

– Fachbeitrag D20-2021 –

30.04.2021

Erfolgreiche Inklusion am Arbeitsplatz: Tauben Arbeitnehmende und Gebärdensprachdolmetschende als Team im Team¹

*Von Tilla Reichert, Gebärdensprachdolmetscherin (M.A.), wissenschaftliche
Mitarbeiterin Institut für Praktische Interdisziplinarität (PI)*

I. Einführung

Der vorliegende Beitrag diskutiert die Arbeitsplatzsituation von tauben² Personen³, die für eine lückenlose Interaktion mit anderen Menschen die gebärdensprachige Kommunikation bevorzugen. Die Mitarbeit von gebärdensprachigen Arbeitnehmenden in einem überwiegend hörenden Arbeitsumfeld ergibt ein komplexes Interaktionsgeflecht, welches sich aus einem Mikroteam (taube Person und Gebärdensprachdolmetschende [GSD]) und einem Makroteam (gesamtes Arbeitsumfeld) zusammensetzt.

Auf der Grundlage einschlägiger Literatur⁴ lassen sich Aspekte identifizieren, die zur erfolgreichen betrieblichen Integration beitragen und welche im Folgenden betrachtet werden.

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D20-2021 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: Reichert: Erfolgreiche Inklusion am Arbeitsplatz: Taube Arbeitnehmende und Gebärdensprachdolmetschende als Team im Team; Beitrag D20-2021 unter www.reha-recht.de; 30.04.2021.

² Der Begriff *taub* beschreibt Personen, deren Hörstatus beeinträchtigt ist. Er definiert jedoch weniger den Grad des Hörverlustes im medizinischen Sinne. Vielmehr drückt er die Zugehörigkeit zu der ethnischen und kulturellen Gemeinschaft tauber Menschen aus. Den Bemühungen der Gemeinschaft, sich von der defizitorientierten und auf das Hörvermögen reduzierenden Terminologie der hörenden Mehrheitsgesellschaft (*gehörlos, hörbehindert, resthörig, schwerhörig, ...*) zu distanzieren, sowie das Bestreben hin zu einer identitätsstiftenden Bezeichnung, wird mit dieser Wortwahl Rechnung getragen (vgl. Ladd 2008, S. 32).

³ Für einen Überblick vgl. Rogalla 2018 (siehe Literaturverzeichnis am Ende dieses Beitrags).

⁴ Die initiale Publikation zu diesem Themenbereich von Hauser et al. (2008) wurde nicht in die Betrachtungen mit aufgenommen, da die Ergebnisse sich auf hochqualifizierte Taube beziehen. Der Großteil der tauben Personen arbeitet jedoch im niedrig-qualifizierten Sektor. Darüber hinaus berichten die Autoren vornehmlich auf anekdotischem Level.

II. Ausgangslage

1. Ist eine Person von einer Hörschädigung betroffen, so ist sowohl die akustische Rezeption aus dem Umfeld als auch die soziale Interaktion mit anderen Menschen davon beeinflusst⁵. Besteht das Team am Arbeitsplatz aus einem überwiegend hörenden, nicht gebärdensprachkompetenten Kollegium, kann diese Situation für die Tauben als belastend wahrgenommen werden⁶. Der Einsatz von technischen Hörhilfen oder schriftlichen Kommunikationsmitteln bietet, ebenso wie die Methode des „Lippenlesens“ nur eine begrenzte Möglichkeit der gleichberechtigten Teilhabe. Besonders der Einsatz des „Lippenlesens“, welches von vielen Hörenden als probates Mittel eingeschätzt wird, ist in der Anwendung nicht nur kräftezehrend sondern auch außerordentlich limitierend, da nur etwa ein Drittel der phonologischen Laute eindeutig abgelesen werden können. Für Besprechungen mit mehreren Teilnehmenden und einem regen Gesprächsverlauf ist diese Methode daher weniger geeignet⁷.

