



FRIEDRICH-ALEXANDER
UNIVERSITÄT
ERLANGEN-NÜRNBERG

PHILOSOPHISCHE FAKULTÄT
UND FACHBEREICH THEOLOGIE

MASTERTHESIS

Thema: **Kommunikation zwischen Hörenden
und Gehörlosen als interkulturelles
Problem**

Verfasserin: Stefanie Allmendinger
E-Mail: allmendi93@gmail.com
Matrikelnummer: 22282701
Erstprüfer: Prof. Dr. Jan Weyand
Zweitprüfer: PD Dr. Matthias Sebald
Abgabedatum: 05.04.19

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
Abbildungsverzeichnis.....	4
Tabellenverzeichnis.....	4
1 Einleitung.....	5
1.1 Problemstellung und Zielsetzung.....	5
1.2 Aufbau der Arbeit.....	6
2 Hörschädigung als Stigma.....	7
2.1 Goffmans Stigma-Theorie.....	7
2.2 Das Stigma Hörschädigung.....	8
2.3 Stigmamanagement.....	11
2.3.1 Informationsmanagement potenziell Diskreditierbarer.....	11
2.3.2 Informationsmanagement Diskreditierter.....	14
2.3.3 Anpassung an die lautsprachliche Mehrheit.....	15
2.3.4 Isolation aus der Welt der Hörenden.....	18
3 Hörgeschädigte als sprachlich-kulturelle Minderheit.....	21
3.1 Definition Kultur.....	22
3.2 Gehörlosenkultur.....	24
3.2.1 Merkmale der Gehörlosengemeinschaft.....	24
3.2.2 Die Geschichte der Deutschen Gebärdensprache.....	26
3.2.3 Die Gehörlosengemeinschaft als Analogie zur ethnischen Gruppe.....	28
3.2.4 Sozialisation.....	30
4 Interkulturelle Kommunikation.....	33
4.1 Kommunikationstheoretischer Hintergrund.....	33
4.1.1 Eine erste Begriffsfindung.....	33
4.1.2 Systemtheorie.....	34
4.1.3 Interkulturelle Missverständnisse.....	38
4.2 Gestörte Kommunikation.....	40
4.2.1 Fremdheit.....	41

4.2.2	Polychrone vs. monochrome Zeitorientierung.....	42
4.2.3	Kollektivismus vs. Individualismus	43
4.2.4	Low vs. high context	45
4.2.5	Verbreitung von Informationen.....	46
4.2.6	Direkte vs. indirekte Kommunikation	47
5	Die Entwicklung eines Fachgebärdenlexikons	50
5.1	Hintergrund und Ziele	50
5.2	Projektpartner.....	51
5.3	Methoden.....	51
5.3.1	Teilnehmende Beobachtung.....	51
5.3.2	Experteninterviews	55
5.3.3	Zielgruppensuche	58
5.4	Ergebnisdiskussion.....	62
5.4.1	Ergebnisse der Interviews	62
5.4.2	Lösungsstrategien	68
6	Fazit.....	74
6.1	Zusammenfassung	74
6.2	Ausblick.....	78
7	Literaturverzeichnis	79
8	Anhang	85

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Post auf Facebook	59
Abbildung 2: Anpassung Hörgeschädigter	64
Abbildung 3: Alternative Strategien.....	65

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Persönlicher Fragebogen für hörende Arbeitnehmer im Bereich Kochen und Möbelherstellung	56
Tabelle 2: Beispielausschnitt einer Wortliste aus der Tourismusbranche.....	57
Tabelle 3: Persönlicher Fragebogen für hörgeschädigte Arbeitnehmer im Bereich Kochen und Möbelherstellung	58
Tabelle 4: Persönlicher Fragebogen für Hörgeschädigte im Bereich Tourismus.....	60

1 Einleitung

1.1 Problemstellung und Zielsetzung

Trotz der Nutzung von Anpassungsstrategien an die hörende Mehrheit verursacht eine Hörschädigung in vielen Bereichen des beruflichen Alltags Probleme. Die wesentlichsten betreffen „obtaining work, functioning at work, communicating with colleagues and being stigmatised by co-workers“ (Shield 2006: 100). In Studien wurde festgestellt, dass hörgeschädigte Arbeitnehmer, als Folge dieser Probleme, unter Erschöpfung, Stress sowie verminderter sozialer Integration am Arbeitsplatz leiden (Shield 2006: 100).

Die visuelle Wahrnehmung ist bei einer Hörschädigung zwar intakt, „aber der Zugang zu gesprochener Sprache und damit zum wichtigsten ‘normalen’ menschlichen Kommunikationsmittel ist eingeschränkt oder unmöglich“ (Dotter 2009: 349). Folgender Auszug eines Interviews mit einem angehenden Koch soll die dadurch entstehenden Kommunikationsprobleme verdeutlichen:

Oft Missverständnis zwischen Gehörlosen und Hörenden [...] immer man muss schnell arbeiten. Und wenn mein Kollege zum Beispiel sagt ‘Du machst das, das, das, das’ und die spricht zu schnell... Und Gehörlose ‘Ja mache ich’ und hat irgendwas gemacht aber falsch gemacht und nochmal erklärt ‘nein das nicht... falsch...’ (siehe Anhang G: 39).

Aber nicht nur im beruflichen, sondern auch im privaten Umfeld entstehen Probleme. Der Aufbau einer Beziehung zu Hörenden ist nur schwer realisierbar. Primär liegt dieses Problem in den Kommunikationsbarrieren begründet. Auch die Stigmatisierung der Hörgeschädigten als Behindertengruppe wirkt, aufgrund von generellen Berührungängsten von Menschen ohne Einschränkungen zu Menschen mit Einschränkungen, als verstärkender Faktor.

Folge dieser Umstände ist eine Isolation aus der Welt der Hörenden, in die Welt der Gehörlosen. Die Mitglieder der Gehörlosengemeinschaft fühlen sich keiner Behindertengruppe, sondern einer sprachlich-kulturellen Minderheit zugehörig. Die in der Gehörlosenkultur gelebten kulturellen Eigenheiten führen jedoch, neben der Sprache, zu zusätzlichen Missverständnissen.

Ziel dieser Arbeit ist es daher die Frage zu klären, welche kulturellen Unterschiede zwischen Hörenden und Hörgeschädigten zu interkulturellen Konflikten führen. Dazu wird in einem ersten Schritt die Sicht der Hörenden auf die Hörgeschädigten, als stigmatisierte Gruppe, dargestellt. Als nächsten Schritt wird die Selbstwahrnehmung Hörgeschädigter als sprachlich-kulturelle Minderheit erörtert.

Auf Basis der interkulturellen Kommunikation wird anschließend aufgezeigt, welche Unterschiede zu einer gestörten Kommunikation führen.

Abschließend wird ein konkretes Projekt vorgestellt, welches zu einer Verbesserung der Integration Hörgeschädigter in das Arbeitsleben beitragen soll. Aufbauend auf dem Wissen über die Konfliktpotenziale wird dieses Projekt zusätzlich kritisch hinterfragt und um weitere Lösungsstrategien ergänzt.

Der Fokus dieser Arbeit beschränkt sich ausschließlich auf Personen ab einer mittelgradigen Hörbeeinträchtigung sowie Mitglieder der Gehörlosengemeinschaft. Dabei ist noch zu erwähnen, dass diese Personengruppe die Lautsprache vor ihrer Ertaubung nicht erwerben konnte. Einige Erkenntnisse und Lösungsstrategien können jedoch auf die Gesamtheit aller Hörgeschädigten angewendet werden.

1.2 Aufbau der Arbeit

Zur Klärung der Fragestellung wird in Kapitel 2 beschrieben, inwiefern eine Hörschädigung die Eigenschaften eines Stigmas aufweist. Dazu werden in Kapitel 2.1 zunächst die Grundlagen von Goffmans Stigmatheorie vorgestellt, um die Theorie anschließend auf das Merkmal der Hörschädigung in Kapitel 2.2 anzuwenden. In Kapitel 2.3 werden verschiedene Strategien des Stigmamanagements der hörgeschädigten Minderheit vorgestellt.

Kapitel 3 befasst sich mit der Selbstwahrnehmung der Mitglieder der Gehörlosengemeinschaft als sprachlich-kulturelle Minderheit. Dafür wird in Kapitel 3.1 zunächst definiert was eine Kultur ausmacht, um darauf aufbauend in Kapitel 3.2 die Eigenschaften, die Geschichte, die Analogie zur ethnischen Gruppe sowie die Sozialisation kulturell Gehörloser darzustellen.

Im Anschluss setzt sich Kapitel 4 mit der interkulturellen Kommunikation auseinander. Dafür werden in Kapitel 4.1 zunächst die kommunikationstheoretischen Hintergründe vorgestellt. Ausgehend davon wird in Kapitel 4.2 auf die gestörte Kommunikation zwischen Hörenden und Hörgeschädigten eingegangen.

Kapitel 5 befasst sich mit der Entwicklung eines Fachgebärdenlexikons, beginnend mit der Vorstellung der Hintergründe und Ziele in Kapitel 5.1 sowie der Projektpartner in Kapitel 5.2. Kapitel 5.3 stellt die Methoden vor. Kapitel 5 endet mit Kapitel 5.3 in einer Diskussion der Ergebnisse.

Unter Kapitel 6 schließt diese Arbeit mit einer Zusammenfassung in Kapitel 6.1 und einem Ausblick in Kapitel 6.2 ab.

2 Hörschädigung als Stigma

Unter den ca. 82 Millionen Menschen in Deutschland, leben 14 Millionen mit einer Hörbeeinträchtigung (vgl. Deutscher Schwerhörigenbund e.V. (DSB) 2018). Gehörlose bzw. hochgradig schwerhörige Menschen machen dabei einen Anteil von „0,1 bis 0,2 Prozent der Bevölkerung“ (Dotter 2009: 351) aus. Das entspricht einer Anzahl von mindestens 80000 Personen (vgl. Deutscher Gehörlosen-Bund e.V. 2018). Hörgeschädigte befinden sich damit, innerhalb einer hörenden Mehrheitsgesellschaft, in der Minderheit, weshalb sie nach Goffman (1963) potenziell diskreditierbar sind.

In diesem Kapitel findet eine Einordnung hörgeschädigter Personen in die Stigma-Theorie statt. Anschließend werden verschiedene Techniken des Stigmamanagements vorgestellt.

2.1 Goffmans Stigma-Theorie

Bezugnehmend auf Goffmans Stigma-Theorie (1963), ordnen sich Interaktionspartner gegenseitig in verschiedenen Kategorien ein. Die Kategorien weisen dabei einen „bestimmten Satz an Attributen“ (Uhlig 2012: 215) auf. Eigenschaften, die dem Individuum zugeschrieben werden, entsprechen der „virtuale[n] soziale[n] Identität“ (ebd.: 216), die tatsächlichen Eigenschaften werden der „aktuale[n] soziale[n] Identität“ (ebd.: 216) zugeordnet. Das Stützen auf Attribute wird als Antizipation bezeichnet, welche zu einer normativen Erwartung wird (vgl. ebd. 2012: 215). Wenn Personen diesen Erwartungen nicht entsprechen, führt das zu einer Störung. „Unterscheidet sich ein Individuum in einer oder mehreren Eigenschaften von der ihm zugewiesenen Kategorie, trägt sie ein Stigma“ (ebd. 2012: 216). Ein Stigma entsteht damit durch die Diskrepanz zwischen virtueller und aktueller Identität. Ein Stigma ist ein Attribut, „that is deeply discrediting“ (Goffman 1963: 3). Diskreditierende Attribute machen aus einer normalen Person „a tainted, discounted one“ (ebd.: 3). „An attribute that stigmatizes one type of possessor can confirm the usualness of another“ (ebd.: 3). Ein Stigma ist damit eine Abweichung, die sozial konstruiert wird. „Zu Stigmatisierungen kommt es in Situationen, in denen Etikettierung, Stereotypisierung, Ausgrenzung, Abwertung und Diskriminierung durch Andere vorkommen“ (Gurr/Jungbauer-Gans 2013: 349). Stigmatisierend wirkt dabei nicht die Eigenschaft an sich, sondern das Verhältnis zu dem jeweiligen normativen Kontext.

