

10. Modellbildung: Grenzanalytische Perspektiven auf Translation

In den nachfolgenden Ausführungen sollen die konzeptuellen Vorüberlegungen und empirischen Befunde verdichtet werden. In einem ersten Schritt werden die analytischen Konzepte durch die erzielten Befunde angereichert und ausdifferenziert, um sie in weiterer Folge für drei Typologien bzw. Modelle fruchtbar zu machen. Dabei soll auf die in Kapitel 4.1 diskutierten drei Dimensionen der Betrachtung translatorischer Berufe zurückgegriffen werden. Zunächst wird die im Rahmen der Arbeit entwickelte Typologie der translatorischen Sphären, und damit die Dimension des translatorischen Terrains, nochmals aufgenommen und auf andere soziale Welten der Translation ausgeweitet. Anschließend wird ein gegenstandsbezogenes Verberuflichungsmodell vorgestellt, das die Dimension des Translator*in-Werdens in den Blick nimmt. Schließlich wird der verbreiteten kategorialen Differenzierung in professionelle und nicht-professionelle Translation, die mitunter die Komplexität der empirischen Phänomene verdeckt, mit einer Typologie des translatorischen Tuns bzw. Translator*in-Seins begegnet.

10.1 Empirische Befunde und konzeptuelle Bausteine: Eine Zusammenschau

Die analytischen Konzepte Grenze und Grenzziehungsarbeit bzw. *boundary work* (siehe Kapitel 4.3) und das Konzeptpaar soziale Welt und Arena (siehe Kapitel 4.1.2) haben sich als hilfreiche Systematisierungsfolien für ein angemessenes Verständnis der Verberuflichung des Gebärdensprachdolmetschens in Österreich erwiesen. Im Folgenden sollen die Ergebnisse der Studie verdichtet, die Konzepte ausdifferenziert und die empirischen Befunde und konzeptuellen Bausteine in Bezug zueinander gesetzt werden.

Symbolische Grenzen sind, wie gezeigt werden konnte, Räume konzeptueller Differenz, die das Eigene wie das Andere begreiflich machen und signalisieren, dass hinter der Grenze das Andere beginnt. Sie entfalten ihre Wirkungsmacht nach innen, wenn der verbindende Charakter des Eigenen von sinngebender Bedeutung

ist. Sie sind jedoch stets relational, da die Elemente auf beiden Seiten der Grenze aufeinander wirken und nicht ohne einander gedacht werden können. Sie werden als Trennlinien wirkmächtig, wenn ihr Überwinden durch Grenzziehungsarbeit erschwert oder verhindert werden soll und sind in diesem Fall meist komplexitätsreduzierend, da sie das Eigene wie das Andere auf Basis der jeweiligen kulturellen Repertoires generalisieren und homogenisieren. Sie stellen aber auch mentale oder physische Räume der Begegnung dar, die verhandelt, überschritten, verändert oder aufgehoben werden können. Dementsprechend markieren sie nicht nur Separation, sondern ermöglichen vielfältige Beziehungs-Arrangements wie Einbettung oder Überlappung sowie graduelle Übergänge wie nähere oder fernere Verwandtschaft. Durch den Akt des Vergleichens mit Elementen jenseits der wahrgenommenen Grenze, etwa mit anderen (translatorischen) Berufen, dienen diese entweder als Kontrastfolie für den Ausbau eines eigenen, differenzierbaren Profils oder als Identifikationsfolie, um durch erfolgreiche Imitation die eigene Position zu stärken. Grenzziehungsarbeit kann zielorientiert und offensiv-strategisch sein, wenn die Akteur*innen ihre Interessen durchsetzen wollen, um Segregation zu erzielen, sie kann aber auch als kontinuierlicher Prozess beobachtet werden, der nicht unbedingt klar identifizierbare Ziele erkennen lässt.

Die Ressourcen, die bei Grenzziehungsarbeit eingesetzt werden, sind vielfältig und markieren kulturelle, moralische und/oder sozioökonomische Unvereinbarkeit oder weisen auf divergierendes Verständnis von Zeit und Raum hin (vgl. Lamont 1992). Kulturelle Grenzen beziehen sich auf erworbenes Wissen und Können, auf Verhalten, Handeln und Benehmen, die Einhaltung bestehender Konventionen und Regeln sowie ästhetische Merkmale wie Kleidung und, im Falle der ÖGS, die Schönheit ihrer Ausführung. Moralische Grenzen gründen sich auf Bewertungen von Translator*innen in Bezug auf Charaktereigenschaften und ethisch-moralisches Verhalten und beziehen sich auf soziale Werte wie Gerechtigkeit, Solidarität und Verantwortung sowie Tugenden wie Ehrlichkeit, Redlichkeit, Integrität, Empathie und Rücksichtnahme auf andere. Während kulturelle und moralische Grenzen im Verlauf der Verberuflichung des Gebärdensprachdolmetschens eine zentrale Rolle spielen, haben sozioökonomische Grenzen insofern eine geringere Bedeutung, als finanzielle Ressourcen in geringerem Maße als Einsatz zur Grenzziehungsarbeit zur Verfügung stehen. Die Grenzen, die gesetzt werden, sind meist symbolischer Natur, können in Form von Dekreten, Prüfungen oder Ausbildungen auch in eine physische Form gegossen werden oder konkrete soziale oder sozioökonomische Konsequenzen nach sich ziehen, wenn etwa bestimmten Akteur*innen der Zugang zum Markt versperrt wird.

Grenzziehungsarbeit kann mit unterschiedlicher Intensität erfolgen und sich auch auf Vergangenes beziehen. Wird das Verhalten anderer als dramatisch falsch empfunden, etwa, wenn der Eindruck entsteht, dass diese durch Macht und Kontrolle dem Leben der ihnen überantworteten Gehörlosen erheblichen Schaden zu-

fügen oder zufügen, äußert sich Grenzziehungsarbeit in *atrocitiy stories* (Dingwall 1977/2008b). Diese dienen weniger dem Ausschluss der falliblen anderen als dem Aneinanderbinden der Akteur*innen durch das Teilen interner Werte und externer Probleme, der Affirmation der eigenen Gesinnung und Praxistüchtigkeit sowie dem Ziel, Außenstehende vom Wert des eigenen Denkens und Handelns zu überzeugen. *Atrocitiy stories* können in einer sozialen Welt zu dauerhaften Erzählformen werden, sie ermöglichen wiederholte Bestätigung, schützen vor Vergessen und haben die Funktion lehrhafter Fabeln für neu eingetretene Akteur*innen.

Das Konzept der sozialen Welten und Arenen von Strauss (1978, 1993) hat sich, neben den Leitkonzepten Grenze und Grenzziehungsarbeit bzw. *boundary work*, als sinnvolle und notwendige Ergänzung erwiesen. Zwar kann Abbott zugestimmt werden, wenn er meint, »[b]oundaries come first, then entities« (Abbott 1995: 860), doch stellt sich die Frage, wie diese »entities« analytisch zu fassen sind. Die zentralen Beiträge zu *boundary work* geben auf diese Frage ebenso wenig Antwort wie zahlreiche empirische Studien, die konsultiert wurden. Da *boundary work* im Rahmen der Studie auch als Werkzeug bei der Ausformung von *groupness* (Brubaker und Cooper 2000) verstanden wird, war es schlüssig, die Agglomeration der Dolmetscher*innen als soziale Welt zu beschreiben, d.h. als Set von Relationen zwischen Menschen, die durch gemeinsame Tätigkeiten, Engagement und Ideologien verbunden sind.

Die soziale Welt des Gebärdensprachdolmetschens wird durch kontinuierliche Interaktionsprozesse der Akteur*innen unter sich und mit anderen sozialen Welten konstruiert, rekonstruiert und modifiziert. Die Herausbildung von Kernaktivitäten, Techniken und Einstellungen, also das, was getan und wie es getan wird, umfasst Prozesse der Authentisierung nach innen und Legitimierung nach außen. Grenzziehungsarbeit kann, aber muss nicht zwischen verschiedenen sozialen Welten stattfinden. Findet sie zwischen sozialen Welten statt, so handelt es sich um interprofessionelle Grenzziehungsarbeit gegenüber anderen, auch translatorischen Berufen, gegenüber gehörlosen Kund*innen und zwischen Profis und Laien bzw. Laiinnen. In Bezug auf verwandte translatorische Berufe ist zu beobachten, dass Gebärdensprachdolmetscher*innen sich zwar als unterscheidbar positionieren müssen, sich aber über weite Strecken in einem Kampf um eine Balance zwischen Ablehnung und Anbiederung, zwischen Abschottung und Offenheit, zwischen Verharren und Wandel befinden. Innerhalb der sozialen Welt der Gebärdensprachdolmetscher*innen findet Grenzziehungsarbeit etwa zwischen den Generationen, zwischen den Geschlechtern und zwischen Cudas und Vertreter*innen der hörenden Welt statt.