Auf der Grundlage der Sozialgesetzgebung können GSD für die Verständigung in einem solchen Arbeitsumfeld zum Einsatz kommen. Die grundlegende Anerkennung und das Recht auf Verwendung der Gebärdensprache ist auf Bundesebene in § 6 BGG⁸ und auf Landesebene (z. B. im Berliner LGBG⁹, Abschnitt II) verankert. Spezifische Leistungen, wie die Bereitstellung einer Arbeitsassistentin, werden durch das Integrationsamt auf Grundlage des § 102 SGB IX¹⁰ geregelt. Fortbildungen und andere Leistungen zum beruflichen Aufstieg können auf Grundlage des § 24 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV¹¹) finanziert werden. Bedauerlicherweise nimmt nur ein Bruchteil der tauben Arbeitnehmenden diese Leistungen in Anspruch¹².

2. Die Anwesenheit von GSD am Arbeitsplatz beeinflusst hörende und taube Teammitglieder gleichermaßen. Taube und Dolmetschende müssen eine funktionierende Einheit bilden, ein „Mikroteam“, damit die Tauben im „Makroteam“ eine Position einnehmen können, die ihnen einen gleichwertigen Arbeitsbeitrag und damit eine gleichberechtigte Teammitgliedschaft ermöglicht. Dies erfordert die

⁵ Vgl. Ding 2011, S. 15.

⁶ Vgl. Hasanbegovic & Kovacevic 2018; vgl. Kurz, Hauser & Listman 2016.

⁷ Vgl. Goss 2003, S. 4 ff.

⁸ Behindertengleichstellungsgesetz vom 27.04.2002 (BGBl. I S. 1467, 1468), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 10.07.2018 (BGBl. I S. 1117) geändert worden ist.

⁹ Gesetz über die Gleichberechtigung von Menschen mit und ohne Behinderung (Landesgleichberechtigungsgesetz – LGBG) in der Fassung vom 28.09.2006 (GVBl. S. 957) BRV 840-2. Zuletzt geändert durch Art. 2 Abs. 2 RL2016/2102-UmsetzG vom 04.03.2019 (GVBl. S. 210).

¹⁰ Neuntes Buch Sozialgesetzbuch vom 23.12.2016 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 14.12.2019 (BGBl. I S. 2789) geändert worden ist.

¹¹ Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung vom 28.03.1988 (BGBl. I S. 484), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 06.07.2020 (BGBl. I S. 1595) geändert worden ist.

¹² Vgl. Napier et al. 2000, S. 37.

Kenntnis und ggf. das Austarieren von diversen Einflussgrößen wie gruppenpsychologischen Dynamiken, vorhandenen Hierarchien und Beziehungsgeflechten seitens der GSD.

3. Erfolgsfaktoren für das Mikroteam:

Die erfolgreiche Integration von tauben Arbeitnehmenden in ein hörendes Arbeitsumfeld mittels GSD ist eine Herausforderung. Für das Team der tauben und dolmetschenden Personen sind folgende Faktoren¹³ auszumachen:

- a) Da sich in dieser Konstellation zwei Menschen in ihrem jeweiligen beruflichen Kontext begegnen, bedarf es zunächst der **Bereitschaft**, die Expertise des anderen anzuerkennen und zu respektieren. Darüber hinaus sollte die taube Person bereit sein, sowohl das Arbeitsumfeld zu öffnen als auch die Arbeitsweise transparent zu machen, sowie kommunikative und (zwischen-)menschliche Bedürfnisse zu artikulieren. Die GSD muss bereit sein, „tradierte“ Translationswege und Rollenauffassungen ggf. zu verlassen. Der Diskurs, was für eine GSD zulässig ist und was nicht, wird praktisch seit Entstehung der Profession vor über 60 Jahren geführt.¹⁴ Daraus resultierten unterschiedliche Rollenkonzepte, denen zufolge sich z. B. das Dolmetschen von Nebenkommentaren, Atmosphäre und persönlichen Kommentaren verbietet. Einer individuell erfolgreichen Verdolmetschung kann jedoch eine starre Auffassung von vermeintlich rollenkonformem Verhalten seitens der GSD entgegenstehen¹⁵. So kann es sinnvoll sein, wenn die GSD Stimmungen oder Äußerungen im Nachhinein an die taube Person weitergibt, auch wenn diese zum Zeitpunkt der Äußerung nicht im Raum anwesend war. Dieses Vorgehen ist im herkömmlichen Sinne unkonventionell, da GSD angehalten sind, nur das zu dolmetschen, was in der aktuellen Situation geäußert wird. Eine breitere Auffassung der zu dolmetschenden Äußerungen gibt der tauben Person die Möglichkeit, Interaktionen und Zusammenhänge zu verstehen.
- b) Neben der Bereitschaft ist das gegenseitige **Vertrauen** von elementarer Bedeutung. Die Beziehung zwischen Tauben und Hörenden ist in der Vergangenheit bereits strapaziert worden¹⁶. Hier gilt es, verdeckte Machtstrukturen behutsam auszuleuchten, um Verletzungen, Vorurteilen und Skepsis präventiv zu begegnen.
- c) Durch das **Formulieren gemeinsamer Ziele** ergibt sich sowohl eine einheitliche Arbeitsrichtung als auch eine Klärung von Zuständigkeiten. Es ist davon auszugehen, dass in diesem Kontext eine Zielhierarchie entsteht: Das oberste Ziel der tauben Person ist die gleichwertige und gleichberechtigte Teilhabe am

¹³ Vgl. Dickinson 2014; Kale & Larson 1998, S. 3 ff, vgl. Miner 2017, S.95 ff; vgl. Salas, Sims & Shawn Burke 2005.

¹⁴ Vgl. Hillert 2007.

¹⁵ Vgl. Cook 2004.

¹⁶ Vgl. Eckert & Rowley 2013, S. 102 ff; vgl. Lane 1994; Uhlig 2012, S.131 ff.

Arbeitsleben. Daraus ergibt sich das Ziel der GSD: eine maximal „passgenaue“ Translation zu erreichen.

- d) Zum Erreichen dieser Ziele müssen individuelle **Strategien** erarbeitet werden. Aufgrund der Vielschichtigkeit der Anforderungen sollten diese Strategien sowohl auf die Mikro- als auch auf die Makroebene abzielen.
- Zum einen bedarf es **Translationsstrategien**, die direkten Einfluss auf die Verdolmetschung haben. Dazu zählt beispielsweise das Erarbeiten von Fachvokabular. Einen ähnlichen Stellenwert haben aber auch indirekte Absprachen, beispielsweise bezüglich des Umgangs mit Störungen während einer gedolmetschten Situation oder wenn Personen zu leise oder zu undeutlich sprechen. Ebenso wichtig ist, dass es im Mikroteam Absprachen gibt, wie mit „off-topic“ Äußerungen umgegangen werden soll, wie z. B. mit Fragen der Hörenden bzgl. der Gebärdensprache oder auch diskriminierendem Verhalten.
 - Zum anderen sollten **Interaktionsstrategien** konzipiert werden, bei denen klar wird, wie das Mikroteam im Kontakt mit anderen auftritt. Zu beleuchtende Aspekte sind dabei: Wer betritt den Raum zuerst? Wer stellt wen vor? Wer nimmt Kontakt mit Veranstaltenden auf, z. B. zur Ankündigung der GSD? Wie kann eine Sitzposition gefunden werden, die sowohl den akustischen Bedürfnissen der GSD aber auch den visuellen Bedürfnissen der tauben Person gerecht wird? Ein besonderer Fokus sollte auch auf Pausensituationen¹⁷ von Veranstaltungen liegen, denn in diesen findet der eigentliche Kern sozialer Interaktion mit anderen (Hörenden) statt. Ein Vermitteln mittels GSD muss hier behutsam erfolgen und mit einem hohen Maß an Reflexion über die eigene Rolle sowie das eigene Auftreten einhergehen, um den Aufbau von Vertrauen zwischen allen Anwesenden zu ermöglichen.
- e) Um diese initialen Faktoren für eine gelingende Teamarbeit hinreichend zu berücksichtigen, bedarf es schlussendlich einer **engmaschigen Kommunikation**¹⁸. Allen Beteiligten sollte die zentrale Funktion von konstruktivem Austausch für den erfolgreichen gemeinsamen Outcome bewusst sein. Es sollte daher ausreichend Raum und Zeit für (Meta-)Kommunikation und Feedback eingeräumt werden.