Unterschieden werden drei verschiedene Stigma-Typen: Das Stigma durch die körperliche Deformation, das Stigma durch individuelle Charakterfehler (psychische Störungen, Inhaftierung, Sucht etc.) sowie das Stigma durch die Phylogenetik (Rasse, Nation, Religion) (vgl. Uhlig 2012: 216). Stigmata können angeboren sein oder zu einem späteren Zeitpunkt im Leben erfahren werden:

1. Angeborenes Stigma: Stigmatisierte befinden sich in der Sozialisierungsphase und erfahren, welche Standards sie nicht erreichen können (vgl. Pelz 2007: 49).
2. Das behütete Kind hingegen hat, bis zu einem gewissen Zeitpunkt, keinerlei Kenntnis über seine Andersartigkeit, da seine Eltern es bis dato davor geschützt haben. Beim Verlassen des elterlichen Umfelds erfährt es abrupt überwiegend negative Erfahrungen (vgl. ebd.: 49).
3. Späte Erfahrung von Stigmatisierung oder späte Wahrnehmung der eigenen, immer existent gewesenen Stigmatisierung: Die späte Wahrnehmung der Stigmatisierung erfordert eine „radikale Reorganisation der Vergangenheit, da das Individuum durch eigene Erfahrung viel über Normale und Stigmatisierte gelernt hat, bevor es sich selbst als unzulänglich wahrnehmen musste“ (ebd.: 49). Die Neuentifizierung wirkt sich oftmals negativ auf die Psyche des Individuums aus.
4. Individuen, die in einer fremden Gemeinschaft sozialisiert wurden, müssen neue Seinsweisen erlernen, die von der Umgebung als normal empfunden werden (vgl. ebd.: 49).

2.2 Das Stigma Hörschädigung

Aus medizinisch-sozialwissenschaftlicher Sicht werden Hörgeschädigte als die „Gesamtheit aller Personen, bei denen mit naturwissenschaftlichen Mitteln (Audiometrie) eine gegenüber der hörenden Population verringerte Hörleistung festgestellt werden kann“ (Dotter 2009: 349 ff.) zusammengefasst. Das medizinische Modell der Gehörlosigkeit fokussiert sich auf den Verlust oder die Verminderung der Hörfähigkeit (vgl. Vogel 2007: 492). Darüber hinaus wird unterschieden in Gehörlosigkeit und Schwerhörigkeit (vgl. Popescu-Willigmann 2014: 57). Unabhängig davon, welche Art der Hörschädigung vorliegt, wird die Personengruppe, die unter Zuhilfenahme technischer Hilfsmittel (Hörgerät, Cochlea-Implantat) einen Zugang zur Lautsprache erhält, als ‚schwerhörig‘ bezeichnet. Gehörlose Personen hingegen können, trotz Hörgerät, weder Geräusche noch Lautsprache selbstständig wahrnehmen;

es kann durch technische Mittel lediglich ein Höreindruck erzeugt werden (Pelz 2007: 19). Nach Michael Krüger (1982) kann die Hörbeeinträchtigung, gemessen am Hörverlust in Dezibel (dB), in sechs Kategorien differenziert werden (Popescu-Willigmann 2014: 58):

1. normale oder annähernd normale Hörfähigkeit bei 0 bis 20 dB Hörverlust;
2. leichte bis geringgradige Schwerhörigkeit bei 20 bis 40 dB Hörverlust;
3. mittelgradige Schwerhörigkeit bei 40 bis 60 dB Hörverlust;
4. hochgradige Schwerhörigkeit bei einem Hörverlust zwischen 60 und 80 dB;
5. an Gehörlosigkeit grenzende Schwerhörigkeit bei 80 bis 95 dB;
6. Gehörlosigkeit bei einem Hörverlust ab 100 Dezibel.

Hörgeschädigte gehören aufgrund ihrer Sinnesbehinderung zu der Gruppe der körperlich Deformierten (vgl. Dotter 2009: 349). Eine Behinderung kann zum einen durch die „reduzierte Lebensqualität aufgrund des Hörverlustes“ (Pelz 2007: 46) entstehen, diese Behinderungen stammen „direkt aus der Beeinträchtigung oder Schädigung“ (ebd.: 46). Zum anderen kann eine Behinderung „aus den Mühen, die Schädigung zu reduzieren, resultieren“ (ebd.: 46). Auch die Bemühungen, die Schädigung zu kompensieren, können zu sekundären Handicaps führen, denn mit den Bemühungen der Kompensation sind unter anderem Stress, Anstrengung und eine hohe Konzentration verbunden (vgl. ebd.: 46). Weiterhin entstehen „Behinderungen, die von relevanten Anderen erlebt werden“ (ebd.: 46). Hörgeschädigte sind damit potenziell diskreditierbare Personen, die mit einer Offenlegung ihres Status zu diskreditierten Personen werden. Da bei vielen Hörgeschädigten die Andersartigkeit nicht auf den ersten Blick erkennbar ist, grenzt sie sich von anderen Behinderungen ab (vgl. Popescu-Willigmann 2014: 59). Ist das Stigma der Öffentlichkeit nicht bekannt, sind Hörgeschädigte potentiell diskreditierbare Personen. Die Zielgruppe kann bezüglich der optischen Sichtbarkeit ihres Hörstatus wiederum in drei weitere Untergruppen differenziert werden:

1. schwerhörige Person mit sichtbarem Makel (Hörgeräteträger): „Der Diskreditierte nimmt an, dass man über sein Anderssein schon Bescheid weiß oder dass es unmittelbar evident ist“ (Pelz 2007: 46).
2. schwerhörige Person ohne sichtbaren Makel (kein Hörgeräteträger): „Der Diskreditierbare nimmt an, dass es weder den Anwesenden bekannt noch von ihnen unmittelbar wahrnehmbar ist“ (ebd.: 46).
3. Normalhörender: „Der Normale ist derjenige, der von den jeweils in Frage stehenden Erwartungen nicht negativ abweicht“ (ebd.: 47).

Kennzeichnend für die aktuelle gesellschaftliche Wahrnehmung hörgeschädigter Menschen ist die Neujahrsansprache der deutschen Bundeskanzlerin Angela Merkel vom 31. Dezember 2012.

Dabei berichtet Merkel „von mehreren ‘kleine[n] medizinische[n] Wundern’, so von einem ‘10-jährigen Jungen [...], der fast taub zur Welt kam. Dann erhielt er ein hochmodernes Implantat. Heute kann er Musik hören und ohne Probleme die Schule besuchen’. Dieser ‘Erfolg unserer Forscher’ bedeute ‘[f]ür den Jungen [...] sein Hören [...]. Es bedeutet Alltag und Lebensqualität“ (Werner 2017: 105).

Merkel setzt „Lebensqualität mit der Fähigkeit zu hören gleich“ (ebd.: 105). Nach Helmut Vogel (2007) nennt sich diese Form der Diskriminierung „Audismus“ (ebd.: 494). „Audismus meint die Überbewertung des Hörens und Sprechens und die Abwertung der Gebärdensprache (vgl. ebd.: 494). „People who are born deaf experience much discrimination and lack of understanding in society at large, whether they communicate using spoken or sign language“ (Herman/Morgan 2010: 108). Die Vererbung von Gehörlosigkeit sollte durch das 1934 aufgestellte, nicht mehr gültige, deutsche Sterilisationsgesetz sogar eingedämmt werden:

„Those hereditarily sick may be made unfruitful (sterilized) through surgical intervention. [...] The hereditary sick, in the sense of this law, is a person who suffers from one of the following diseases [...] hereditary deafness“ (Peter 1934: 187).

Heutzutage ist die Zwangssterilisation rechtlich verboten, die Gehörlosenkultur sieht dennoch in audiometrischen Tests, genetischer Forschung und der Implantationschirurgie die Macht der hörenden Mehrheit über die hörgeschädigte Minderheit (vgl. Lane 2005: 303). Mindess (1999) ordnet die Mainstreamschulzeit der Mitglieder der Gehörlosengemeinschaft als Phase der Unsicherheit Gehörloser, durch den vorherrschenden Zwang zum Oralismus, ein (vgl. ebd.: 91). „Das Cochlea-Implantat wurde und wird seit seiner Entwicklung in den 80er Jahren von Gehörlosen immer wieder als Bedrohung wahrgenommen“ (Homann/Bruhn 2007: 289).

Hörgeschädigte, ob gehörlos oder schwerhörig, weichen nach Goffman von der hörenden Norm ab. Dadurch entsteht die Auffassung, „dass bestimmte Andersartigkeiten als Behinderungen anzusehen sind“ (Erhardt 2010: 88). Nach Erhardt (2010) ist diese Annahme eine „sozial konstruierte Reaktion auf ein bestimmtes Merkmal einer Person“ (ebd.: 88). Nicht das Merkmal einer Person bestimmt ihre Andersartigkeit, sondern das soziale Umfeld bestimmt, ob das Merkmal andersartig ist (vgl. ebd.: 88). Gehörlose empfinden ihren Hörstatus nicht als andersartig im Sinne einer Behinderung, Hörende hingegen schon. Damit entsteht ein Konflikt zwischen der aktuellen und der virtualen Identität.

2.3 Stigmamanagement

„Die meisten Menschen mit einem Stigma haben es im Wechsel der sozialen Situationen und des sozialen Gegenübers und im Verlauf ihrer Biografie mit einem Wechsel zwischen“ (von Engelhardt 2010: 135) den Rollen des Diskreditierten und des Diskreditierbaren zu tun. Die Konstellation, in welcher sich eine Person befindet, beeinflusst ihr Stigmamanagement.

Bei geringer Sichtbarkeit des Stigmas ergibt sich eine Problematik des Informationsmanagements (vgl. Pelz 2007: 49). Die hörgeschädigte Person hat zwei Optionen: sie schweigt über ihr Stigma und täuscht über es hinweg, oder sie offenbart ihre abweichende Eigenschaft und muss die „unbequeme soziale Situation“ (ebd.: 51) managen. Beim Diskreditierten steht die soziale und persönliche Identität im Vordergrund, er muss sich auseinandersetzen mit den Spannungen zwischen den Normalitätsnormen und der eigenen Abweichung davon (vgl. von Engelhardt 2010: 135). Den Spannungen kann zum einen eine „mehr oder minder starke Identifikation mit den vorherrschenden Normalitäts- und Identitätsstandards zugrunde“ (ebd.: 136) liegen, zum anderen

„lassen sich aber auch verschiedene Formen der Auseinandersetzung beobachten, in denen solche Identifikationen aufgegeben und durch modifizierte positive Identitätsvorstellungen ersetzt werden, was mit einer veränderten Konstellation von Ich-Ideal und Ich in der Ich-Identität einhergeht“ (ebd.: 136).

2.3.1 Informationsmanagement potenziell Diskreditierbarer

Personen, die potenziell diskreditierbar sind, haben die Möglichkeit, ihren Makel zu verheimlichen bzw. zu verstecken, um von anderen Menschen als 'normal' eingeordnet zu werden. Dieses Stigmamanagement entspricht einem Informations-

management, „mit dem die Information über die (der Umwelt nicht bekannten) Abweichung gesteuert wird“ (ebd.: 136).

Das „Täuschen“ („passing“) [...] über die tatsächliche Identität der betreffenden Person [...] ist zum Teil relativ einfach, zum Teil sehr schwierig durchzuführen und mit einer Reihe von Gefahren verbunden (Entdecktwerden, Erpressung)“ (ebd.: 137). „Bezieht sich der Makel auf den Körper muss sich die Anstrengung auf ein Verdecken und Verbergen (‘covering’) richten“ (ebd.: 136).