In Arenen, den Schauplätzen der Begegnung sozialer Welten bzw. deren Repräsentant*innen, werden gemeinsame Themen diskutiert, ausgehandelt, ausgefochten oder manipuliert. In diesen sozialen und/oder diskursiven Räumen, die bei Bedarf gebildet werden, überschneiden sich soziale Welten über einen bestimmten Zeitraum zur Klärung offener Fragen oder Behandlung eines spezifischen Problems. Die Repräsentant*innen involvierter sozialer Welten verfügen in einer Arena

über je unterschiedliche Macht, können aber auch zu Verbündeten werden, wie die zuständige staatliche Behörde bei der Aushandlung der Richtlinien bzgl. der Legitimierung der geprüften Verbandsmitglieder. Repräsentant*innen der sozialen Welt der Gebärdensprachdolmetscher*innen können auch in Arenen aktiv werden, die ihre Kernaktivitäten nicht unmittelbar betreffen, wie etwa im Rahmen der Anerkennung der ÖGS, als eine temporäre Allianz mit Gehörlosenorganisationen geschlossen wurde. Arenen werden auch innerhalb sozialer Welten gebildet, wenn es gilt, Regeln festzuschreiben oder Änderungen herbeizuführen.

Die soziale Welt der Gebärdensprachdolmetscher*innen ist keine Agglomeration homogener Bewohner*innen, sie ist vielmehr auch intern von Differenz und damit einhergehend von Ambiguität und Ambivalenz geprägt. Die Heterogenität der sozialen Welt kann mitunter Grenzziehungsarbeit nach sich ziehen, wie jene zwischen Codas und Gebärdensprachdolmetscher*innen aus der hörenden Welt, und zur Entstehung von temporären oder dauerhaften Subwelten führen. Sie kann sich auch darin äußern, dass bestimmte Mitglieder als besonders repräsentativ angesehen werden, während andere weit an der Peripherie verortet werden. Eine kleine, stark strukturierte soziale Welt wie die des Dolmetschverbandes kann des Weiteren Reglements entwickeln, um Akteur*innen, die nicht mehr als Gleichgesinnte wahrgenommen werden, ausschließen zu können. Bewohner*innen, die sich in der sozialen Welt nicht mehr zu Hause fühlen oder den Beruf wechseln, können die soziale Welt auch aus eigenem Antrieb verlassen. Insofern kann Mitgliedschaft auch temporären Charakter aufweisen.

Die sich ausbildende soziale Welt der Gebärdensprachdolmetscher*innen formierte sich durch das Zusammentreffen und die Interaktion von Akteur*innen aus unterschiedlichen sozialen Welten. Einige blieben in ihrer angestammten sozialen Welt verwurzelt und betrachteten das Dolmetschen lediglich als gelegentliche Nebentätigkeit und vorübergehendes Intermezzo. Jene, die verblieben, um durch ihr Engagement einen Wandel herbeizuführen, bildeten, sei es aus Loyalität, sei es aus beruflicher Notwendigkeit, multiple Zugehörigkeiten aus, die sie vor die Herausforderung stellten, die jeweiligen Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmuster zu vergleichen und abzuwägen, voneinander abzugrenzen oder zu integrieren. Bestenfalls gelang das Navigieren zwischen den Welten, schlimmstenfalls kam es zu dauerhaften Passungsproblemen, der Ausbildung einer Grundspannung und Krisen.

Schließlich hat sich bestätigt, dass soziale Welten bei zunehmender Größe und steigendem Komplexitätsgrad ihrer Aktivitäten zu Binnendifferenzierung und damit zur Herausbildung von Subwelten neigen. Diese können sich (neben den bereits besprochenen unterschiedlichen Auffassungen) auf divergierende Handlungsfelder oder unterschiedliche Beziehungen zu anderen sozialen Welten gründen. Eine solche Subwelt stellt etwa der Verband dar, der gleichzeitig auch eine Institution der sozialen Welt ist, eine weitere jene der Dolmetscher*innen, die dem Verband nicht

beigetreten sind, und als Subwelt innerhalb des Verbandes können die in jüngerer Zeit eingetretenen tauben ÖGS-Translator*innen betrachtet werden.

Wiewohl die konzeptuellen Bausteine in Bezug auf die empirischen Befunde der vorliegenden Arbeit diskutiert wurden, bietet sich der Konzeptapparat gleichzeitig dafür an, auf andere translatorische Bereiche übertragen zu werden.

10.2 Translatorisches Terrain: Eine Typologie

Wie sich im Verlauf der Arbeit gezeigt hat und in nachfolgendem Verberuflichungsmodell näher ausgeführt wird, lassen sich die drei Sphären der habitualisierten sowie der autonom und heteronom organisierten Translation im Bereich des Gebärdensprachdolmetschens bis in die rezente Vergangenheit beobachten, und es ist anzunehmen, dass sie auch heute noch vorkommen. Sie stellen somit nicht lediglich Vorläufer der professionalisierten Translation dar, die im Verlauf von Verberuflichungsprozessen ihre Konturen erhält. Im Folgenden sollen diese Rekrutierungs- und Organisationsformen zunächst in Bezug auf den vorliegenden Gegenstand nochmals resümiert werden, bevor eine Ausweitung der Typologie erfolgt.

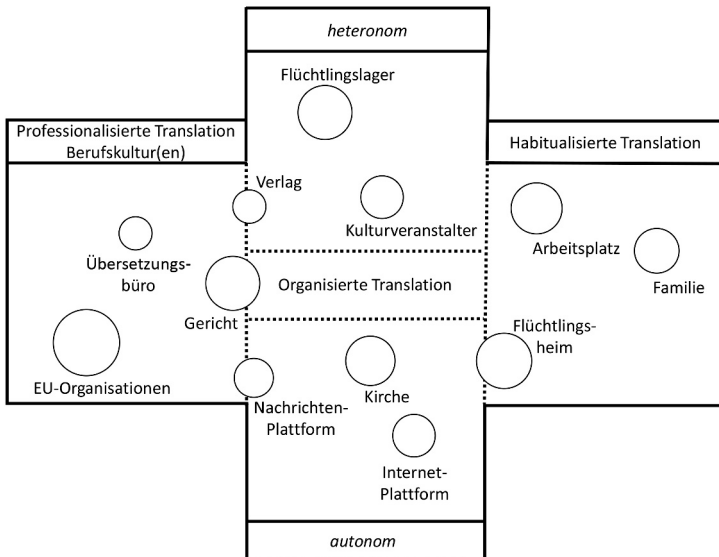
Die habitualisierte Translationstätigkeit, etwa von Kindern für ihre gehörlosen Eltern, stellt die vermutlich älteste Form dar, die auch den geringsten Konventionalisierungsgrad aufweist. Sie erlaubt eine Vielfalt von Realisierungsformen und umfasst mehr oder weniger stark vermittelte Ausprägungen von Translation. Sie kann zwar durch Wiederholung zur Gewohnheit werden und konstantere Handlungs- und Beziehungsmuster entwickeln, hat aber auch in diesem Fall nur eine schwache soziale Ordnung, einen eingeschränkten sozialen Radius und geringe soziale Effekte. Habitualisierte Translation kann, so sie eine stärkere soziale Ordnung entwickelt, in organisierter Translation münden, etwa wenn ältere Kinder gehörloser Eltern als designierte Dolmetscher*innen regelmäßig im Verein für Translationstätigkeiten herangezogen werden. Diese, aus Sicht der Betroffenen autonom organisierte Translation ermöglicht es der Gehörlosenwelt, einen Teil der Entscheidungsmacht über die Auswahl geeigneter Translator*innen und die Durchführung translatorischer Tätigkeiten für sich zu beanspruchen. Als Organisationsträger der heteronom organisierten Translation für Gehörlose fungierten zunächst die sozialen Welten der Kirche, der Taubstummeninstitute und der Gerichte, wobei Letztere im Laufe der Geschichte nach Taubstummenlehrern vermehrt Cudas rekrutierten, wodurch sich eine Überschneidung zur autonom organisierten Sphäre ergab. Das (vorläufige) Ergebnis des Professionalisierungsprojektes der ÖGS-Dolmetscher*innen wird als professionalisierte Sphäre der Translation bezeichnet. Sie spiegelt die Kernaktivitäten der sich entwickelnden Berufskultur wider. Unter Berufskultur wird, in Anlehnung an Prunč (2008) jener Teilbereich einer Translationskultur verstanden, der die Wahrnehmungs-, Denk- und Hand-

lungsmuster steuert, die sich auf den Beruf und seine Ausübung beziehen. Während Translationskulturen alle transkulturellen (Vermittlungs-)Handlungen und somit aus der Sicht von Berufstranslator*innen auch unkonventionelle translatorische Praktiken umfassen, beschränkt sich eine Berufskultur auf die Binnenlogik sanktionierter Tätigkeiten, wie sie von Berufsverbänden konstruiert und ausgehandelt und von Ausbildungsstätten vermittelt wird.

