›lautsprachliche Kommunikation‹« (Österreichischer Schwerhörigenbund o.J.). Die Ausbildung und Gestaltung einer kulturellen oder ethnischen Identität macht für sie keinen Sinn, Ziel ist vielmehr die umfassende und adäquate Versorgung mit bestmöglicher Hörtechnik. Insofern ist kontinuierliche Grenzziehungsarbeit bei beiden Gruppen zu beobachten.

Ein erster Kurs für Schriftdolmetscher*innen wurde im Jahre 2011 angeboten, weitere folgten. Der Fokus der Ausbildung lag nicht auf Translation, sondern auf Schnellschreiben, in der Abschlussprüfung ist eine Transkriptionsrate von 400 Zeichen pro Minute zu erreichen. Translatorische und translationswissenschaftliche Inhalte finden in Curricula für Schriftdolmetscher*innen oft keinen Eingang, wie

²² Träger*innen des Cochlea-Implantates, einer operativ eingesetzten Hörprothese.

eine Studie über die Situation in Finnland, Österreich und Schweden zeigt (Norberg/Stachl-Peier/Tiittula 2015). Die Autor*innen schließen in ihrem Beitrag auf die Herausbildung einer spezifischen Translationskultur im Schriftdolmetschbereich, die sich deutlich von anderen Translationskulturen unterscheidet:

That interpreters often act as a »third party« (ibid.) seems universally acknowledged (albeit not always appreciated) in spoken and Sign Language interpreting. In STT [speech-to-text] interpreting, by contrast, the traditional concept of the interpreter as an invisible vehicle or tool seems to be an enduring tenet that permeates both official documents and STT interpreters' self-presentations. Originating in the belief that only complete and accurate transcriptions can give STT interpreting users equal access to communication, guidelines for STT interpreting still recommend word-for-word renditions including annotations to indicate dialectal or other elements of speech [...]. (Ibid.: 47)

Inzwischen hat sich das Schriftdolmetschen in Österreich diversifiziert und wurde dem translatorischen Feld einverlebt, wie ein Beitrag im Band *Besondere Berufsfelder für Dolmetscher*innen* beweist (Kadrić 2019). Translatorische Masterstudien bieten Module zum Schriftdolmetschen und Respeaking an, und es gibt einen postgradualen Lehrgang an der Universität Wien. 2019 wurde zudem der *Österreichische Schriftdolmetscher:innen-Verband* (ÖSDV) gegründet und auch die Forschung wurde vorangetrieben (Platter 2022).

Der Vollständigkeit halber sei auch das Dolmetschen für Taublinde angeführt, das laut Sherry Shaw (2015) einmal als eigener, einmal als sich mit dem Gebärdensprachdolmetschen überschneidender Bereich betrachtet wird. In Österreich existiert dazu, abgesehen von Diplom- bzw. Masterarbeiten keinerlei Forschung (etwa Sacherer 2011; Stelzer 2016; Kapplmüller 2021). Betreut werden taubblinde Personen u.a. vom 1981 gegründeten *Österreichischen Hilfswerk für Taubblinde und hochgradig Hör- und Sehbehinderte* in Wien. Dieses unterhält eine Beratungsstelle. In Oberösterreich führt zudem das Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Linz mit der *Lebenswelt* eine therapeutische Wohn- und Arbeitsgemeinschaft für Gehörlose mit zusätzlichen Beeinträchtigungen ebenso wie Taublinde (Stelzer 2016: 32ff.). Und im Jahre 2016 wurde des Weiteren *Usher Taubblind Österreich* als Selbsthilfverein für Menschen mit Usher Syndrom und Hörsehbeeinträchtigung gegründet, um einige Beispiele zu nennen.

Taubblindheit wurde in Österreich erst 2010 als »eigene Behinderungsform« anerkannt (Sacherer 2011: 8). Die Ursachen sind vielfältig und Hörsehbeeinträchtigungen können in unterschiedlichen Lebensphasen, auch versetzt, auftreten. Je nach Eintrittszeitpunkt der Hör- bzw. Sehschädigung, Restgehör oder Restsehfähigkeit sowie Sprachpräferenz (Gebärdensprache) unterscheiden sich die Kommunikationsmöglichkeiten dieser Menschen stark. Die wesentlichen Kommunikationsmittel sind Gebärdensprachen und taktiles Gebärdensprachen, das Lorm-

Alphabet, taktiles Braille und Buchstabieren sowie die Verwendung von Bezugssobjekten und Symbolen. Insofern sind auch die Dolmetschtechniken individuell zu vereinbaren und können sich auch bei einer Person im Laufe der Zeit ändern (vgl. Shaw 2015; Stelzer 2016). Einige ÖGS-Dolmetscher*innen haben sich für diesen Arbeitsbereich weitergebildet und spezialisiert, auf der Website des ÖGSDV wird zudem auf den Einsatz tauber Dolmetscher*innen für Taubblinde hingewiesen (ÖGSDV o.J.g).

Ein relativ rezenter Bereich, in dem nunmehr Grenzziehungsarbeit stattfindet, stellt die kontroverse Diskussion um den Einsatz von Avataren als Gebärdensprachdolmetscher*innen dar, die in den Medien oft begeistert propagiert werden. Gehörlose fühlen sich durch diese Avatare allerdings in den meisten Situationen nicht gut vertreten, Gehörlose ebenso wie Dolmetscher*innen bemängeln ihr Aussehen, die Verständlichkeit der ÖGS, die Qualität der ÖGS-Dolmetschung und fürchten auch um die persönliche Interaktion, wie eine gemeinsame Stellungnahme des *Österreichischen Gehörlosenbundes* und des Dolmetscher*innenverbandes (2019) zeigt. Im Rahmen eines interdisziplinären Forschungsprojektes wurde daher ein Best-Practice-Leitfaden entwickelt, um die Forschung und Entwicklung in richtige Bahnen zu lenken (Krausneker/Schügerl 2021; vgl. auch die Masterarbeit von Pichler 2021).

In diesem abschließenden empirischen Kapitel zeigte sich deutlich, dass die Idee eines stabilen Zielzustandes, der durch Professionalisierungsprojekte zu erreichen ist, eine Utopie darstellt. Dass man im Zuge von Verberuflichungsprozessen bestrebt ist, die Anerkennung eines Qualifikations- und Statusprofils dauerhaft zu etablieren, ist sowohl der Notwendigkeit, soziale Ordnung herzustellen geschuldet als auch dem Bedürfnis, den abgesteckten Zuständigkeitsbereich gegenüber der Öffentlichkeit, dem Staat, den Kund*innen u.a. relevanten Akteur*innen durchzusetzen. Allerdings sind Zuständigkeit und Legitimität keine stabilen Zustände. Sie müssen nicht nur aktiv konstruiert und reklamiert, sondern aufgrund ihrer Relationalität, der Unvorhersehbarkeit gesellschaftlicher und technischer Entwicklungen, der jeweiligen Ansprüche der Umwelt und der eigenen aktuellen Bedürfnisstruktur immer wieder aufs Neue reflektiert, ausgehandelt und allenfalls eingeschränkt oder ausdehnt werden. Im Folgenden sollen die Erkenntnisse dieser Arbeit in theoretisch verdichteter Form dargestellt werden.