Das Bestreben, als Hörgeschädigter unerkannt zu bleiben und dadurch von der Minderheitenrolle bewahrt zu sein, äußert sich in dem „Wunsch nach möglichst kleinen, nahezu ‘unsichtbaren’ Hörgeräten“ (Eitner 2008: 65; s.a. Pelz 2007: 50).

Um negativen Eigenschaftszuschreibungen zu entgehen, werden Hörgeräte von Schwerhörigen oftmals gar nicht erst getragen (vgl. Dogett et al. 1998: 361). Einige Studien ergaben nämlich, dass Schwerhörigkeit mit geistigem Unvermögen, Schwäche, Versagen, hohem Alter, geringem Selbstvertrauen und Unfreundlichkeit, sowie negativen Adjektiven wie traurig, allein, krank oder still assoziiert wird (vgl. Kochkin 1993, Dogett et al. 1998). Die negative Beurteilung von Hörgeräteträgern wird auch als „hearing aid effect“ (Dogett et al. 1998: 361) bezeichnet „and indicates a tendency to judge hearing aid wearers more negatively than their peers who do not wear hearing aids“ (ebd.: 361). Nach einer Umfrage von Kochkin (1993) nennen 60 Prozent der zwischen 35- und 44-Jährigen sowie 30 Prozent der 75- und 84-Jährigen die Stigmatisierung als einen der fünf wichtigsten Gründe für die Ablehnung des Hörgerätetragens (Dogett et al. 1998: 361). „These nonusers perceived that wearing hearing aids is associated with increased age, weakness, and hearing difficulty“ (ebd.: 361). Die Ausbreitung negativer Attribute wird bezeichnet als „spread“ (Higgins 1980: 133) und hat keinen direkten Zusammenhang zur Taubheit. Spread schließt von der Hörschädigung auf verminderte kognitive Fähigkeiten „and recall the term ‘deaf and dumb’“ (ebd.: 133 ff.). Wenn ein Hörgeschädigter in einer Interaktion mit einem Hörenden aufgrund von nicht gehörten Informationen fehlerhaft reagiert, interpretiert der Hörende „dieses Fehlverhalten als von der Norm abweichend und kommt zu der Fehleinschätzung ‘mangelnde Intelligenz’ oder fehlende ‘soziale Anpassung’“ (Pelz 2007: 45). Die Reaktion des Hörenden wirkt sich auf das Selbstwertgefühl der hörgeschädigten Person aus (vgl. ebd.: 45). „Das verrät noch der semantische Gleichklang von ‘taub’ im Sinne von ‘unproduktiv, leer’ (taube Nuss) und die gemeinsame Wurzel mit dem Wort ‘doof’“ (Kluge 1995: 817, zit. n. Kastl 2017: 189).

Schweigt die hörgeschädigte Person über ihr Stigma und versteckt sichtbare Stigmazeichen akzeptiert sie „eine Behandlung, die auf falschen Voraussetzungen

beruht“ (Pelz 2007: 49) und täuscht demzufolge ihre Umwelt. Es entstehen Unsicherheiten durch ein „Sichhineinreiten“ (ebd.: 50) von einer Lüge zur Nächsten oder dadurch, dass dafür andere Unfähigkeiten, sei es gewollt oder ungewollt, sichtbar werden, wie beispielsweise Unaufmerksamkeit oder Sturheit (vgl. ebd.: 50). Werden Unfähigkeiten gewollt provoziert, wird das „Zeichen des Stigmas als Zeichen eines anderen Attributs“ (ebd.: 51) dargestellt, welches weniger deutlich als Stigma interpretiert werden kann. Die hörgeschädigte Person deklariert sich beispielsweise als geistesabwesender Tagträumer oder äußert Langeweile und begründet damit ihre Unaufmerksamkeit oder Verständnislosigkeit. „Wer täuscht, muss auch mit der Angst vor Bloßstellung leben, dass die Schwäche während einer Interaktion sichtbar ist oder durch einen der Anwesenden offenbart wird“ (ebd.: 50). Hörgeschädigte laufen durch das Verheimlichen ihrer Höreinschränkung „Gefahr, mehr als nötig in soziale Konfliktsituationen zu geraten“ (Eitner 2008: 66).

In Gesprächen kommt das Covern des Makels dadurch zustande, dass das „Nicht-Verstehen“ (Gutjahr 2005: 258) nicht zugegeben wird, indem die betroffene Person mit lacht, zustimmend nickt oder das Thema plötzlich wechselt. Betroffene Personen schildern ihre Erfahrungen wie folgt:

- „I’d pretend that I understand the subject matter and I keep saying yes, yes, [...] I was very good at this pretending game for a very long time“ (Bain et al 2004: 123).
- „I didn’t know how to speak English very much. I go in cafeteria [and] everybody was talking to me. I don’t understand it very much, but to say, ‘Huh, what?’ about a hundred times. I rather shut up and say, ‘Yeah, yeah’“ (Foster, 1989a: 232).

Dieses Verhalten wird laut einer Studie überwiegend von leicht- bis mittelgradig Schwerhörigen genutzt und fördert einen „Teufelskreis unbefriedigender Kommunikation“ (Gutjahr 2005: 258). Das Mittel der Nachfrage zur Erzeugung von Gewissheit, gehört „nicht zu den allgemein gewohnten Gepflogenheiten in unserer Gesellschaft und führt langfristig zur Isolation“ (Tesch-Römer 2001:118 ff., zit. n. Eitner 2008: 62). Unter Hörenden wird die Bitte um Wiederholung des Gesagten als Unaufmerksamkeit oder inhaltliches Verständnisproblem aufgefasst (vgl. Foster 1998: 119). Beide Interpretationen können zu einer Charakterisierung des Hörgeschädigten als sozial unbeholfen oder inkompetent führen. Dieser Vorurteile sind sich Gehörlose bewusst, weshalb sie eher zurückhaltend mit der Bitte um Wiederholungen sind. Je mehr Kommunikationspartner sich an einem Gespräch beteiligen, desto schwerer wird es für den Gehörlosen nach Wiederholungen zu fragen (vgl. ebd.: 119).

2.3.2 Informationsmanagement Diskreditierter

Potenziell diskreditierbare Hörgeschädigte haben, auf der anderen Seite, auch die Möglichkeit sich ihrer Umwelt bezüglich ihres Makels zu öffnen. Eine Methode, die stigmatisierende Eigenschaft zu offenbaren, ist das offene Tragen des Stigma-Symbols (beispielsweise des Hörgeräts) als „Enthüllungsetikette“ (Pelz 2007: 51). Dadurch ergeben sich andere Bewältigungsstrategien.

Die diskreditierte Person kann beispielsweise Aktivitäten mit einem hohen Ansehen beherrschen, wie etwa sportliche Leistungen bei einer körperlichen Behinderung, um damit andere Mängel zu kompensieren. Sie steckt überdurchschnittliche Leistungen in Tätigkeiten „von denen gewöhnlich angenommen wird, dass sie für jemanden mit der Unzulänglichkeit verschlossen sind“ (ebd.: 47).

Die Verstärkung gewisser Attribute oder Fähigkeiten „ermöglichen es dem so kategorisierten (und diskriminierten) Individuum, die Kategorie zu wechseln“ (Uhlig 2012: 216 ff.). Die normalen Fähigkeiten von stigmatisierten Personen werden zudem „als Zeichen von bemerkenswerten Fertigkeiten hochstilisiert“ (Pelz 2007: 58). Zudem kommt es vor, dass dem Diskreditierten zusätzlich zur Abweichung übernatürliche Fähigkeiten nachgesagt werden, beispielsweise sei das Klischee über blinde Personen, die über einen feineren Geruchssinn verfügen sollen, genannt. Diskreditierte Personen können ihrer Umwelt zudem deutlich machen, dass sie ganz normale Menschen sind, die ein Recht auf die Anerkennung ihrer Identität haben (von Engelhardt 2010: 136). Die Anerkennung bewirkt eine Veränderung der Vorstellung von Normalität. „Personen, die sich von dem konventionellen Bild des Normalen mehr oder minder deutlich absetzen und dies selbstbewusst vertreten, können zu einer Umkehrung beitragen, sodass nun der konventionell Normale zum negativen Abweichler wird“ (ebd.: 136). Des Weiteren können stigmatisierte Personen das Normale anders bewerten und herausstellen, dass auch vermeintlich normale Personen Mängel haben. Die Hörschädigung kann zudem als „Glück im Unglück“ gesehen werden, dessen „Leiden über das Leben und die Menschen belehren kann“ (Pelz 2007: 47). Personen können in ihrer Beeinträchtigung eine besondere Chance für ihre Entwicklung wahrnehmen „die ihnen eine persönliche Bereicherung ermöglicht“ (von Engelhardt 2010: 136). Die Hervorhebung des Makels kann außerdem dazu dienen „aus ihm einen sekundären Nutzen (Mitleid, Zuwendung, Hilfen, Absenken von Ansprüchen) zu ziehen“ (ebd.: 135). Im Falle von Misserfolgen wird auf das vorhandene Stigma verwiesen und dieses als Grund dafür eingesetzt (Pelz 2007: 47). Stürzt beispielsweise eine körperlich behinderte Person, wird das mit der körperlichen Behinderung gleichgesetzt, wobei solche Misserfolge nicht zwingend Resultat dieser sein müssen (vgl. ebd.: 58).

2.3.3 Anpassung an die lautsprachliche Mehrheit

Indem sowohl Hörende als auch Hörgeschädigte so tun, als wäre die Abweichung normal, „wird der Schein der Normalität gewahrt und eine ‚Schein-Normalität‘ praktiziert“ (von Engelhardt 2010: 136). „Wenn Personen mit einem Fehler oder Makel [...] versuchen, sich als Normale zu geben und wenn Normale versuchen, sie auch als Normale zu behandeln, so gelingt dies häufig nicht vollständig“ (ebd.: 136).

Ein Änderungsdruck für die diskreditierte Person ergibt sich erst, wenn die Strategien des Stigmamanagements das soziale Selbst nicht mehr schützen. Das Individuum passt das private Selbst an die Bewertung der Außenwelt an.

Ein Korrekturversuch impliziert einen hohen Leistungsdruck für den Stigmatisierten. Diskreditierte können sich den Normalitätsstandards durch Veränderung der eigenen Person anpassen, sei es durch Operationen, Therapien oder Entziehungskuren (vgl. ebd.: 135 ff.). In Gesellschaften, in denen die Gebärdensprache fast ausschließlich von Gehörlosen verwendet wird, sehen Hörende nach Harlan Lane (2005), die Gehörlosigkeit als Problem, das es zu behandeln gilt (vgl. ebd.: 295). Technische Kompensationsmittel sind dabei der „Versuch der meist hörenden Eltern, ihre Kinder *normal* zu machen“ (Erhardt 2010: 32). Der Einzelne wird an die Mehrheit angepasst. „Die Gesellschaft verschließt sich vor dem Potenzial von Andersartigkeit in ihrer Mitte“ (Werner 2013: 105). Nach Lane (2005) haben es sich „technologies of normalization“ (ebd.: 301) zur Aufgabe gemacht „to make Deaf people more like hearing people“ (ebd.: 301). Die heute verfügbaren Hörgeräte gleichen „in erster Linie nur den Intensitätsverlust einer Hörstörung“ (Pelz 2007: 22) aus. Während Hörgeräte Schallwellen verstärken, wirken Cochlea-Implantate (CI) direkt auf das Innenohr von resthörigen oder gehörlosen Menschen (Soffner/Böttges 2018: 14).

„Zentraler Bestandteil eines CI ist ein direkt in die Hörschnecke eingeführter ‚Elektrodenträger‘. Unter Umgehung des mechanischen Apparats des Ohres (Trommelfell, Hammer, Amboss, Steigbügel) reizen diese 12 bis 22 Elektroden die Hörnerven im Innenohr direkt mit elektrischen Impulsen. Das tun sie der ganzen Länge der Hörschnecke nach. Auf diese Weise werden wieder alle Tonhöhen [...] hörbar“ (ebd.: 13 ff.).