Diese vier translatorischen Sphären kann man sich als »culturescapes« (Gieryn 1999: 7) vorstellen, die nicht nur komplementär zueinander existieren, sondern aufgrund ihrer Relationalität mitunter von Rivalitäten und Revierkämpfen zwischen den sie vertretenden sozialen Welten gekennzeichnet sind. Trotz der scheinbaren Unvereinbarkeit der jeweiligen Translationskulturen, wird ein Navigieren der Akteur*innen zwischen den Terrains von Entscheidungsträger*innen der jeweiligen sozialen Welten bisweilen gestattet oder geduldet.

Nachdem sich gezeigt hat, dass die konzeptuelle Unterscheidung in habitualisierte, heteronom und autonom organisierte sowie professionalisierte Translation bei der Betrachtung der historischen Ursprünge, der Verberuflichung der Tätigkeit des Gebärdensprachdolmetschens und der Darstellung eines rezenten Ausschnittes der Tätigkeiten im relationalen Feld miteinander in Wechselwirkung stehender sozialer Welten als fruchtbringend herausgestellt hat, stellt sich die Frage, ob diese Differenzierung auch prospektiv von Nutzen ist bzw. auf andere translatorische Subwelten übertragen werden kann. Diese Frage ist auch insofern von Belang, als die Unterscheidung in autonom und heteronom organisierte Translation das Phänomen asymmetrischer Machtverteilung zwischen sozialen Welten impliziert, die sich von der Entscheidungsmacht über die Rekrutierung von Translator*innen Vorteile versprechen und infolgedessen in einem Konkurrenzverhältnis stehen. Diese konzeptuelle Unterscheidung lässt sich mühelos auf andere, historische oder aktuelle translatorische Tätigkeiten übertragen, die in einem Spannungsfeld unterschiedlich potenter sozialer Welten ausgeführt werden. Betrachtet man etwa rezente Entwicklungen im Bereich des Dolmetschens für Flüchtlinge, so lassen sich auch hier Terrains der heteronom und autonom organisierten Translation sowie jene der habitualisierten und professionalisierten Translation beobachten.

Um die Typologie auch auf andere Konstellationen übertragen zu können, wurde sie, wie in Abb. 7 dargestellt, im Vergleich zur vorläufig erstellten Typologie des Gebärdensprachdolmetschens in historischen Zusammenhängen insofern modifiziert, als die Grenze zwischen autonomer und heteronomer Translation nun als deutlich durchlässiger dargestellt wird (siehe Abb. 2 in Kapitel 6.1). Dies zeigt an, dass es sich um skalierte Konzepte handelt, wobei sich im Raum des Zusammentreffens der autonomen mit der heteronomen Sphäre die Differenzierung aufhebt.

Abb. 7 *Translatorisches Terrain*

Die in der Grafik exemplarisch dargestellten sozialen (Sub-)Welten der Translation sind nicht als fix verankert zu betrachten, sondern können z.T. je nach Zeitraum, Fall und Perspektive zwischen den Sphären verschoben werden. So ist es etwa möglich, die Kirche im Falle der vorliegenden Arbeit in der Sphäre der heteronom organisierten Translation zu verorten, während sie in dieser Darstellung weiter im autonom organisierten Bereich platziert wurde, um aufzuzeigen, dass mehrsprachige Repräsentant*innen einer kleinen religiösen Gemeinschaft translatorische Tätigkeiten zwar innerhalb ihrer eigenen sozialen Welt relativ autonom organisieren können, jedoch von Einflüssen der Landeskirchen nicht ganz unabhängig sind. Eine Internet-Plattform, auf der sich Hobby-Übersetzer*innen treffen, ist hingegen als autonom organisiert dargestellt. Das Flüchtlingslager wurde in der Grafik am äußersten Pol der Heteronomie fernab professionalisierter Translation platziert, da von dem Fall ausgegangen wurde, dass die das Lager organisierende Firma bewusst »nicht-professionelle« Dolmetscher*innen einsetzt.

Wie zu sehen ist, besteht die Möglichkeit der Überlappung von Terrains. Dies ist u. a. am Beispiel des Gerichtsdolmetschens, einer Nachrichtenplattform und eines Verlages dargestellt. Die soziale Welt der Gerichte gilt zwar landläufig als Sphäre der professionalisierten Translation, zumal die Eintragung in die Liste der allge-

mein beeideten und gerichtlich zertifizierten Dolmetscher*innen mit bestimmten Anforderungen verbunden ist, allerdings werden in Ermangelung beeideter Dolmetscher*innen auch Sprachkundige aus anderen Sphären ad hoc eingesetzt. Eine fiktive von Gehörlosen organisierte Nachrichtenplattform könnte auf gemischte Teams setzen und ein ebenso fiktiver Nischenverlag für Literatur aus dem nicht-russischsprachigen Raum der ehemaligen Sowjetunion könnte sprachkundige Literaturliebhaber*innen gegenüber ausgewiesenen Übersetzer*innen bevorzugen.

Dieses Schema erlaubt, wie bereits angesprochen wurde, auch die Verschiebung der sozialen Welten zwischen den Sphären. In der gegenständlichen Darstellung findet sich das Übersetzungsbüro, das von drei Absolvent*innen eines translationswissenschaftlichen Studiums gegründet wurde, in der professionellen Sphäre. Es könnte in anderer Zusammensetzung und mit anderem Ziel jedoch auch teilweise oder gänzlich in die Zone der heteronom organisierten Translation verschoben werden. Handelt es sich um eine Agentur, die von Migrant*innen für Migrant*innen gegründet wurde, wandert es in die Sphäre der autonom organisierten Translation.

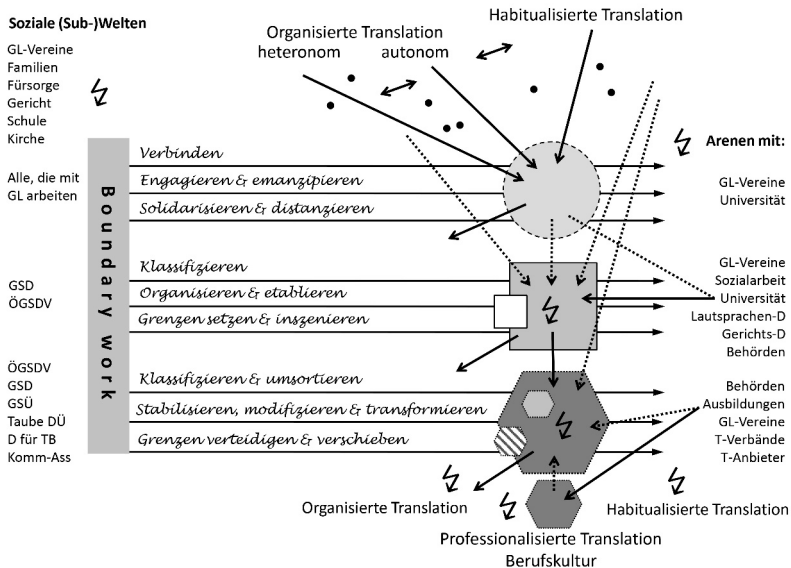
10.3 Translator*in-Werden: Ein Verberuflichungsmodell des Gebärdensprachdolmetschens