4. Erfolgsfaktoren im Kontakt mit dem Arbeitsumfeld (Makroteam):¹⁹

- a) Die Art und Weise der Gestaltung der Arbeitsassistenz durch GSD hat zum einen Einfluss auf die betriebliche **Organisation**. Da GSD in der Regel nicht permanent

¹⁷ Vgl. Goswell, Carmichael, Gollan 2008, S. 207.

¹⁸ Vgl. Agan 2018, S. 47 f.

¹⁹ Vgl. Foster & MacLeod 2003, S. 137 f.

am Arbeitsplatz der Tauben anwesend sind, müssen ihnen Termine zu Teamsitzungen oder Besprechungen frühzeitig mitgeteilt werden, was sich auf die Spontaneität und Verbindlichkeit von Gesprächsterminen auswirkt.

- b) Zum anderen können auch die **Interaktionsdynamik** und **Kommunikationskultur**²⁰ durch die „externe“ Person (GSD) beeinflusst werden. Hier ist es wichtig, behutsam für Vertrauen zu sorgen, um nicht als Eindringling empfunden zu werden. Hilfreich ist eine Einführung in die Arbeitsweise der Dolmetschenden. Je transparenter die Bedürfnisse und Zuständigkeiten sind, desto weniger Raum entsteht für Misstrauen und Störeffinden.
- c) Die notwendige Herstellung von **guten Arbeitsbedingungen für GSD** wirkt sich ebenfalls vielfältig auf die Gestaltung von Gesprächssituationen aus. So gilt es beispielsweise, Sitzpositionen zu finden, die einen Blickkontakt zwischen GSD und der tauben Person ermöglichen. Dazu ist ausreichende Beleuchtung und die Vermeidung von starkem Lichteinfall durch die Fenster notwendig. Darüber hinaus ist auch ein Augenmerk auf eine geordnete Gesprächsführung²¹ zu legen. Nur nacheinander geäußerte Redebeiträge können optimal gedolmetscht werden. Dieser Umstand hat durch die Corona-Maßnahmen an Bedeutung gewonnen, da viele Teammeetings per Videokonferenz stattfinden. Bei sich überlagernden Redebeiträgen kommt es technikbedingt zu akustischen Ausfällen, die ein Verstehen (nicht nur für GSD) erschweren.

III. Fazit

Eine hohe Performance im gesamten Makro-Team wird maßgeblich beeinflusst von der Kenntnis und dem behutsamen Ausbalancieren unterschiedlicher Einflussgrößen wie (gruppen-)psychologischer Dynamiken, Hierarchien, individueller Kompetenzen und Zuständigkeiten. Weiterhin spielen Vertrauen, Offenheit - sowie das Formulieren eigener und gemeinsamer Ziele eine wichtige Rolle. Dabei ist eine engmaschige Kommunikation sowohl innerhalb des Makro- als auch des Mikro-Teams elementar, denn je transparenter und „durchlässiger“ das System ist, desto stabiler funktioniert es. Es entsteht ein komplexes Interaktionsgebilde. Im Idealfall ermöglicht es tauben Arbeitnehmenden im Team der Arbeitsgemeinschaft eine Position einzunehmen, die eine gleichberechtigte Teammitgliedschaft sicherstellt²².

²⁰ Vgl. Campbell, Rohan & Woodcock 2008, S. 93.

²¹ Vgl. Dickinson 2010, S. 238 ff.

²² Vgl. Hall, Elliott & Cullen 2019, S. 10.

Literaturverzeichnis

Agan, T. S. K. (2018). Exploring Deaf Physicians' and Physician Trainees' Experiences with Designated Interpreters. St. Catherine University Sophia.