Mögliche Risiken, die die Patienten auf sich nehmen, sind allgemeine Anästhesierisiken, da die Operation unter Vollnarkose durchgeführt wird; eine bakterielle Meningitis, die bei implantierten Kindern, im Vergleich zu nicht implantierten Kindern, 30 Mal höher ist; der Verlust der Gleichgewichtsfunktion, sowie der Austritt von Liquor- Flüssigkeit aus der Hirnrinde (vgl. Lane 2005: 299). Der Erfolg und der Nutzen für den Einzelnen kann dabei nicht genau vorhergesagt werden (vgl. Soffner/Böttges 2018: 15).

Durch Hörgeräte bzw. Implantate soll die Hörschädigung kompensiert werden. Bei einer Gehörlosigkeit ist das Sprachverständnis über die Lautsprache vollständig ausgeschlossen, da keine technischen Hilfsmittel helfen (vgl. Popescu-Willigmann 2014: 57). Gehörlose haben von Geburt an keine Höreindrücke sammeln können (vgl. Schulz 2009: 28). Cochlea-Implantate sollen den Lautsprachzugang zwar ermöglichen, trotzdem ist der Erwerb der Lautsprache für Hörgeschädigte unter keinen Umständen vergleichbar mit dem Lautspracherwerb von Hörenden (vgl. Dotter 2009: 350). Die Hörleistung kann damit nur begrenzt erreicht werden und muss um Lautsprachtherapien ergänzt werden (Werner 2013: 106). Vor den 1980er Jahren haben deutsche Pädagogen „ihren Stolz darin gesehen, gehörlose Kinder ´zur Sprache´ zu führen“ (Heßmann et al 2012: 3). Diese Sprachtherapien wurden oftmals zitiert als „an unpleasant experience in childhood, and some participants mentioned the need for additional speech therapy later in life“ (Bain et al 2004: 124).

Geschätzt 80 Prozent der ehemaligen Absolventen der Gehörlosenschulen verlassen ihre Schule mit „einer enormen lautsprachlichen Rückständigkeit. Ihr Schreibpotenzial entspricht in etwa dem Stand der hörenden Dritt- oder Viertklässler“ (Schulz 2009: 29). Für leicht- bis mittelgradig Hörgeschädigte ist es im Kindesalter noch möglich, den „Zugang zur gesprochenen Sprache [...], der zu einer Sprachentwicklung führt“ (Dotter 2009: 350), aufzubauen. Ab einem bestimmten Grad der mittleren Hörschädigung entsteht jedoch ein Defizit „bei der Rezeption und Produktion gesprochener Sprache“ (ebd.: 350). Menschen, die seit früher Kindheit hochgradig schwerhörig oder gehörlos sind, „haben oft einen deutlich reduzierten Wortschatz“ (Eitner 2008: 62) und wenden eine einfachere Sprache an. Die Gruppe der Gehörlosen weist im Ausdruck in der Schriftsprache „ein großes Defizit im Vergleich mit der Normalpopulation“ (Kupke 1994: 52) auf. Hörgeschädigte können mit Fremdwörtern daher meist nichts anfangen. Oftmals ist die Lautsprache inhaltlich sehr eingeschränkt besetzt, weshalb Hörgeschädigte vielen Aussagen keine Informationen entnehmen können (vgl. Eitner 2008: 62). Das Wort „gehen“ wird beispielsweise in der Regel in Verbindung mit „sich fortbewegen“ genutzt, in einem anderen Kontext wird es jedoch genutzt, um sich nach dem Befinden einer anderen Person zu erkunden (wie geht’s?) (vgl. ebd.: 62). „Dieser Umstand führt dazu, dass Gehörlose nicht gerne lesen und vor allen Dingen technische Texte nicht gut auflösen können“ (Schulz 2009: 29).

Die „Entwicklung der Sprachkompetenz [ist] gehemmt“, wodurch zudem die „Möglichkeiten der intellektuellen Entwicklung sowie der Einbindung in soziale Gefüge betroffen“ (Popescu-Willigmann 2014: 58) ist. Tritt die Hörschädigung im Erwachsenenalter ein, ist hingegen der negative Einfluss auf die Psyche und die Emotionen

erheblich (vgl. ebd.: 59). Resultierend aus den Sprachtrainings und dem Abschirmen des Gebärdenspracherwerbs ergibt sich eine Störung in der Sprachentwicklung, die dazu führt, dass eine fließende Kommunikation in Laut- sowie Gebärdensprache nicht realisierbar ist (vgl. Lane 2005: 299).

Der Grad der Hörschädigung und ihr Eintreten haben einen erheblichen Einfluss auf die lautsprachliche Kommunikation und die sozialen Erfahrungen (vgl. Dotter 2009: 350). Die Anwendung von Lautsprache ist für Hörgeschädigte, insbesondere diejenigen die vor dem Spracherwerb ertaubt oder gehörlos geboren sind, aufgrund der „fehlende[n] Kontrolle der eigenen Stimme und Sprache über das Gehör“ (Erhardt 2010: 17) nur sehr schwer zu erlernen. Die auditive Selbstkontrolle ist entweder erschwert oder unmöglich (vgl. Popescu-Willigmann 2014: 61). Gehörlose fühlen sich unwohl, wenn sie ihre Stimme einsetzen müssen, da sie Angst vor einer negativen Reaktion Hörender auf ihre Stimme haben (vgl. Foster 1998: 120). Gehörlose erfahren Hänseleien und Spott aufgrund ihrer Stimme bereits in jungen Jahren. Die Hänseleien zielen meist auf die befremdlich klingende Sprache ab, die sie mühsam erlernt haben. „This is especially painful, since deaf persons often spend many hours in speech therapy“ (ebd.: 120). Die lautsprachliche Kommunikation bedeutet für Hörgeschädigte außerdem eine hohe Anstrengung und Stress (vgl. Popescu-Willigmann 2014: 61). Das Niveau von Hörenden kann bei der lautsprachlichen Kommunikation nie erreicht werden, wohingegen die Ausdrucksfähigkeiten in Gebärdensprache gut ausgeprägt sein können (vgl. Werner 2013: 107).

Eine weitere Möglichkeit, die Kommunikation für Hörende zu erleichtern, ist das Lippenlesen vom Mund des Sprechenden Hörenden. Lippenlesen bezeichnet die „systematische Nutzung optischer Informationen der gesprochenen Sprache“ (Eitner 2008: 68). Sichtbare Sprachbewegungen sind dabei durch den Mund, die Lippen, die Zunge, die Zähne sowie die Wangen und den Hals erkennbar. Der Umstand, dass nicht alle gesprochenen Laute sichtbar sind, machen das Lippenlesen für Hörgeschädigte mühevoll, denn „je tiefer im Mundinneren die Sprachbewegung abläuft, desto weniger ist zu sehen“ (ebd.: 68). Ferner kommt hinzu, dass viele Buchstaben ein ähnliches Mundbild haben, wie beispielweise die Buchstaben ‘m’ – ‘b’ – ‘p’ (vgl. ebd.: 68). Das Lippenlesen besteht aufgrund dieser Schwierigkeiten zu 75 Prozent „aus Vermuten und Erraten“ (Schulz 2009: 29). Das Lippenlesen an sich kann als Verständigungsform nicht zu einer gelingenden Kommunikation führen, da „nur etwa 30 Prozent des phonetischen Informationsgehaltes [...] abgelesen werden“ (Ruoß 1994: 176, zit. n. Gutjahr 2005: 254) können. Der Rest vom Gesagten wird vom Kontext abgeleitet (vgl. Erhardt 2010: 17). Beim Lippenlesen „ist die Kombinationsgabe des gehörlosen Menschen gefragt. Lippenlesen ist eine fast übermenschliche

intellektuelle Leistung“ (Werner 2013: 112). Grundvoraussetzung ist außerdem ein gewisses Maß an lautsprachlichen Kenntnissen (vgl. Schulz 2009: 29). Das Absehen wird zudem erschwert durch viele verschiedene Faktoren. Zum einen dadurch, dass der Hörgeschädigte die Situation erfassen muss: Hörende wechseln häufig die Themen, wodurch es schwieriger wird, durch Wahrscheinlichkeiten abzusehen (vgl. Eitner 2008: 70). Es erfordert eine hohe Konzentration während des Gesprächs, da permanent Wahrscheinlichkeiten gebildet werden müssen. Dieser Zustand ist auf Dauer ermüdend. Auch die Sicht auf den Interaktionspartner spielt eine zentrale Rolle: Ist der Hörende im Schatten oder im Gegenlicht, nah oder weit entfernt, hält er Blickkontakt oder nicht, ist sein Mund frei oder trägt er einen Bart (vgl. ebd.: 70)?

2.3.4 Isolation aus der Welt der Hörenden

Die Erfahrungen von Stigma und Andersartigkeit führen dazu, dass Hörgeschädigte sich von Hörenden entfremden (vgl. Erhardt 2010: 31). Nach Jerome D. Schein (1997) entspricht diese Entfremdung einer „alienation“ (ebd.: 204 ff.), einer Zentrifugalkraft, die die hörgeschädigten Menschen von der allgemeinen Gesellschaft fernhält. Auch nach Irmhild Rogalla (2018) ist Behinderung „kein Ergebnis medizinischer Pathologie, sondern das Produkt sozialer Organisation“ (ebd.: 63 ff.). Behinderung entsteht demnach durch systematische Ausgrenzung. „Menschen werden nicht auf Grund gesundheitlicher Beeinträchtigung behindert, sondern durch das soziale System, das Barrieren gegen ihre Partizipation errichtet“ (ebd.: 63 ff.). Nach Rogalla behindert die hörende Gesellschaft hörgeschädigte Menschen: *„Nicht wir sind behindert – die Gesellschaft behindert uns“* (ebd.: 64).

Eine häufig angewandte Strategie, um der Stigmatisierung durch Hörende zu entgehen ist das Zurückziehen aus „jeglichen sozialen Kontakten mit den Normalen“ (von Engelhardt 2010: 135). Die Welt wird aufgeteilt in zwei Gruppen: die hörende Mehrheitsgruppe und die hörgeschädigte Minderheitsgruppe, oder auch Gehörlosengemeinschaft (vgl. Pelz 2007: 51). Der Rückzug oder auch „withdrawal“ (Foster 1998: 122) aus der Welt der Hörenden resultiert aus dem Unwohlsein bzw. der Frustration des Nicht-verstanden-werdens in der Welt der Hörenden:

„I really don't have much of a bitter [feeling] at all now at what happened in the past. You know, I just feel sorry for them, because they didn't understand me as well as I didn't understand them... So I think that had a lot to do with what's happening to me as the person I am now... That's the person I am... I've become shy, I learned to be shy as I was growing up. I learned to be quiet“ (Foster 1989b: 47 ff.).

Kontakte zwischen Hörenden und Gehörlosen sind mit einer erhöhten Anstrengung verbunden, weshalb diese oftmals vermieden werden. Sie isolieren sich in eine Welt der Hörenden bzw. Hörgeschädigten. Häufig ist der Gehörlose der einzige Gehörlose im ganzen Betrieb, daher muss er sich, während der Arbeitszeit und zusätzlich dazu in den Pausen in Lautsprache unterhalten, was eine durchgehend hohe Konzentration erfordert. Ein großes Problem ist die entstehende Erschöpfung während und nach der Arbeit, da eine entspannte Gesprächssituation für ihn nicht zustande kommt (vgl. Shield 2006: 105). Das Verhältnis zu hörenden Mitarbeitern wird belastet durch „Mühen und Unwägbarkeiten, die sich mit dem Gebrauch der ‚Lautsprache‘, vor allem, aber nicht nur in ihrer mündlichen Form, verbinden“ (Heßmann et. al 2012: 1). Sie ziehen sich zurück und lesen, als Vorwand für diesen Rückzug, Bücher oder Zeitschriften. Dadurch entwickeln sich Stereotype und Vermutungen über hörgeschädigte Personen: Hörende entwickeln die Vorurteile, dass Gehörlose gerne allein sind und Bücher lesen (vgl. Foster 1998: 121).