Die empirischen Befunde haben verdeutlicht, dass ein Verberuflichungsprozess keine logische und vorhersehbare Entwicklung impliziert und Fortschrittsmodelle daher nur eine mögliche, meist berufspolitisch motivierte, Perspektive der Betrachtung anbieten, die darauf abzielt, zu eruieren, aufgrund welcher Merkmale und in Form welcher Entwicklungsschritte eine Arbeit zu einem Beruf bzw. zu einer Profession wird oder Professionalisierungsgrade zu ermitteln. Problematisch ist dabei vor allem die Tatsache, dass sie notorische Professionalisierungsdefizite fortschreiben. Auch ist zu bedenken, dass sich aufgrund politischer, sozialer und ökonomischer Veränderungen der modernen Gesellschaft gewisse Merkmale wie etwa Autonomie kaum mehr erreichen lassen. Gleichwohl ist zu berücksichtigen, dass die Generierung traditioneller Merkmale von Professionen, wie die Konstruktion spezifischen Wissens, die Entwicklung exklusiver Kompetenzen, die Institutionalisierung einer (möglichst akademischen) Ausbildung oder die Formulierung eines Ehrenkodex für translatorische Berufe insofern von Bedeutung ist, als sie die zentralen Ressourcen ihrer Legitimation darstellen. Sie rein als Errungenschaften wahrzunehmen, ist jedoch insofern trügerisch, als diese Phänomene selbst als Grenzen betrachtet werden können, die unsicher sind und kontinuierlicher Grenzziehungsarbeit bedürfen, um sie aufrecht zu erhalten.

Das im Abb. 8 dargestellte Modell ist gegenstandsbezogen, nicht evolutionär, nicht deterministisch und, wie abschließend ausgeführt wird, ausreichend offen, um Anschlussmöglichkeiten zu bieten und weitere Konkretisierungen anhand

anderer empirischer Zusammenhänge zu erlauben. Bevor das Modell vorgestellt werden kann, ist zunächst eine kurze terminologische Klärung notwendig. Um professionstheoretische Vergewisserungen zu vermeiden, wird der Bezeichnung Verberuflichung gegenüber Professionalisierung der Vorzug gegeben, da Profession und Professionalisierung als kollektive Symbole nicht nur beschreibenden, sondern auch wertenden Charakter haben. Unter Verberuflichung wird das empirische Phänomen der Veränderung von Arbeit hin zu qualifizierter und sozial organisierter Erwerbsarbeit verstanden, als Professionalisierungsprojekt werden in Anlehnung an Larson (1977) die Aktivitäten der Akteur*innen bezeichnet, die im Zusammenhang mit dem Ziel der Verberuflichung, der Durchsetzung ihrer Interessen und der Statusverbesserung gesetzt werden.

Abb. 8 Verberuflichung des Gebärdensprachdolmetschens



Das Modell sieht keine diskreten Phasen vor, sondern ist als Kontinuum konzipiert, an dem unterschiedliche Akteur*innen zu unterschiedlichen Zeiten mit oder ohne definiertes Ziel bestimmte Formen der Grenzziehungsarbeit leisten, die entweder zu Stabilisierung beiträgt oder Wandel hervorbringt. Die Ausprägungen der Grenzziehungsarbeit sind anhand von vier relativ divergierenden Ausschnitten des Verberuflichungsprozesses dargestellt. Sie können wie Kader eines Filmstreifens

betrachtet werden, die herangezogen wurden, um die jeweiligen Rahmenbedingungen, die beteiligten sozialen Welten, die Anliegen der Akteur*innen und die damit zusammenhängenden Aktivitäten aufzuzeigen.

Die Grenzziehungsarbeit umfasst drei miteinander in Beziehung stehende Dimensionen, die als horizontale Pfeile dargestellt werden: die erste Dimension bezieht sich auf das zentrale Element der *groupness*, die sich aus relationaler Verbundenheit, Zusammengehörigkeitsgefühl und kategorialer Gemeinsamkeit zusammensetzt (Brubaker/Cooper 2000), die zweite Dimension umfasst die zentralen Motive, die Grenzziehungsarbeit befeuern, und die dritte Dimension bezieht sich auf die Bedeutung der Prozesse an den Grenzen zwischen innen und außen.

Betrachtet man den ersten Ausschnitt des Verberuflichungsprozesses, so nimmt die habitualisierte Translation rechts oben die historisch früheste Position ein. Die Akteur*innen sind isoliert und verstreut und können auch zwischen den Sphären der habitualisierten und organisierten und zwischen autonom und heteronom organisierter Translation navigieren. Die Aufgabe des »Translationsmanagements« übernehmen die links oben gelisteten sozialen Welten der Kirche, der Schule, des Gerichts, der Fürsorge, der Gehörlosenvereine- und Verbände und der gehörlosen Familien zusätzlich zu ihren Kernaufgaben. Ihre Entscheidungsträger*innen legen fest, wer wann für wen dolmetscht sowie welche Position und welcher Handlungsspielraum den Akteur*innen zugebilligt werden. Die Akteur*innen sind selbst mehr oder weniger zentrale Mitglieder dieser sozialen Welten, außer jener der Gerichte, da diese ihre Dolmetscher*innen aus den Schulen und Vereinen rekrutieren. Begegnen einander zwei oder mehr Akteur*innen, führt dies zu einem Austausch über eine Vielzahl von Themen in Zusammenhang mit Gehörlosigkeit. Translation ist ein Thema von vielen. Sind Aushandlungsprozesse zwischen den sozialen Welten erforderlich – mögliche Arenen werden grafisch in Form von Blitzen dargestellt – sind die Akteur*innen daran nicht oder in ihrer hauptberuflichen Funktion beteiligt.

Eine soziale Welt der Dolmetscher*innen ist noch nicht im Entstehen, kollektive Grenzziehungsarbeit ist daher weder nötig noch möglich. Das Dolmetschen wird als eine dem Beruf inhärente Nebenverpflichtung oder als natürliche Folge der eigenen Sprach- und/oder Kulturkompetenz wahrgenommen, identitätsstiftend sind andere Aufgaben, die sie in ihren jeweiligen sozialen Welten übernommen haben. Als Co-da sind sie vor allem Teil der gehörlosen Welt, als Lehrer in erster Linie Schulmann und als Fürsorgerin bzw. Sozialarbeiter um das umfassende Wohl ihrer Schützlinge bzw. Klient*innen bedacht. Insofern können sie mit Tipton und Furmanek (2016) als »fusion interpreters« bezeichnet werden. Ihre Position und ihren Handlungsspielraum haben sie wiederholt individuell auszuhandeln, ist die Translationstätigkeit stärker habitualisiert bzw. organisiert, finden Neueinsteiger*innen bereits Rahmenbedingungen vor und treten in die mehr oder weniger großen Fußstapfen ihrer Vorgänger*innen. Dass die Entscheidungsmacht über Rekrutierung und

Organisation bei repräsentativen Mitgliedern der jeweiligen sozialen Welten liegt und nicht bei den Dolmetscher*innen selbst, ist nicht zwingend mit Machtlosigkeit verbunden. So wurde den in den Gehörlosenvereinen tätigen »Fürsorgerinnen« die Rolle der Vertreterinnen in der hörenden Welt übertragen, was sie mit Kompetenzen ausstattete, die weit über das Dolmetschen hinausgingen. In ähnlicher Weise wurden Taubstummlehrer in der sozialen Welt der Gerichte mit dem zusätzlichen Mandat des Sachverständigen in Taubstummensbelangen ausgestattet, wodurch sie über die Schuldfähigkeit von Angeklagten mitentscheiden konnten.

Boundary work findet in den sozialen Welten statt, deren Mitglieder ein Interesse haben, translatorische Tätigkeiten in ihrem Sinne zu regulieren. Eine physische Grenze wird bei Gericht durch die Beeidigung und die damit verbundene Vergabe von Dekreten bzw. später durch Bescheide über die Eintragung in die »Dolmetscherliste« gesetzt, wobei die symbolische Kraft der Dekrete bzw. Bescheide auch in andere soziale Welten ausstrahlt. In anderen sozialen Welten, wie der Kirche oder den Verbänden, wird durch die Bevorzugung von Gemeindemitgliedern bzw. Codas, und damit das Setzen kultureller Grenzen, anderen Dolmetscher*innen der Zugang zur Ausübung der Tätigkeit zumindest erschwert. Mitunter muss die mit vergleichsweise geringer Macht ausgestattete Gehörlosenswelt Kompromisse schließen und Dolmetscher*innen ein Mandat geben, die sich zwar in anderen sozialen Welten um Belange Gehörloser verdient gemacht haben, aber aus kulturellen, moralischen oder ökonomischen Gründen nicht die erste Wahl darstellen. Im Gegenzug erhofft man sich, dass diese Dolmetscher*innen im Sinne der Gehörlosen(gemeinschaft) agieren oder ihr Wissen aus anderen sozialen Welten mit den Gehörlosen zu teilen bereit sind. Eine Handhabe gegen Inkompetenz oder persönliche Bereicherung gibt es nicht, in vielen Fällen ist in Ermangelung von Alternativen Translationsverzicht der einzige Schutz.