Campbell, L., Rohan, M. J., & Woodcock, K. (2008). Academic and Educational Interpreting from the Other Side of the Classroom: Working with Deaf Academics. In P. C. Hauser, K. Finch, & A. B. Hauser (Eds.), *Deaf Professionals and Designated Interpreters: A New Paradigm*, 81–105.

Cook, A. P. (2004). Neutrality? No Thanks. Can a biased role be an ethical one? *Journal of Interpretation*, 17, 57–74.

Dickinson, J. (2010). *Interpreting in a Community of Practice – A Sociolinguistic Study of the Signed Language Interpreter's Role in Workplace*. Heriot-Watt University.

Dickinson, J. (2014). *Interpreting in the workplace*. Coleford: Douglas McLean Publishing.

Ding, Herbert (2011). „Soziologische Aspekte der Gehörlosigkeit.“ *Spracherwerb und Sprachunterricht für Gehörlose: Zielsetzungen und Probleme*, Band 94.

Eckert, R. C., & Rowley, A. J. (2013). Audism. *Humanity & Society*, 37(2), 101–130.

Foster, S., & MacLeod, J. (2003). Deaf people at work: Assessment of communication among deaf and hearing persons in work settings. *International Journal of Audiology*, 42, 128–139.

Goss, B. (2003). Hearing from the Deaf Culture. *Intercultural Communication Studies*, XII (2), 1–17.

Goswell, D., Carmichael, A., & Gollan, S. (2008). Lights, Camera... Interpretation! In P. C. Hauser, K. L. Finch, & A. B. Hauser (Eds.), *Deaf Professionals and Designated Interpreters: A New Paradigm* Washington DC: Gallaudet University Press, 196–209.

Hall, W. C., Elliott, M., & Cullen, J. P. (2019). Designated Interpreters: A Model to Promote the Diversity and Inclusion of Deaf Professionals in Academic Medicine. *Journal of the Association of American Medical Colleges*.

Hasanbegovic, H., & Kovacevic, J. (2018). The Impact of Communication Disorders on Discrimination against Deaf Workers. *Disability, CBR & Inclusive Development*, 29(4), 43–67.

Hauser, A. B., Finch, K., & Hauser, P. C. (Eds.). (2008). *Deaf professionals and designated interpreters: A new paradigm*. Washington D.C.: Gallaudet University Press.

Hillert, G. (2007). Von der Rolle der GebärdensprachdolmetscherInnen – Oder: GebärdensprachdolmetscherInnen von der Rolle? *DAS ZEICHEN*, 76, 322–333.

Kale, A., & Larson, H. W. (1998). The Deaf professional and the interpreter: A dynamic duo. Paper Presented at the Post-Secondary Education for Persons Who Are Deaf and Hard of Hearing Conference, 1–7.

Kurz, K. B., Hauser, P. C., & Listman, J. D. (2016). Work-related resilience: Deaf professionals' perspectives. *Journal of the American Deafness and Rehabilitation Association*, 50(3), 86–108.

Ladd, P. (2008). Was ist Deafhood? Gehörlosenkultur im Aufbruch. Seedorf: Signum Verlag.

Lane, H. (1994). Die Maske der Barmherzigkeit: Unterdrückung von Sprache und Kultur der Gehörlosengemeinschaft. Hamburg: Signum Verlag.

Miner, A. (2017). Professional Roles and Responsibilities in Designated Interpreting. In M. Biagini, M. S. Boyd, & C. Monacelli (Eds.), *The Changing Role of the Interpreter: Contextualising Norms, Ethics and Quality Standards*. New York: Routledge, 77–101.

Napier, J., et al. (2020). Employment for Deaf Signers in Europe.

Salas, E., Sims, D. E., & Shawn Burke, C. (2005). Is there a „big five“ in teamwork? *Small Group Research*, 36(5), 555–599.

Rogalla, I. (2018). Gehörlose in Arbeit und Beruf. Stand und Zukunftsperspektiven. Nordstrand: R & W Verlag der Editionen.

Uhlig, A. C. (2012). Ethnografie der Gehörlosen. Kultur – Kommunikation – Gemeinschaft. Bielefeld: transcript Verlag.

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.