Bei einer misslingenden Kommunikation zwischen Hörenden und Hörgeschädigten wird die Begegnung beispielsweise einfach verlassen oder man lässt es erst gar nicht zu einer Begegnung kommen. Diese Abwehrhaltung folgt meist aus Erfahrungen der Frustration und soll das Selbstbewusstsein der hörgeschädigten Person schützen. Diese defensive Haltung kann nur gelingen, wenn sich der Hörgeschädigte in der Gehörlosengemeinschaft gut aufgehoben fühlt (vgl. Gutjahr 2005: 258). Es wird versucht „eine unkonventionelle Auffassung von der Eigenart ihrer sozialen Identität durchzusetzen“ (Goffman 1967: 20). Dafür umgeben sich Stigmatisierte mit anderen Menschen, die das gleiche Stigma haben: Die „Gemeinschaft der Gehörlosen ist dafür ein Paradebeispiel“ (Uhlig 2012: 220). Hörgeschädigte, die diese Technik anwenden, verweigern bzw. vermeiden durch den Aufbau von Distanz Intimitätsannäherungen, um Personen der Mehrheitsgruppe keine Möglichkeit zu geben, Informationen über ihre Gruppe zu sammeln. „Stigmatisierte organisieren sich oft in Verbänden unter ihresgleichen, da sie dort sicher sein können, dass sie nicht aufgrund ihres Stigmas anders behandelt werden und offen über ihre Probleme sprechen können“ (Pelz 2007: 58). Der Unterschied zwischen Mitgliedern der Gehörlosengemeinschaft und den Stigmatisierten ist, dass Stigmatisierte versuchen, ihr Stigma durch einen Kategorienwechsel abzulegen, während die Mitglieder der Gehörlosengemeinschaft die Kategorie nicht wechseln und eine eigene Kategorie schaffen „in der sie selber die Macht haben, zu stigmatisieren“ (Uhlig 2012: 221). Ziel dabei ist nicht die Entstigmatisierung, sondern die Umwandlung des „stigmaauslösenden Merkmals in ein normales Merkmal im Normensystem der Stigmatisierenden, also der Hörenden“ (ebd.: 222).

„Es ergibt sich der Eindruck, als hätten wir es eher mit einer in der Psychologie so genannten ‚Identifikation mit dem Gegner‘ zu tun – man wehrt sich, indem man genau jene ausgrenzenden Verhaltensweisen an den Tag legt, von denen man alltäglich selbst betroffen ist“ (Homann/Bruhn 2007: 293).

Jeglicher Versuch, sich der hörenden Welt anzupassen wird, von kulturell Gehörlosen verachtet (vgl. Uhlig 2012: 218). Darunter fallen zum einen Gebärdenshöre, da „trotz‘ der Gehörlosigkeit Musik zu machen, [...] von Hörenden als leistungsstarker Korrekturversuch honoriert“ (ebd.: 218) wird. Zudem sind, aus Sicht der Gehörlosengemeinschaft, „CI-Träger [...] Stigmaträger, weil sie durch das CI eine Annäherung an die Werte und Normen der Hörenden erhoffen“ (ebd.: 218), wodurch sie eine Distanz zur Gehörlosenwelt aufbauen.

Der Bruch mit der hörenden Mehrheit hat zur Folge, dass Situationen, in denen gemischte Kontakte unausweichlich sind, weitestgehend vermieden werden. Dadurch wächst die Unsicherheit in Bezug zur fremden Gruppe, und das mögliche positive Feedback geht verloren. Stigmatisierte wissen, dass sie durch andere Personen über ihr Stigma definiert werden, wodurch das Gefühl entsteht, „nicht zu wissen, was die anderen wirklich über einen denken“ (Pelz 2007: 58). Die Gefahr einer Tendenz zum Argwohn, zu Feindseligkeiten und zum Aufbau von Angst gegenüber den Hörenden wächst (vgl. ebd.: 58). Schwerhörige neigen in gemischten Kontakten häufig zu feindseligen Reaktionen, wenn sie etwas nicht mitbekommen haben, und glauben Hörenden nicht, dass sie ihnen die Informationen bereits gegeben haben, bzw. reagieren aggressiv auf die hörende Person (vgl. ebd.: 59). Auch Hörende versuchen, jede Peinlichkeit im Umgang mit Hörgeschädigten zu vermeiden (vgl. ebd.: 59).

3 Hörgeschädigte als sprachlich-kulturelle Minderheit

Auf der „Insel Martha’s Vineyard [...] kam es bis Anfang des 20. Jahrhunderts zu einem erhöhten Auftreten angeborener Gehörlosigkeit“ (Kastl 2017: 177). Grund hierfür war die Verbreitung eines rezessiven Gens, welches „in einer großen Zahl von Fällen auch zur Ausprägung des Merkmals führen konnte“ (ebd.: 177). Das Gen wurde verbreitet, da die Inselbewohner von den umliegenden amerikanischen Staaten abgeschlossen waren und daher überwiegend untereinander heirateten.

Die Kulturanthropologin Ellen A. Groce führte um 1980 eine ethnohistorische Studie auf Martha’s Vineyard durch. Eine Methode ihrer Studie war die Befragung der älteren Inselbewohner (vgl. ebd.: 177). Die Befragungen ergaben, dass die Gehörlosen nicht als behindert bzw. andersartig wahrgenommen wurden (vgl. ebd.: 177). Durch die große Anzahl hörgeschädigter Menschen zählte der Umgang mit ihnen zur Normalität der Inselbewohner. Da die Hörenden ebenfalls Gebärdensprache beherrschten, kamen keine sozialen Barrieren auf (vgl. ebd.: 178). Die Gebärdensprache wurde „auch unter Hörenden zur Kommunikation benutzt, selbst in Gesprächen in Lautsprache kam es immer wieder zu kurzen Einschüben in Gebärdensprache“ (ebd.: 178). Da sowohl Gehörlose als auch Hörende die Gebärdensprache beherrschten, „waren alle Parteien optimal an die Gehörlosigkeit ‘angepasst‘“ (ebd.: 178).

Das zentrale Ergebnis der Studie ist, dass Gehörlosigkeit in Gesellschaften, in denen die Gebärdensprache weit verbreitet ist, als Eigenschaft und nicht als Behinderung betrachtet wird (vgl. Lane 2005: 295). Dieses Beispiel verdeutlicht, basierend auf der vorangegangenen Stigma-Theorie Goffmans (1963), dass Stigmas Abweichungen sind, die sozial konstruiert werden. Nicht die Eigenschaft der Gehörlosigkeit wirkt stigmatisierend, sondern das Verhältnis zu dem jeweiligen normativen Kontext. Während Gehörlosigkeit zur Normalität der Inselbewohner gehörte, stigmatisiert diese Eigenschaft betreffende Personen in hörenden Mehrheitsgesellschaften. Die Entwicklung eines starken sozialen Netzwerkes zwischen Hörgeschädigten kann als direkte Konsequenz der Stigmatisierungserfahrungen gesehen werden (vgl. Foster 1998: 122). „When we are in the hearing world, we cannot fit in, and we become very lonely. So deaf people, they really need each other“ (Foster 1989a: 233). Innerhalb dieser sozialen Netzwerke nehmen sich Hörgeschädigte nicht als Behindertengruppe, sondern als sprachlich-kulturelle Minderheit wahr:

„‘Disabled’ is a label that historically has not belonged to Deaf people. It suggests political self-representation and goals unfamiliar to the group. When Deaf people discuss their deafness, they use terms deeply related to their language, their past, and their community“ (Padden/Humphries 1991: 44).

Die Selbstwahrnehmung Gehörloser als sprachlich-kulturelle Minderheit wird, beginnend mit einer Einleitung darüber was eine Kultur ausmacht, in diesem Kapitel durchleuchtet.

3.1 Definition Kultur

Bereits vor 37 Jahren stimmten alle Mitgliedsländer auf der Weltkonferenz Mondiacult über eine gemeinsame Definition für den Begriff 'Kultur' ab:

„Die Konferenz ist dahingehend übereingekommen, dass die Kultur in ihrer umfassendsten Bedeutung heute als Gesamtheit der geistigen und materiellen, der verstandes- und gefühlsmäßig unterschiedlichen Merkmale, die eine Gesellschaft oder eine soziale Gruppe kennzeichnen, angesehen werden kann“ (Mondiacult, 1983: 54, zit. n. Broszinsky-Schwabe 2011: 67 ff.).

Kultur ist damit alles „was der Mensch in diesen Adaptionprozess mit der Umwelt eingebracht hat, also nicht sein genetischer Code!“ (ebd.: 70). Es lässt sich nichts identifizieren, was nicht Kultur ist (vgl. Nassehi 2006: 9). Alles Beobachtbare kann auch als Kultur beobachtet werden. Jede Kultur hat eine eigene Reihe an Anpassungen, die ihren Mitgliedern helfen, sich den Herausforderungen ihrer Umgebung zu stellen (vgl. Mindess 1999: 19). Als Beispiele für kulturelle Adaptierung gelten das Iglu gegen die arktische Kälte, die Siesta in tropischen Regionen und die Gebärdensprache als Kommunikationsmittel für Gehörlose (vgl. ebd.: 19). Kultur „scheint einen Beobachter mit einem Schema zu versorgen, das Eindeutigkeiten verspricht und Muster erkennbar macht, Regelmäßigkeiten und Erwartbarkeiten“ (Nassehi 2006: 10). Es wurde herausgefunden, dass sich Mitglieder bestimmter „ethnischer oder nationaler Kulturen so und nicht anders verhalten“ (ebd.: 10).

Das entspricht einer kollektiven Programmierung des Geistes (Lüsebrink 2016: 11). Das kollektive Gleichverhalten umschließt „konkret Gewohnheiten, Normierungen und Konventionen [...], die das Verhalten von Individuen charakterisieren“ (ebd.: 10). „Das kollektive Gleichverhalten [...] wird durch geistige, kulturelle Information weitergegeben. Es wird durch Nachahmung gelernt“ (Hansen 1990: 36). Kultur ist demnach historisch und wird über Generationen geschaffen und an die folgenden Generationen weitergegeben (vgl. Humphries 1991: 213). Sie vervollständigt den Menschen und versorgt ihre Mitglieder mit einem verhaltensrelevanten Deutungsvorrat, der ihnen hilft, sich verständlich für andere zu machen und andere zu verstehen (vgl. Nassehi 2006: 10).

Kulturen sind einem ständigen Wandel unterworfen (vgl. Rehberg 2007: 98), weshalb Kulturanalysen immer unvollständig sind (vgl. Humphries 1991: 210). Sie sind lediglich Vergleichsinstrumente zur wechselseitigen Stabilisierung (vgl. Nassehi 2006: 12). Kulturen können nach territorial-geographischen Bezugsgrößen (Kontinente, Regionen etc.), der Soziokultur (Kultur des Bürgertums, Arbeiterschaft etc.) und der Religion (Christentum, Judentum etc.) voneinander getrennt werden (vgl. Lüsebrink 2016: 13). Die Zugehörigkeit zur jeweiligen sozialen Gruppe ist abhängig von der Übereinstimmung bzw. Identifikation des Individuums mit dieser (vgl. Brozinsky-Schwabe 2011: 44). „Jeder Mensch bewegt sich in verschiedenen Identitätskreisen entsprechend seiner Zugehörigkeit zu WIR-Gruppen“ (ebd.: 44).

„Kultur umfaßt Standardisierungen, die in Kollektiven gelten“ (Hansen 1990: 39) und hat die Funktion das Überleben der Gruppe zu garantieren (vgl. ebd.: 43).