Der zweite Ausschnitt der Grafik setzt dort an, wo einige Akteur*innen aus unterschiedlichen sozialen Welten, die mehr oder weniger häufig habitualisierter oder organisierter Translationstätigkeit nachgehen, bereits mit dem konkreten Ziel des Kennenlernens, des Austauschs und der Zusammenarbeit zusammengetroffen sind. *Boundary work* ist von Beginn an zu beobachten, im Vordergrund steht dabei die Entwicklung von *groupness*, in welche Richtung sich diese entwickeln soll oder wird, ist noch nicht absehbar. Eingeladen sind alle, die mit Gehörlosen arbeiten, was durch die durchbrochene Linie des Kreises gekennzeichnet ist. In Bezug auf *groupness* kommt der relationalen Verbundenheit der Akteur*innen und der Entwicklung eines Zusammengehörigkeitsgefühls zentrale Bedeutung zu. Kategoriale Gemeinsamkeit hat kaum Relevanz, die lose Agglomeration ist bunt gemischt und besteht aus Sozialarbeiter*innen, Lehrer*innen, Codas u.a. Die Gruppe ist in vielerlei Hinsicht kollektiver Ausdruck eines »fuzzy mind« (Zerubavel 1991), eines Mindsets, das Unterschiede kaum oder nicht als Bedrohung wahrnimmt, Ambiguität zur Kenntnis nimmt und Mischformen toleriert.

Im Vordergrund der Aktivitäten steht zum einen das Engagement für die Verbesserung der Lebenssituation Gehörloser und ihrer gesellschaftlichen Position und zum anderen der Wunsch nach Unabhängigkeit und die Emanzipation von der Fremdbestimmung des eigenen Handelns. Grenzziehungsarbeit besteht aus Solidarisieren nach innen und Distanzieren nach außen. Kulturelle und moralische Grenzziehungsarbeit findet in jenen sozialen Welten statt, in denen die Akteur*innen selbst aktiv sind, und richtet sich gegen als unorganisiert, halbherzig, überkommen und/oder menschenverachtend empfundene Gehörlosensarbeit. Obwohl das Engagement für Gehörlose die gemeinsame Agenda darstellt, erachtet man es aus Gründen des Selbstschutzes als unabdingbar, auch der Gehörlosenswelt gegenüber kulturelle und raumzeitliche Grenzen zu setzen, die sich auf Missverständnisse in Bezug auf die Möglichkeiten der Akteur*innen beziehen, im Sinne der Gehörlosen zu handeln. Zudem findet *boundary work* in Form von *atrocity stories* gegenüber jenen Personen statt, denen schwerwiegendes kulturelles und moralisches Fehlverhalten attestiert wird. Diese Grenzziehungsarbeit dient vor allem der eigenen Affirmation. Die Möglichkeit, Arenen zu bilden, um Fragen abzuklären und Probleme zu lösen, ist aufgrund der fehlenden Sichtbarkeit und geringen Macht eingeschränkt und bietet sich zunächst lediglich mit Gehörlosenorganisationen an. Zusätzlich eröffnet sich durch die Kontaktaufnahme der Universität, die eigene Interessen verfolgt, eine unvorhergesehene Arena, von der man sich im Gegenzug Unterstützung bei der Lösung eines Teils der virulenten Probleme verspricht. Innerhalb der losen Gruppe bildet sich keine spezifische Kernaktivität außer »Arbeit mit Gehörlosen« heraus, die Aufgaben sind aufgrund der Heterogenität mannigfaltig und die Mitgliedschaft ist häufig nur temporär und/oder peripher.

Der dritte Ausschnitt fokussiert auf die Zeitspanne, als sich das Dolmetschen als Kernaktivität herauskristallisiert hat. Diese mag zwar nach wie vor von Subjekt zu Subjekt in Verständnis und Ausführung divergieren, sie bekommt jedoch als gemeinsam zu definierendes Konzept einen zunehmend zentralen Charakter. Unter den Akteur*innen finden sich sowohl bereits vormals aktive Personen als auch Neuzugänge. Während im davorliegenden Ausschnitt relationale Verbundenheit und Zusammengehörigkeitsgefühl im Vordergrund standen, bekommt bei der Entwicklung und Gestaltung von *groupness* nunmehr kategoriale Gemeinsamkeit eine größere Bedeutung. Damit setzen Klassifizierungsprozesse ein, die sowohl auf die Tätigkeit an sich als auch auf die Ausführenden abzielen. Als repräsentative Mitglieder der sich entwickelnden, nach wie vor heterogenen, kleinen sozialen Welt werden nur mehr jene ÖGS-Dolmetscher*innen (GSD) angesehen, die sich mit dem in Konstruktion befindlichen neuen Konzept von Dolmetschen identifizieren, den Wunsch verfolgen, Dolmetschen als »Beruf« auszuüben und das Professionalisierungsprojekt zumindest ideell unterstützen. Der Zutritt ist nicht mehr unbeschränkt, was durch die durchbrochenen Pfeile dargestellt wird.

Als Kontrastfolien zur Konstruktion des Selbstbildes dienen nach wie vor die als inkompetent oder unlauter handelnd kategorisierten »Urgesteine«, nunmehr jedoch mit dem Ziel, ihnen den Zugang zum Feld deutlich zu erschweren. Dies erfordert proaktive, offensive Grenzziehungsarbeit gegenüber dem etablierten Gerichtsdolmetschen, in dem diese tätig sind. Während die Abgrenzung gegenüber dem Gerichtsdolmetschen keinerlei interne oder individuelle Krisen hervorruft, wird die als zwingend nötig betrachtete Abgrenzung von Teilaufgaben, die der Sozialarbeit zugerechnet werden, von einigen Mitgliedern, die ihre Hybridfunktion bzw. Fusionsfunktion normalisiert haben, als identitätsbedrohend empfunden. Als Identifikationsfolie und Objekt der Bewunderung dient das Konferenzdolmetschen. Auch wenn man sich der Fremdheit bewusst ist, scheint das Imitieren bzw. Erreichen bestimmter Merkmale der Akteur*innen, wie herausragende Kompetenz, seriöse Haltung und professionelle Einstellung, sowie der Organisation, wie Regelapparate, »entry boundaries« und Tarife, die erfolversprechende Zielvorgabe, um den Status zu heben. Während im davor liegenden Ausschnitt Engagement und Emanzipation die treibenden Kräfte waren, stehen nun die interne Organisation, die Etablierung des eigenen Konzeptes von Translation und die Inszenierung dieses Konzeptes nach außen auf der Agenda. Intern führen die strenge kategoriale Differenzierung und zunehmende Reglementierung der Tätigkeit zur Ausbildung von Binnenarenen, etwa in Bezug auf die Entwirrung der naturalisierten Fusions- bzw. Hybridmetiers. Die eingeforderte scharfe Abgrenzung multipler Identitäten, die in der Grafik durch das kleine Quadrat dargestellt ist, das nach außen überlappt, äußert sich nicht nur in der Dauerhaftigkeit der Binnenarena, sondern führt auch zu individuellen Identifikationsproblemen, zumal die Erwartung besteht, dass jede*r Einzelne das neue Selbstkonzept der ÖGS-Dolmetscher*innen adäquat nach außen transportiert und glaubhaft inszeniert.