Ein Aspekt dabei ist die Standardisierung der Kommunikation: Die Mehrheit einer kulturellen Gruppe versteht die spezifischen Bedeutungen von Zeichen, welche ihnen innerhalb der Gemeinschaft zugewiesen wurden (vgl. Lüsebrink 2016: 11). Die Sprache einer Kultur beruht auf einem „lautlich produzierte[n] System phonetischer Zeichen, in dem Bedeutungen erzeugt und einander zugeordnet werden“ (Rehberg 2007: 89), welche festgelegten grammatikalischen Regeln folgen. Zudem werden „Kenntnisse über Dinge und materielle Objekte“ (ebd.: 88), innerhalb der Kultur vermittelt. „Das betrifft auch Zeichen und Symbole, also Gegenstände, Gesten, Töne oder Bilder, die auf etwas anderes als nur auf sich selbst verweisen“ (ebd.: 88). Zeichen werden definiert als „Träger einer relativ einfachen Verweisung auf einen bestimmten Gegenstand oder eine bestimmte Vorschrift“ (ebd.: 88). Symbole hingegen sind „komplexere Verweisungsmedien“ (ebd.: 88). Ein Beispiel für ein Symbol ist das Kreuz der christlichen Religionsgemeinschaft, welches auf die Verbindung zwischen Himmel und Erde deutet.

Ein anderer Aspekt ist die Standardisierung des Denkens: Bestimmte Formen des Wissens, bzw. die Einstellungen einer Kulturgemeinschaft, das heißt die „Vorstellungen über ‘Natur’, ‘Gemeinschaft’, ‘Religion’, ‘Magie’ oder ‘Reinheit’“ (Lüsebrink 2016: 11), stimmen innerhalb der Kultur überein. Das Wissen umfasst die „Gesamtheit von Fakten, Annahmen und praktischen Fähigkeiten, die Menschen im Laufe ihres Lebens sammeln“ (Rehberg 2007: 90). Zudem ist das Empfinden und somit „kulturell geprägte Sichtweisen und Formen von Affekten“ (Lüsebrink 2016: 11) vereinheitlicht, wie etwa das Fühlen von Traurigkeit, Freude oder Abscheu. Das Handeln wird durch kulturell geprägte Handlungsmuster vereinheitlicht. Das umschließt beispielsweise bestimmte Handlungsmuster beim Einkaufen oder das Begrüßen von anderen Menschen (ebd.: 11). Die Werte einer Kultur und damit die „allgemeine

Vorstellung darüber, was gut oder schlecht, was wünschenswert oder unerwünscht ist“ (Joas 1997, zit. n. Rehberg 2007: 83), werden von der Mehrheit der Gruppe geteilt. Auch die Normen einer Kultur dienen als spezielle Richtlinie bzw. Regeln, die bestimmen „wie man sich in bestimmten Situationen verhalten soll“ (Rehberg 2007: 85).

3.2 Gehörlosenkultur

Unterschiede innerhalb einer Kultur können sich zum einen dadurch ergeben, dass die Minderheitenkultur sich nicht an die Mehrheitskultur assimiliert, bzw. sich der Mehrheitskultur widersetzt. „Wichtige Werte, Normen, Traditionen und Weltdeutungen, die in der Gesamtgesellschaft als ‘normal’ gelten“ (ebd.: 93) werden nicht von der Minderheitenkultur übernommen und andere „Glaubensüberzeugungen, Sitten und kulturelle Identitäten“ (ebd.: 93) werden dagegengesetzt. Zum anderen können sich kulturelle Unterschiede auch dadurch ergeben, dass die dominante Mehrheitsgruppe versucht die Minderheitskultur von sich zu separieren, was dazu führt, dass sich Ungleichheiten entwickeln (vgl. ebd. 2007: 93).

„Soziologisch kann man zeigen, wie Gruppenabgrenzungen mit Machtdifferentialen zusammenhängen, z.B. mit einer Charismatisierung [...] der eigenen Gruppe bei gleichzeitiger Stigmatisierung und Erniedrigung der als ‘unterlegen’ angesehenen Anderen“ (ebd.: 93).

3.2.1 Merkmale der Gehörlosengemeinschaft

In der Literatur werden unterschiedlichste Begriffe für die Zielgruppe dieser Arbeit verwendet, darunter fallen unter anderem:

„‘taub, taubstumm, volltaub, praktisch taub, sprachtaub, frühtaub, alterstaub, ertaubt, spätertaub, gehörlos, gehörgeschädigt, hörgeschädigt, hörgestört, hör auffällig“ (Krüger 1982: 17, zit. n. Eitner 2008: 18).

Unter allgemeiner Betrachtung wird die Kultur der Gehörlosengemeinschaft als eine Gruppe definiert, die nicht oder vermindert hören kann. Diese Definition beinhaltet jedoch nicht, „ob es sich um diejenigen handelt, die kulturell mit der hörenden Gesellschaft verbunden sind und dort meist als behindert gelten, oder um diejenigen, die sich als sprachliche und kulturelle Minderheit verstehen“ (Ladd 1993: 192). Im amerikanischen Sprachraum wird „der audiologische Befund der Taubheit [...] mit *deaf* bezeichnet“ (Erhardt 2010: 26). Wird der Begriff in „Großschreibung benutzt, dient *Deaf* als Bezeichnung für jemanden, der sich kulturell mit Gehörlosigkeit

identifiziert“ (Erhardt 2010: 26). Johannes Eitner (2008) schlägt im deutschen Sprachraum den Oberbegriff der ‘Hörschädigung’ vor, der zum Ausdruck bringen soll, „dass eine Organschädigung des Gehörs vorliegt, daraus aber nicht zwangsläufig auch eine Behinderung entstehen muss“ (ebd.: 18). Um eine kulturelle Gehörlosigkeit auszudrücken, werden die Begriffe „*Gebärdensprachler* oder aber (*kulturell*) *gehörlos*“ (ebd.: 28) verwendet.

Im Gegensatz zu Hörenden kommt es Gebärdensprachlern nicht auf „the percentage of hearing loss on his or her audiogram“ (Mindess 1999: 123) an, sondern vielmehr auf die gemeinsame Nutzung der Gebärdensprache und der Identifikation mit einer gemeinsamen Kultur (vgl. Erhardt 2010: 26). Für Gehörlose hat die Lautsprache keine Bedeutung, denn „speech carries no weight“ (Mindess 1999: 117). Die Fähigkeit zu Sprechen wird nicht als etwas Besonderes gewertet. Oft wird die Lautsprachkompetenz in der Gehörlosengemeinschaft sogar geleugnet. Ein Grund für das Leugnen liegt darin, dass lautsprachkompetente Hörgeschädigte, sonst den unerwünschten Druck auferlegt bekommen die Rolle des Dolmetschers übernehmen zu müssen (vgl. ebd.: 117). Weitere Gründe für das Leugnen sind negative Erinnerungen an die Sprachtrainings in der Kindheit oder Erfahrungen darin trotz lautsprachlicher Kommunikation von den Hörenden nicht verstanden zu werden.

Nach außen stellt die Gehörlosigkeit eine Kommunikationsbehinderung dar, die „sich in den Innenbeziehungen als umso intensivere Gemeinschaftserfahrung auswirkt“ (Heßmann et al. 2012: 2). Die Entfremdung zur Mehrheitsgesellschaft ist zentrifugal, die Zugehörigkeit zur Gehörlosengemeinschaft hingegen zentripetal (vgl. Schein 1997: 207). Gehörlose leben in zwei Welten mit unterschiedlichen Verhältnissen: „das prekäre Verhältnis zu den Hörenden und das ungezwungene Miteinander mit den anderen Gehörlosen“ (Heßmann et. al 2012: 1). Viele Hörgeschädigte fühlen sich in Gebärdensprachgemeinschaften besser aufgehoben, da sie dort mit Gleichgesinnten auf natürliche Art und Weise (Gebärdensprache) kommunizieren können (Werner 2013: 109). Die Gehörlosenkultur ist eine „Spielart menschlichen Lebens“ (Heßmann et. al 2012: 1).

Das Zugehörigkeitsgefühl zur gebärdensprachlichen oder lautsprachlichen Umgebung hängt aber auch von der persönlichen Veranlagung und der Selbstidentifikation ab (vgl. Werner 2013: 106). Wichtige Faktoren, die die Zugehörigkeit zur Gehörlosengemeinschaft beeinflussen sind zum einen das „Deaf World Knowledge“ (Bahan 1994: 244). Darunter versteht sich das Wissen über die Sozialisation, die verschiedenen Organisationen der Gehörlosengemeinschaft oder den speziellen Humor Gehörloser. Auch Personen, die nicht hörgeschädigt sind, können sich das

Deaf World Knowledge aneignen. Zum anderen gehören „Deaf Experiences“ (ebd.: 244) zu wichtigen Faktoren. Das Wissen darüber was es bedeutet hörgeschädigt zu sein, können sich lediglich Hörgeschädigte aneignen, denn sie sammeln in ihrem Leben ähnliche Erfahrungen durch ihre Beeinträchtigung. Nach dem Präsidenten des Deutschen Gehörlosenbundes Helmut Vogel (2002), fallen unter die Merkmale der Gehörlosenkultur:

- die Kommunikation in Gebärdensprache,
- die gemeinsamen Erfahrungen und Erlebnisse,
- die Weitergabe der Kultur von Generation zu Generation,
- die geschichtliche Entwicklung der Gehörlosengemeinschaft,
- die besonderen Bräuche und Witze innerhalb der Gehörlosenkultur,
- sowie die Vertrautheit der Gehörlosen durch ähnlich gemachte Erfahrungen und Erlebnisse von Gehörlosen aus anderen Regionen bzw. Ländern (vgl. ebd.: 2).

Nicht jeder mit einer Hörschädigung gehört automatisch zur Gehörlosengemeinschaft, denn eine bedeutend größere Anzahl von Individuen mit Hörschädigung fühlen sich der Mehrheitsgesellschaft zugehörig (vgl. Heßmann et al. 2012: 2). Mindess (1999) weist darauf hin, dass jede hörgeschädigte Person sich in einer anderen Phase des kulturellen Bewusstseins befinden kann. Es wäre ein Fehler davon auszugehen, dass die Elemente der Gehörlosenkultur von allen gehörlosen Menschen vollständig angenommen werden (vgl. ebd.: 87). Eine Dichotomie beider Welten (hörend und gehörlos) birgt die „Gefahr, die hörende Welt und die gehörlose Welt als absolute, statistische und einheitliche Größen mit klaren Grenzziehungen zu verstehen“ (Erhardt 2010: 112). Zudem „muss man nicht im Wortsinn ‘gehörlos’ sein, um zur Gehörlosengemeinschaft zu gehören“ (Eichmann et al. 2012: 2). Der Ausdruck bezeichnet eher ein soziales Selbstverständnis und erfordert eine Gebärdensprachkompetenz, weshalb diese soziale Gruppe „oft auch als ‘Gebärdensprachgemeinschaft’ bezeichnet“ (ebd.: 2) wird.

3.2.2 Die Geschichte der Deutschen Gebärdensprache

In den 80er Jahren wurde der Ausdruck ‘Deutsche Gebärdensprache’ (DGS) erstmals in Analogie zur amerikanischen Gebärdensprache (American Sign Language = ASL) genutzt (vgl. Diller 2012: 354). Die deutsche Gebärdensprache gilt als ein von der Lautsprache unabhängiges Zeichensystem. Im Vergleich zum Duden, der 300000 Wörter umfasst, besitzt das aktuellste Gebärdensprachwörterbuch, vom

Karin Kestner Verlag, 19000 Wörter. Die Gebärdensprache ist keine universelle Sprache: Parallel zur Lautsprache hat jedes Land seine eigene Sprache sowie Dialekte mit eigener Grammatik, Syntax sowie Semantik (vgl. Wachsmuth 2013: 104; s.a. Erhardt 2010: 19). Im Gegensatz zur akustisch-auditiven Lautsprache, die sequenziell gegliedert ist, ist die Gebärdensprache visuell-motorisch, mit einer räumlichen Gliederung (vgl. Schulz 2009: 29). Das, „was der Empfänger einer Nachricht mit den Augen – visuell – wahrnimmt, wird vom Sender durch sichtbare Körperbewegungen – motorisch – geäußert“ (Wachsmuth 2013: 110).