Die Organisation erreicht ihren Höhepunkt mit der Gründung des Verbandes ÖGSDV durch die Absolvent*innen des ersten universitären Weiterbildungslehrganges, die durch den durchgehenden Pfeil dargestellt sind. Der Name und dessen Sichtbarkeit machen die Akteur*innen zu repräsentativen Verhandlungspartner*innen in Arenen mit Vertreter*innen diverser sozialer Welten. Arenen werden u. a. gebildet, um Aus- und Weiterbildung zu konzipieren, Tarife zu verhandeln, Zugangsbeschränkungen zu entwickeln und durchzusetzen und die Mitglieder staatlich zu legitimieren. Im Zuge dessen ziehen die Gründungsmitglieder undurchlässige kulturelle Grenzen um die als Beruf zu etablierende Arbeit. Die Linie, die die ÖGS-Dolmetscher*innen umgibt, ist nunmehr durchgängig, der Zugang ist durch die physische Grenze der Berufseignungsprüfung mit oder ohne Umweg über Weiterbildungsmaßnahmen der Universität festgeschrieben, die Pfeile sind durchbrochen. Durch die staatliche Legitimierung der Prüfung, der der Gehörlosenbund zustimmt, wird zudem eine sozioökonomische Grenze gezogen, die es Nicht-Mitgliedern nach einer Übergangsfrist nicht mehr ermöglicht, am staatlich finanzierten

Markt, ausgenommen die Gerichte, tätig zu sein. Jene, die sich dem Reglement nicht unterwerfen, treten freiwillig aus oder werden ausgeschlossen, verlassen die Sphäre der professionalisierten Translation und sind in der autonom oder heteronom organisierten Translation oder in Graubereichen tätig. Der Erfolg der performativen Inszenierung der professionellen, »geprüften« Dolmetscher*innen und die damit einhergehenden Errungenschaften fußen auf dem Bruch mit Vergangenen, der kompromisslosen Reduktion auf Kernaufgaben – weg von sozialer Arbeit und hin zum Sprachrohr – und der damit einhergehenden Konstruktion einer definierten und wahrnehmbar differenten normativen Kategorie. Sie ist in Zerubavels (1993) Worten Ausdruck eines rigiden Mindsets, das, als Reaktion auf dauerhafte Missstände und in Anbetracht nicht zu bewältigender Komplexität und Kontinuität, auf Reinheit und Ordnung und somit auf Diskontinuität setzen muss.

Im vierten Ausschnitt ist die Gruppe der professionalisiert tätigen ÖGS-Dolmetscher*innen bereits deutlich angewachsen, die Berufskultur hat sich verfestigt. Viele haben die Berufseignungsprüfung positiv absolviert, zudem sind Absolvent*innen der akademischen und privaten Ausbildungen hinzugestoßen. Die Zugangsbeschränkung liegt nicht mehr allein in der Hand des Verbandes, die staatlichen Richtlinien wurden dahingehend geändert, dass Absolvent*innen einschlägiger Ausbildungen nicht mehr den Weg über die Berufseignungsprüfung nehmen und dem Verband beitreten müssen, um lizenziert arbeiten zu können, was durch ein kleines separiertes Sechseck unter dem großen dargestellt ist. Mit wachsender Ausbildungslandschaft geht ein Kontrollverlust des Verbandes einher, die nicht geglückte Verteidigung der Grenzen wird zunächst als Schwächung wahrgenommen. Der staatlich finanzierte wie der private Markt sind in einigen Regionen explodiert, zudem bildeten sich neue Tätigkeitsbereiche heraus, was das Feld unübersichtlicher gestaltet. So entwickelte sich u.a. ein neuer Markt für Übersetzungen schriftlicher Texte, etwa von Webseiten (GSÜ), Migrationsbewegungen erfordern Dolmetschtätigkeiten für nicht ÖGS-mächtige Gehörlose und aufgrund des wachsenden Bedarfs kommunikativer Unterstützung gehörloser Schüler*innen in Integrationsklassen kommen vermehrt sogenannte Kommunikationsassistent*innen (Komm-Ass) zum Einsatz. Dadurch, dass die Übersetzungstätigkeit von Gehörlosen beansprucht wird, treten taube Übersetzer*innen auf den Plan, und taube Dolmetscher*innen sind als Relaisdolmetscher*innen etwa in der Kommunikation mit Migrant*innen tätig (taube DÜ), was zur Einführung einer neuen, zunächst innerhalb der sozialen Welt der Gehörlosen organisierten, Ausbildung führt. Als Kommunikationsassistent*innen arbeiten im Schulbereich zunächst sowohl Pädagog*innen ohne Dolmetschausbildung als auch Dolmetscher*innen ohne pädagogische Ausbildung. Seit kurzem wird eine Ausbildung für diesen in Entwicklung befindlichen Beruf angeboten, der aufgrund der Überschneidung mit dem Dolmetschen kontrovers diskutiert wird. Des Weiteren wird in manchen Bereichen auf Schriftdolmetschen zurückgegriffen, ein Arbeitsfeld, das lange Zeit

in den Händen des Schwerhörigenbundes lag, der auch die einschlägige Ausbildung zunächst mitverantwortete, die inzwischen auch an Universitäten angeboten wird. Einzelne Vertreter*innen der professionalisierten Translation weiten ihre Tätigkeit auf das Dolmetschen für Taubblinde aus und nicht zuletzt ist das Videodolmetschen anzuführen, das aufgrund der erwarteten Kostenersparnis und im Kielwasser der Covid-Maßnahmen immer mehr Zuspruch findet.

Diese Diversifizierung durch bislang unkonventionelle Translationstätigkeiten, die Entstehung neuer Hybrid- bzw. Fusionsmetiers, die Einführung technikvermittelter Translation, die Implementierung neuer Ausbildungsformate und das Hinzustoßen tauber Translator*innen führt zu Irritationen in der sozialen Welt der ÖGS-Dolmetscher*innen und fordert insbesondere das eng geschnürte Korsett des Verbandes heraus. Die neuen Gegebenheiten und deren Herausforderungen lassen neue Subwelten entstehen und eröffnen Arenen zwischen sozialen Welten ebenso wie Binnenarenen. Das herkömmliche puristische Konzept des*der Gebärdensprachdolmetscher*in muss, ebenso wie die dahinterliegende, normative kategoriale Differenzierungsstrategie überdacht, diskutiert und neu ausgehandelt werden. Dieses Umsortieren führt ggf. zur Modifikation der Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmuster und damit der Berufskultur. Die Diversifizierung und Pluralisierung, die grafisch durch Sechsecke, überlappende, eingebundene und separierte Subwelten dargestellt ist, wird einerseits als Bedrohung wahrgenommen, erfordert die Stabilisierung bestehender Ordnung und ruft die Verteidigung der Grenzen auf den Plan, andererseits muss auf geänderte Rahmenbedingungen mit Restrukturierung und Verschieben der Grenzen reagiert werden, etwa durch die Ausweitung der Berufseignungsprüfung auf gehörlose Kandidat*innen, die Umbenennung des Verbandes in *Gebärdensprach-DolmetscherInnen- und -ÜbersetzerInnen-Verband* oder die Enttabuisierung des »Helfens«, das als Leitdifferenz zur Welt der Sozialarbeit fungierte. Während in einigen Fällen Modifikationen der Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmuster und damit der Berufskultur stattfinden, stellt die noch diffuse soziale Welt der Kommunikationsassistenten als Hybrid- bzw. Fusionsmetier entlang eines Kontinuums zwischen pädagogischem, sozialem und translatorischem Handeln eine Herausforderung dar, was durch Überlappung bei gleichzeitig vorhandener unsicherer Grenze dargestellt ist.

Vor dem Hintergrund des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGBl. I Nr. 82/2005) und regionaler Gesetzgebungen sind des Weiteren die Grenzen zwischen professionalisierter und organisierter Translation durchlässiger geworden. In Anbetracht der Tatsache, dass – je nach Region – öffentliche Organisationen, wie Sozialversicherungsträger, Krankenhäuser oder das Arbeitsmarktservice, Dolmetschkosten selbst zu tragen haben, dabei aber keinerlei Verpflichtung unterliegen, geprüften oder ausgebildeten Dolmetscher*innen den Vorzug zu geben, liegt die Auswahl entweder bei ihnen selbst oder den jeweiligen Vermittlungsagenturen. In der Sphäre der autonom organisierten Translation agieren Gehörlosenvereine,

aber auch einzelne Gehörlose als Träger von Vermittlungszentralen, Videodolmetschagenturen oder Nachrichtenportalen. Das Gerichtsdolmetschen wird nach wie vor vorwiegend der Zone der heteronom organisierten Translation zugerechnet, wenn die dort tätigen Translator*innen lediglich die Gerichtsdolmetscherprüfung abgelegt haben, die als geringere Hürde wahrgenommen wird als der Abschluss einer Ausbildung oder die Absolvierung der Berufseignungsprüfung, die bis 2020 den obligatorischen Besuch einer Reihe von Vorbereitungsseminaren vorsieht, und nur vereinzelt jener der professionalisierten Translation. Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass neben der professionalisierten und organisierten Translation auch die habitualisierte Translation nach wie vor eine nicht zu unterschätzende Bedeutung hat.

Die Ausführungen zeigen, dass die empirischen Gegebenheiten der Idee, einen stabilen Endzustand der Professionalisierung erreichen zu können, wie dies traditionelle Professionalisierungsmodelle suggerieren, entgegenlaufen. Insofern stellen Stabilität und Dynamik lediglich zwei Seiten ein- und derselben Münze dar, die bei Bedarf aktiviert werden können. Die Herstellung und Verteidigung von Stabilität dient dem Beruf und seinen Mitgliedern zur Orientierung und zum Schutz vor Unordnung, sie konstruiert, normalisiert und kontrolliert bestimmte Verhaltensweisen und verbietet Unangemessenes und Unangepasstes jenseits der Grenze. Da diese Grenzen nicht nur schützen, sondern auch einschränken und behindern können, erlaubt Augenmerk auf die potenzielle Dynamik von Grenzen und deren Ausweitung, d.h. die Einbindung neuer Mitglieder und die Transformation von Strukturen aufgrund veränderter externer Rahmenbedingungen ebenso wie neu entdeckter interner Nützlichkeiten. Die Wahrnehmung der relationalen Verbindung zwischen Stabilität und Dynamik erfordert, um nochmals auf Zerubavel (1993) zurückzukommen, ein »flexible mind«, das Denkweisen des »rigid mind« ebenso wie jene des »fuzzy mind« zu integrieren vermag.

Das Verberuflichungsmodell ist, wie bereits eingangs betont, offen. Es wurde mit dem Ziel entwickelt, es abstrahieren und auf andere empirische Felder übertragen zu können. Gleichwohl ist das Modell nicht beliebig, da es von einigen Grundbedingungen ausgeht und bestimmte Elemente vorsieht. Diese lauten wie folgt:

- Sich entwickelnde ebenso wie bestehende translatorische Berufe können als soziale (Sub-)Welten betrachtet werden, deren Kernaktivitäten zu ihrem Definitionskriterium werden. Sie sind weder homogen noch statisch, sondern heterogen und prozesshaft;
- Die sozialen (Sub-)Welten translatorischer Berufe stehen in Wechselwirkung mit anderen sozialen (Sub-)Welten und entwickeln Berufskulturen, die als spezifische Ausprägungen von Translationskulturen betrachtet werden können;
- Translator*innen können Mitglieder unterschiedlicher, auch wenig kompatibler sozialer Welten sein und multiple Zugehörigkeiten ausbilden;

- Verberuflichungsprozesse sind ebenso wie berufspolitische Aktivitäten von *boundary work* geprägt, Problemlösungen und Auseinandersetzungen finden sowohl in Binnenarenen als auch in Außenarenen statt;
- Translatorische Handlungen vollziehen sich in einem Kontinuum translatorischer Terrains, die von habitualisierter über die organisierte bis hin zur professionalisierten Translation reichen und im Verlauf von Verberuflichungsprozessen unterschiedliche Gewichtung erlangen.

10.4 Translatorisches Tun oder Translator*in-Sein? Eine Alternative zur Differenzierung in Profis und Laien

Die unter 10.2 vorgestellte allgemeine Typologie translatorischer Terrains, die auch in der Darstellung des Verberuflichungsprozesses der Gebärdensprachdolmetscher*innen und -übersetzer*innen Eingang fand, fokussiert auf die Abwicklung translatorischer Tätigkeiten in bzw. durch involvierte soziale Welten, spart jedoch die Wahrnehmung des translatorischen Tuns bzw. Translator*in-Seins durch die Akteur*innen aus. Im Folgenden soll daher komplementär dazu der Versuch unternommen werden, die vielfältigen Spielarten des translatorischen Tuns einer Kategorisierung zu unterziehen. Sie basiert auf der Erkenntnis, dass eine binäre Differenzierung in professionelles und nicht-professionelles Übersetzen bzw. Dolmetschen die Komplexität der empirischen Praxis nicht immer ausreichend zu fassen vermag. Die in Tabelle 9 dargestellte Typologie, die sich nicht auf gebärdensprachliche Translation beschränkt, umfasst die Spielarten des *konventionalisierten*, des *unkonventionellen* und des *informellen* Übersetzens und Dolmetschens, die weitgehend den Sphären der professionalisierten, organisierten und habitualisierten Translation entsprechen.

Tab. 9 *Translator*in-Sein und translatorisches Tun*

Konventionalisiertes Übersetzen und Dolmetschen	
ausgewiesen	ausgeübt
Unkonventionelles Übersetzen und Dolmetschen	
engagiert	eingefordert
Informelles Übersetzen und Dolmetschen	
vermittelt	nicht vermittelt

Translatorisches Tun ist synonym mit translatorischer Arbeit, die, wie noch aufgezeigt wird, hauptberuflich oder gelegentlich, bezahlt oder unbezahlt, geplant oder ungeplant ausgeführt werden kann. Translatorisches Tun und Translator*in-Sein werden hingegen nicht gleichgesetzt, d.h. die Typologie berücksichtigt auch Akteur*innen, die translatorische Handlungen vollziehen, sich jedoch nicht als Übersetzer*innen oder Dolmetscher*innen wahrnehmen oder bezeichnen. Die Akteur*innen sind zudem in ihren Handlungen nicht an eine einzige Kategorie gebunden.

Unter *konventionalisiertem* Übersetzen und Dolmetschen werden jene Tätigkeiten subsumiert, die in einer Translationskultur als gängig und von Berufstranslator*innen als prototypisch wahrgenommen werden. Sie prägen im Rahmen der jeweiligen Translationskultur spezifische Berufskulturen aus. Die Ausübenden bezeichnen sich als Translator*innen bzw. werden in den Feldern, in denen sie tätig sind, als solche kategorisiert. *Konventionalisierte* Translationstätigkeiten werden in *ausgewiesener* Form durchgeführt, wenn die Akteur*innen sich aufgrund von abgeschlossenen Aus- oder Weiterbildungen, absolvierten Prüfungen, Zertifizierungen oder gesetzlicher Lizenzierung als *ausgewiesen* für den Beruf betrachten bzw. betrachtet werden. Akteur*innen, die keine der o.g. physischen Legitimationen vorweisen, ihre translatorische Tätigkeit aufgrund von Erfahrung ausüben und sich selbst als Translator*innen bezeichnen bzw. als solche bezeichnet werden, fallen in die zweite Ausprägung der ersten Kategorie, die *ausgeübte konventionalisierte Translation*. Zur ersten Kategorie zählen heute z.B. ÖGS-Dolmetscher*innen, die eine Ausbildung oder die Berufseignungsprüfung absolviert haben oder als Gerichtsdolmetscher*innen beides sind, auch wenn, wie ausgeführt wurde, Gerichtsdolmetscher*innen mitunter attestiert wird, nicht über ausreichende Qualifikationen zu verfügen. Die Kategorien sagen nichts über die Qualität der translatorischen Handlungen aus. Akteur*innen, die *konventionalisierte* translatorische Tätigkeiten *ausüben*, ohne dafür physisch *ausgewiesen* zu sein, sind in unserer Translationskultur z.B. erfahrene literarische Übersetzer*innen, die einen philologischen Hintergrund haben, oder erfahrene Dolmetscher*innen im Kommunalbereich für Sprachen, für die keine Ausbildungsangebote vorhanden sind. In beiden Fällen identifizieren sie sich mit ihrem Translator*in-Sein, üben die Tätigkeit haupt- oder nebenberuflich aus und werden dafür bezahlt. Für die Vergütung der Leistungen von Translator*innen, die *konventionalisierter* Arbeit nachgehen, werden häufig bestimmte Honorarsätze oder Mindestgrundgehälter als Richtwerte empfohlen. *Konventionalisierte* translatorische Tätigkeiten finden typischerweise in der Zone bzw. Sphäre der professionalisierten Translation statt, eine *ausgewiesene* Translatorin kann aber auch in der sozialen Welt etwa einer Firma tätig sein, die vorwiegend in der organisierten Sphäre operiert.