Zur Kultur der Gehörlosengemeinschaft gehört auch das Wissen über die Geschichte ihrer gemeinsamen Muttersprache. Diese war geprägt von einer langen Zeit der Diskriminierung durch die hörende Mehrheitsgesellschaft. Das Vorurteil ‚Gehörlose seien nicht bildbar‘ ist im Altertum (ca. 3000 v. Chr. bis 467 n. Chr.) entstanden und hat sich bis hin zur Renaissance gehalten (vgl. Diller 2012: 233). Es galt die vorherrschende Meinung der Hörenden: „wer nicht sprechen kann, kann nicht denken“ (Wachsmuth 2013: 104). Gehörlose wurden bis dahin dementsprechend auch nicht gebildet. Der französische Geistliche Abbé de l’Épée entdeckte, dass obdachlose Gehörlose eine einfache Gebärdensprache zur Kommunikation nutzten (vgl. ebd.: 104). „Er untersuchte sie näher und gewann bald den Eindruck, dass Gesten und Gebärden das Denken der Menschen ähnlich ausdrücken können wie eine gesprochene Sprache“ (ebd.: 104). Ausgehend davon erfand er ein Zeichensystem, um gehörlosen Kindern die Schriftsprache zu lehren (vgl. ebd.: 104). Zusätzlich dazu gestand die französische Nationalversammlung den Hörgeschädigten im 18. Jahrhundert Menschenrechte zu, was zum Aufbau vieler Gehörlosenschulen führte.

Während des Mailänder Kongresses im Jahre 1880, an dem viele Taubstummlehrer teilnahmen, kam eine Diskussion zwischen den Gebärdensprachvertretern (angeführt durch Abbé de l’Épée) und den Lautsprachvertretern (angeführt durch Samuel Heinicke) auf. Die Mailänder Entscheidung fiel jedoch zugunsten der Lautsprache aus. Die Teilnehmer wurden sich einig darüber, dass es sich bei Gehörlosen um die Menschen handele, deren „Hörfähigkeit nicht ausreicht, um auf natürlichem Weg, ähnlich dem eines hörenden Kindes, die Lautsprache zu erwerben“ (Diller 2012: 234). Zusätzlich dazu wurde die Bildungsfähigkeit Hörgeschädigter anerkannt. Die Gebärdensprache galt jedoch weiterhin nicht als offizielle Sprache, sie wurde im Gegenteil sogar als Affensprache deklariert und als Unterrichtssprache verboten (vgl. Werth/Sieprath 2002: 361). Damit gehörlose Kinder besser in die Gesellschaft integriert werden können, sollten sie Sprechen und Lippenlesen lernen.

Im 19. und 20. Jahrhundert wurde das vorhandene Hörvermögen von Hörgeschädigten durch bestimmte Hörtrainings aktiviert (vgl. Diller 2012: 234). Nach dem

Zweiten Weltkrieg wurden dann, aufgrund der technischen Entwicklung, vermehrt Hörgeräte eingesetzt. Hörgeschädigte wurden nun in zwei Gruppen differenziert: Schwerhörige, die die Lautsprache durch technische Hilfen erwerben können und Gehörlose, die die Lautsprache ausschließlich über die Augen erwerben können (vgl. ebd.: 234). Der Wendepunkt des Lautspracherwerbs für Gehörlose kam durch den Einsatz von Cochleaimplantaten. Der Einsatz dieser Geräte sollte Hörgeschädigte „in die Lage versetzen [...], Lautsprache zu hören und auf diesem Wege zu erwerben bzw. zu erhalten“ (ebd.: 234). Ende der 1990er Jahre beschloss die Ethikkommission Gebärdensprache ausschließlich Kindern mit Cochlea-Implantaten beizubringen (vgl. Wachsmuth 2013: 106).

Seit 2002 ist die Deutsche Gebärdensprache nun offiziell eine anerkannte Sprache (vgl. Heßmann et. al 2012: 3). Nach dem Sozialgesetzbuch X § 19 ist die Amtssprache zwar deutsch, aber:

„Hörbehinderte Menschen haben das Recht, zur Verständigung in der Amtssprache Gebärdensprache zu verwenden; Aufwendungen für Dolmetscher sind von der Behörde oder dem für die Sozialleistung zuständigen Leistungsträger zu tragen“ (zit. n. Schulz 2009: 31).

Außerdem gibt es seit dem Jahr 2001 neue Gesetzeslagen, die die Teilhabe von Menschen mit einer Hörschädigung im Arbeitsleben und gesellschaftlichen Leben verbessern sollen (vgl. o.V. 2012). Das SGB IX verbessert dabei die rechtliche Situation (Arbeitsassistenz § 102 Abs. 4). Auch die UN-Vollversammlung unterstützt diese Entwicklung, denn im Jahr 2006 entschieden sie über Konventionen zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen, welche Festlegungen zu den Rechten Gehörloser enthält (vgl. Heßmann et. al 2012: 3). Dabei besagt Artikel 27, dass „Menschen mit Behinderung [...] ihre Menschenrechte voll und gleichberechtigt wahrnehmen können“ (o.V. 2012).

3.2.3 Die Gehörlosengemeinschaft als Analogie zur ethnischen Gruppe

Eine Ethnie ist eine „Gemeinschaft, die auf der Grundlage einer gemeinsamen Abstammung und Geschichte ein Selbstbewusstsein ihrer Besonderheit und ihrer Abgrenzung zu anderen Gemeinschaften herausgebildet hat. Dieses ethnische Selbstbewusstsein gründet sich auf die Unterscheidung Wir-Sie und wird durch eine Selbstbezeichnung ausgedrückt“ (Broszinsky-Schwabe 2011: 52).

Ethnien sind somit homogene Gemeinschaften mit einem hohen Zusammengehörigkeitsbewusstsein sowie starken Gruppengefühl. Auch innerhalb der Gehörlosengemeinschaft herrscht, aufgrund einer gemeinsamen Geschichte und ähnlich gemachten Erfahrungen, ein sehr starkes Gemeinschaftsgefühl und eine starke Identifi-

kation sowie Loyalität zur Gruppe. Die Treue zur Gemeinschaft spiegelt sich in der Wertschätzung der Beziehungen innerhalb der Gehörlosenwelt, durch soziale Strukturen (athletische, politische oder religiöse Vereine), in der hohen Anzahl endogamer Ehen und in dem Versuch der Statusgewinnung der Gruppe wieder (vgl. Lane 2005: 292 ff.). Der Grund für den starken Zusammenhalt liegt darin, dass die Gehörlosengemeinschaft ihren Mitgliedern etwas bietet, was sie in ihrem eigenen Zuhause selten bekommen können: einfache Kommunikation, eine positive Identität und eine Art Ersatzfamilie (vgl. ebd.: 292). Harlan Lane (2005) vergleicht das Zugehörigkeitsgefühl mit einer verwandtschaftlichen Bindung: Treffen sich zwei Gehörlose aus unterschiedlichen Ländern ist das Gefühl der Zugehörigkeit trotz Länderdifferenz stark ausgeprägt. Aufgrund gemeinsam gemachter Erfahrungen sind sich Gehörlose, die nicht miteinander verwandt sind, oftmals näher als ihren eigenen hörenden Geschwistern und empfinden sich daher als eine Familie. Sie teilen die gleiche Geschichte und haben zudem ein besonderes Interesse an ihr (vgl. ebd.: 293). Die Verbundenheit der Mitglieder der Gehörlosengemeinschaft äußert sich zudem dadurch, dass sie ihre Schulkameraden gerne als Schwestern und Brüder bezeichnen (vgl. Mindess 1999: 99). Die Gehörlosenschulen haben einen speziellen Status in der Welt der Gehörlosen. So werden Gehörlosen-Reisen oftmals mit einem Besuch an den regionalen Schulen kombiniert (vgl. Lane 2005: 293). Es herrscht eine utopische Vision vom eigenen Land der Gehörlosen, die sich in Volksmärchen, Romanen, Journalismus, Theater und literarischen Diskussionen ausdrückt (vgl. ebd.: 293).

Harlan Lane (2005) ordnet die Gehörlosengemeinschaft den Diasporagruppen zu, denn Vorurteile und Diskriminierung durch die Aufnahmegesellschaft ermutigen die Diaspora ihre Ethnie zu pflegen, um ihre Würde trotz sozialer Ausgrenzung zu wahren (vgl. ebd.: 293). Hörgeschädigte leben in einer hörenden Mehrheitsgesellschaft: „Deaf people have always lived within other people's worlds“ (Humphries 1991: 231). Die Mehrheitskultur untersteht im Gegensatz zur Gehörlosengemeinschaft keinem „Rechtfertigungsdruck bezüglich der Überzeugungen, die ihr Handeln steuern, geschweige denn hinsichtlich ihrer tatsächlichen Existenz“ (Ladd 2008: 20). Die Minderheitenkulturen werden nach Paddy Ladd (2008) zur Rechtfertigung genötigt, während sie zusätzlich in ihrer Handlungsfreiheit eingeschränkt sind (vgl. ebd.: 20). Zur Rechtfertigung mangelt es ihnen jedoch an materiellen Mitteln (vgl. ebd.: 20).

Ethnische Gruppen haben zwei grundlegende Ziele: erstens anerkannt zu werden und zweitens die Lebensqualität ihrer Gruppe zu verbessern (vgl. Humphries 1991: 237). Nach Humphries (1991) sind Gehörlosengemeinschaften ethnische Gruppen,

da sie diese Ziele aufweisen und sie diese im Laufe der Jahre in politischen Ideen und Aktionen manifestiert haben (vgl. ebd.: 237). Diese Ziele sind zwar nicht die von Menschen mit Behinderung, Interessengruppen kennen jedoch die politischen Vorteile dieses Labels und nutzen die Vorherhebung des Makels, um sekundäre Nutzen daraus zu ziehen (vgl. ebd.: 220).

In den 1970er Jahren hat sich der Begriff *Deafhood*, als Gegensatz zu *Deafness* (Vogel 2007: 492) entwickelt, „um der Überzeugung Ausdruck zu verleihen, dass die Gehörlosengemeinschaften ganz eigene Lebensweisen haben“ (Ladd 2008: xiii). *Deafhood* umfasst das kulturelle Modell, die Gebärdensprache und die Gehörlosenkultur sowie -gemeinschaft (vgl. Vogel 2007: 492). Nach Paddy Ladd (2008) beschreibt der Begriff einen Prozess und keinen endgültigen Zustand, der es Gehörlosen ermöglicht ihre gehörlose Identität zu verwirklichen (vgl. ebd.: xiv). „Die Gehörlosenkultur muss somit [...] als Teil-, wenn nicht gar als Gegenkultur verstanden werden“ (Homann/Bruhn 2007: 289). Die kulturelle Gehörlosigkeit ist kein Zustand, der statisch beschreibbar ist, da er einer ständigen Entwicklung unterliegt (vgl. Erhardt 2010: 122). Für die Gehörlosengemeinschaft ist ein „dynamischer und akteurszentrierter Kulturbegriff sinnvoll und notwendig“ (ebd.: 123).