Die Kategorie der *unkonventionellen Translation* umfasst *engagiertes* und *eingefordertes* Übersetzen und Dolmetschen. Es handelt sich bei beiden Formen um bewusst durchgeführte translatorische Handlungen, allerdings weichen sie in einigen

Aspekten von *konventionalisierter Translation* ab. Die Akteur*innen bezeichnen sich selbst nicht (oder noch nicht) als Translator*innen oder handeln als *ausgewiesene* Translator*innen in einer Weise, die den jeweiligen Normen der *konventionalisierten Translation* nicht oder nur z.T. entspricht. Die Tätigkeit wird nicht zwingend vergütet und ist nicht unbedingt streng reglementiert, wird jedoch über einen bestimmten Zeitraum oder regelmäßig ausgeübt und somit – zumindest temporär – als eine Komponente der beruflichen oder privaten Lebenswelt betrachtet. *Unkonventionelle Translation* tritt in zwei Varianten auf: Entweder wird die Arbeit neben der oder zusätzlich zur eigentlichen (beruflichen) Tätigkeit *eingefordert*, d.h. die Akteur*innen führen sie aus einer extrinsischen Motivation bzw. einem externen Selbstverständnis heraus aus, oder sie übersetzen bzw. dolmetschen aus persönlichem *Engagement* für die Sache und agieren somit intrinsisch motiviert bzw. aus einem internen Selbstverständnis heraus. *Eingefordert* wurden etwa im Verlauf der Entwicklung des Gebärdensprachdolmetschens regelmäßig Dolmetschleistungen von Sozialarbeiter*innen für ihre gehörlosen Klient*innen. Weitere Beispiele solcher »fusion interpreters« bzw. Hybridtätigkeiten sind Reiseleiter*innen, die im Rahmen ihrer Aufgaben auch als Dolmetscher*innen fungieren, oder Fixer, die in Kriegs- und Krisenregionen eine Fülle von Tätigkeiten für Journalist*innen ausführen, darunter auch translatorische Dienste leisten. Auch Sekretär*innen, die in Unternehmen für Bürobelange zuständig sind und immer wieder aufgefordert werden zu übersetzen oder zu dolmetschen, fallen in diese Kategorie.

Translatorische Arbeiten einer Person können je nach Situation und Motivation einmal Merkmale der (vorwiegend) *eingeforderten*, einmal Merkmale der (vorwiegend) *engagierten* Translation aufweisen. Dies soll anhand des Dolmetschens und Übersetzens in Katastrophenfällen erläutert werden. Wird ein Pfleger im Krankenhaus, in dem er angestellt ist, nach einer Naturkatastrophe, von der auch Tourist*innen betroffen sind, über einen längeren Zeitraum für translatorische Tätigkeiten herangezogen, so wird seine Arbeit von außen, etwa der Krankenhausleitung, *eingefordert*, auch wenn er sich zudem persönlich für die Sache einsetzt und nicht lediglich aus Zwang handelt. Nimmt sich der mehrsprachige Pfleger Urlaub, um in ein Katastrophengebiet zu reisen und dort einige Wochen lang u.a. auch translatorische Hilfe zu leisten, so ist seine Arbeit der Kategorie der *engagierten unkonventionellen Translation* zuzuordnen. In beiden Fällen ist seine translatorische Tätigkeit geplant, bewusst ausgeführt, organisiert und kontinuierlich. Sie ist jedoch nicht konventionalisiert, da er weder als Translator *ausgewiesen* ist, noch den Beruf eines Translators *ausübt*, sich also weder selbst als solcher bezeichnet, noch vorwiegend als solcher wahrgenommen wird.

Zur Kategorie *engagierter unkonventioneller Translation* zählen z.B. Übersetzer*innen von Fan-Subs oder anderer, privater kollaborativer Übersetzungsportale, aber auch aktivistische Dolmetscher*innen, etwa jene des Netzwerkes *Babels*, das im Rahmen der Weltsozialforen neben der translatorischen auch eine politische

Agenda verfolgt. Wie bereits erwähnt, sind Akteur*innen nicht an eine Kategorie gebunden. Die bei den Weltsozialforen tätigen Dolmetscher*innen können in anderen sozialen Welten die erste Kategorie der *ausgewiesenen, konventionalisierten Translation* vertreten. Und eine ausgebildete Konferenzdolmetscherin wird in ihrer Funktion als freiwillige Dolmetscherin in ihrer Kirche der *engagierten unkonventionellen Translation* zugerechnet werden.

Die dritte Kategorie der *informellen Translation* deckt sich mit der Sphäre der habitualisierten Translation. Sie wird *vermittelt* ausgeübt, wenn mehr oder weniger bewusst übersetzt oder gedolmetscht wird, *nicht vermittelt* ist sie z.B. unter Kindern von Migrant*innen, die Code-Switching betreiben, oder in hörenden Familien mit gehörlosen Kindern, wenn hörende Eltern in Form von Code-Blending mit ihren Kindern kommunizieren. Der Zugang zur *vermittelten informellen Translation* ist nicht beschränkt und steht jedem und jeder offen, der oder die zwei Sprachen zumindest so weit beherrscht, wie es die jeweiligen Rahmenbedingungen erfordern, ob es sich um die Übersetzung der italienischen Speisekarte ins Deutsche für den Onkel handelt, der ein Restaurant führt, oder die Begleitung einer nicht der deutschen Sprache mächtigen ausländischen Kollegin zum Fundbüro. Als *informelle vermittelte Translation* können auch wiederholte Tätigkeiten klassifiziert werden, die nicht geplant oder organisiert sind, d.h. eine geringe soziale Ordnung aufweisen. Springt eine mehrsprachige Krankenschwester hin und wieder spontan ein, um die Kommunikation mit fremdsprachigen Patient*innen zu erleichtern, fällt dies in die Kategorie der *informellen vermittelten Translation*. Ist die Krankenschwester Teil des krankenhausesinternen Pools mehrsprachiger Mitarbeiter*innen, wird das Dolmetschen also bis zu einem gewissen Grad von ihr erwartet, ist sie der *unkonventionellen eingeforderten Translation* zuzuordnen. Erst wenn sie sich selbst nicht nur als Krankenschwester, sondern auch als Dolmetscherin identifiziert und als solche wahrgenommen und bezeichnet wird, etwa wenn diese Aufgabe auch in ihrem Dienstvertrag verzeichnet ist, ist sie der *konventionalisiert ausgeübten Translation* zuzuordnen.

Die verschiedenen Formen des Translator*in-Seins bzw. des translatorischen Tuns sind zwar kategorial voneinander differenziert, das Modell erlaubt es jedoch, wie bereits gezeigt wurde, dass Akteur*innen, die weiter oben angesiedelt sind, auch Tätigkeiten ausüben können, die in eine Kategorie weiter unten fallen. Wenn ein Dolmetscher, der bei Institutionen der EU tätig ist, für seine Mutter im Restaurant in Brüssel die Speisekarte vom Blatt dolmetscht, wird er sich in diesem Moment vermutlich nicht der Kategorie der *konventionalisierten ausgewiesenen Translation* zugehörig fühlen, sondern eine *informelle* translatorische Tätigkeit durchführen, für die er zufälligerweise besonders qualifiziert ist. Wie am Beispiel der Krankenschwester gezeigt wurde, ist der Übergang zwischen den Kategorien mitunter fließend.

Welcher Kategorie eine translatorische Handlung zugeordnet wird, hängt von der jeweiligen historischen oder aktuellen Translationskultur und den darin einge-

betteten Berufskulturen ab. Dies ist insofern von Belang, als die in der Translations- bzw. vor allem der Berufskultur vorherrschenden Normen, liest man die Typologie von oben nach unten, zunehmend an Wirkungsmacht verlieren. Somit ist auch die Selbst- und Fremdwahrnehmung als Übersetzer*in und/oder Dolmetscher*in links oben am ausgeprägtesten und rechts unten am geringsten. Insofern nimmt auch Grenzziehungsarbeit ab bzw. andere Formen an. Während sie im Bereich der *ausgewiesenen konventionalisierten Translation* i.d.R. strategisch ist, kann sie im Rahmen der *engagierten unkonventionellen Translation* politisch motiviert und im Bereich der *informellen vermittelten Translation* Ausdruck kultureller Vorlieben sein. Liest man die Grafik von oben nach unten nimmt auch die Wahrscheinlichkeit ab, dass die translatorische Tätigkeit konventionellen Empfehlungen entsprechend bezahlt wird, während die Möglichkeit freiwilliger Tätigkeit und die Vielfalt individueller Beweggründe zu übersetzen bzw. zu dolmetschen zunimmt (vgl. Grbić 2022).