3.2.4 Sozialisation

Nach einer Schätzung sind 50 Prozent aller gehörlosgeborener Menschen dies aus erblichen Gründen (vgl. Lane 2005: 294). Eine Mehrheit der Menschen in der Gehörlosenkultur hat ihre ethnische Zugehörigkeit damit geerbt. Für viele gehörlose Kinder findet die Sozialisation jedoch, im Unterschied zu ethnischen Gruppen, erst spät in ihrem Leben statt; beispielsweise mit dem Eintritt in eine Gehörlosenschule (vgl. ebd.: 293 ff.). Minderheitensprachen ohne Unterstützung der Eltern und der Gemeinschaft sind normalerweise gefährdet (vgl. ebd.: 294).

„Insgesamt gesehen sind die Möglichkeiten der Gehörlosen für den Erwerb der Gehörlosenkultur relativ, denn es kommt auf die Lebensgeschichte von jedem Einzelnen an“ (Vogel 2002: 3).

„Kultur wird erlernt“ (Broszinsky-Schwabe 2011: 75): Jeder Mensch wird in eine bereits bestehende Kultur hineingeboren. Das kulturspezifische Wissen wird dabei von Generation zu Generation weitergegeben. Das Erlernen des kulturspezifischen Wissens wird als Sozialisation bezeichnet. Menschen sozialisieren sich bewusst mittels Interaktionen oder Wissensvermittlungen in ihr Umfeld sowie unbewusst durch die Nachahmung von Erziehungspersonen (vgl. ebd.: 75). Das Erwerben der umgebenden Kultur beginnt bereits in der frühesten Kindheit durch die eigene Familie, die

Freunde oder die Lehrer. Diese haben ihre Kultur wiederum von ihrer Familie, ihren Freunden und ihren Lehrern gelernt (vgl. Mindess 1999: 19). Auch das Wissen, die Normen, die Sprache sowie die Werte der Gehörlosengemeinschaft werden von einer Generation zur nächsten übergeben: „first through socialization of the child by Deaf adults (parent or other) and second through peer socialization” (Lane 2005: 293).

„Leaning to be Deaf is not a unique process. It is a process exactly like the process other, non-Deaf children go through. Exposed to a culture, Deaf culture, children proceed to learn it” (Humphries 1991: 215).

Der Kontakt mit der Gehörlosenkultur sowie die Kommunikationskompetenz Hörgeschädigter ist abhängig vom Elternhaus, weshalb sich viele verschiedene Gruppen innerhalb der Gehörlosengemeinschaft ergeben.

Lediglich zehn Prozent der gehörlosen Kinder haben auch gehörlose Eltern (vgl. Mindess 1999: 101). Diese Kinder erfahren keine kommunikativen Defizite im Elternhaus. Sie lernen, dass sie sich „von frühester Kindheit an als kommunikativ voll- und gleichwertig (sprich: als nicht behindert) erleben können“ (Homann/Bruhn 2007: 288). Die sprachliche Entwicklung ist vollwertig und die Hörschädigung nimmt keinen hohen Stellenwert ein, da sie nicht als folgenreiche Belastung wahrgenommen wird (vgl. ebd.: 288). Gehörlose Kinder gehörloser Eltern erleben „innerhalb ihrer Kernfamilien eine ihnen gemäße ‚Normalität‘“ (ebd.: 288). In der Gehörlosenkultur wird es als Glück empfunden gehörlose Eltern zu haben, da dadurch Akzeptanz und einfache Kommunikation möglich sind (vgl. Mindess 1999: 101). Sie erwerben die Werte und die Gehörlosenidentität automatisch von Geburt an (vgl. ebd.: 87, Vogel 2002: 3). „Der ‚künstliche‘ Lautspracherwerb ist für das Bewusstsein des Andersseins als Gehörloser einflussreich“ (Vogel 2002: 2).

„Deaf man from a Deaf family helps us see this: ‘Would you believe, I never knew I was deaf until I first entered school’” (Humphries 1991: 214).

Der Grad der Integration in die Gehörlosengemeinschaft ist bei hörenden Kindern gehörloser Eltern inkongruent ausgeprägt (vgl. ebd.: 223). Einige Kinder wachsen damit auf aktiv in die Gehörlosengemeinschaft integriert zu werden, andere integrieren sich ausschließlich mit dem hörenden Teil der Familie. Viele hörende Kinder in Gehörlosenfamilien sehen sich verpflichtet beide Kulturen zu verbinden und fühlen sich in beiden Kulturen heimisch (vgl. ebd.: 224). Ihnen wird oftmals eine Teilmitgliedschaft, als sogenannte „‘Children of Deaf Adults’ (CODA)“ (Ladd 2008: 41), zugesprochen. CODAs sind mindestens genauso stark in der Gehörlosengemeinschaft vertreten wie Gehörlose.

Ein CODA berichtet:

„I never knew I was hearing until I was six. I never suspected in any way that I was different from my parents and siblings“ (Humphries 1991: 215).

Auch der Grad der Bilingualität, also das Beherrschen von Lautsprache und Gebärdensprache, variieren deutlich. So gibt es CODA's deren Muttersprache die Gebärdensprache ist, CODA's die Gebärdensprache zwar verstehen aber nicht sprechen können sowie CODA's die nicht gebärdensprachkompetent sind (vgl. ebd.: 224).

Die Mehrheit der Gehörlosen hat hörende Eltern, die in der Regel kein Teil der Gehörlosengemeinschaft sind (vgl. Lane 2005: 294). Aufgrund der unterschiedlichen Sprachen können sie ihre eigene Kultur nicht an ihre Kinder weitergeben (vgl. ebd.: 294). Die Eltern sind zunächst geschockt von der Diagnose und betrachten die Gehörlosigkeit ihres Kindes als Behinderung (vgl. Homann/Bruhn 2007: 288). Sie erleben die Hörschädigung als Belastung oder „als unerwünschte Andersartigkeit“ (ebd.: 288) und lassen das Label der Behinderung zu:

„Parents want children like themselves, and if they are significantly unlike, they will listen to the doctors who say they can reduce or eliminate the difference, sometimes harming the child in the process“ (Lane 2005: 299).

Da die Bereitschaft Gebärdensprache zu lernen weitgehend fehlt, findet die Kommunikation ausschließlich in Lautsprache statt, wodurch keine „tragfähige Kommunikation“ (Vogel 2002: 3) gegeben ist. „The communication difficulties of deaf employees often begin at birth. Approximately 90% of Deaf individuals are born to normally hearing parents“ (Luft 2000: 53). Die Kinder erwerben den Zugang zur Gebärdensprache sowie zur Gehörlosenkultur oftmals erst mit dem Eintritt in den Gehörlosenkinderkergarten oder die Gehörlosenschule (vgl. Vogel 2002: 3). Die Ausbildung der Gehörlosenidentität ist mit einem späten Eintritt in die Gehörlosengemeinschaft nur erschwert möglich (vgl. Mindess 1999: 87; s.a. Vogel 2002: 3). Ähnliche Erfahrungen machen auch gehörlose Geschwister hörender Eltern. Das jüngere Kind kann jedoch zusätzlich von den, bereits gemachten, Lernerfahrungen des älteren Kindes profitieren (vgl. Vogel 2002: 3).

4 Interkulturelle Kommunikation

Für die ca. 80000 Gehörlosen in Deutschland stellt die Kommunikation in DGS ein wichtiges Mittel zur Verständigung dar (vgl. Deutscher Gehörlosen-Bund e.V. 2018). In einer hörenden Mehrheitsgesellschaft führen die sprachlichen sowie kulturellen Unterschiede jedoch oftmals zu einer gestörten Kommunikation. Das Hören ist eine Bedingung für die alltägliche Kommunikation, weshalb eine Hörstörung eine „Bedrohung für die soziale Partizipation“ (Pelz 2007: 45) darstellt. Nachdem im letzten Kapitel definiert wurde was eine Kultur ausmacht und wieso eine Gruppe von Hörgeschädigten sich selbst als sprachlich-kulturelle Minderheit wahrnimmt, werden in diesem Kapitel die kommunikationstheoretischen Hintergründe sowie die Ursachen für interkulturelle Missverständnisse dargestellt.

4.1 Kommunikationstheoretischer Hintergrund

4.1.1 Eine erste Begriffsfindung...

Das Wort Kommunikation stammt aus dem lateinischen „*communicatio*“ (Broszinsky-Schwabe 2011: 21) und bedeutet Mitteilung bzw. Verbindung. Zur sinnge-
mäßigen Beschreibung von Kommunikation haben sich ein weiter und ein enger Kommunikationsbegriff durchgesetzt:

„Ein **weitgefasster Kommunikationsbegriff** bezieht die Kommunikation zwischen lebenden Organismen, zwischen technischen Systemen oder zwischen Maschinen und Menschen (z. B. Mensch – PC) ein. In einem **engeren Sinne** ist Kommunikation die zwischen Menschen und basiert auf gemeinsamen Zielen“ (ebd.: 21).

Jeder Kommunikationsprozess setzt voraus, dass sich mindestens zwei Individuen in einer sozialen Interaktion befinden und sich mittels bestimmter Kanäle sowie verbalen oder nonverbalen Instrumentarien verständlich machen (vgl. ebd.: 22). Kommunikationskanäle zielen auf die sinnlichen Fähigkeiten (sehen, hören, fühlen, riechen und schmecken) des Empfängers ab (vgl. ebd.: 22). Fällt ein Sinn aus, müssen Informationen aus den intakten Sinnen diesen Ausfall kompensieren.

Verbal kommuniziert werden kann entweder direkt, während einer Face-to-Face-Interaktion, oder indirekt, mittels schriftlicher oder technischer Vermittlungsmedien (vgl. ebd.: 21). Darüber hinaus werden Informationen über paraverbale Signale wie „Redetempo, Stimmlage, Lautstärke und Lautäußerungen wie Lachen, Brummen, Laute wie ‘ah‘“ (ebd.: 22) weitergegeben. Die Stimme liefert zudem Informationen über die Emotionen (Angst, Ärger, Freude etc.) sowie die sprachlichen Fehler

(Stottern, Versprecher, Lispeln) des Sprechers. Neben der verbalen Kommunikation werden Botschaften zusätzlich durch nonverbale Körpersignale vermittelt. Dazu zählen:

„Körperhaltung, Gestik (Handzeichen und Gesten des Körpers), Mimik (Blickverhalten und Gesichtsausdruck), Berührungen, Informationen durch Gerüche und die Nutzung des Raumes, d. h. Abstand und Nähe der Kommunikationspartner“ (ebd.: 22).

Ferner gehören zur Körpersprache alle Informationen, die mit dem eigenen Körper (durch Frisur, Körperschmuck, Auftreten etc.) übertragen werden (vgl. ebd.: 22). Einige nonverbale Zeichen sind künstlich und durch die Bedeutungszuschreibung der Mitglieder einer Gruppe entstanden (vgl. ebd.: 117). Jeder Kommunikationsprozess findet in einer physischen Umgebung sowie einem sozialen Kontext statt. Letzteres wird durch den (hierarchischen oder gleichwertigen) Typ der sozialen Beziehung bestimmt (vgl. ebd.: 24).

Basierend auf den gängigen (linearen) Modellen bezieht sich der Kommunikationsprozess auf einen Sender, der eine Nachricht (Aussage, Mitteilung) mittels eines spezifischen Kommunikationskanals (Medium) an einen Empfänger übermittelt (vgl. ebd.: 28; s.a. Eitner 2008: 62). Die Nachricht wird dafür gedanklich in sprachliche Zeichen, die Lautsprache, umcodiert (vgl. Eitner 2008: 62). Der Empfänger nimmt die akustischen Signale durch seinen auditiven Kanal wahr und codiert sie, zur anschließenden Orientierung an ihnen, um (vgl. ebd.: 62). Eine Fortsetzung der Kommunikation ist beim Ausbleiben des Feedbacks durch den Empfänger ausgeschlossen (vgl. Broszinsky-Schwabe 2011: 29).

Beim linearen Kommunikationsmodell muss jedoch kritisch betrachtet werden, dass der ständige Wechsel zwischen Sender und Empfänger unberücksichtigt bleibt. Bei der Kommunikation haben aber sowohl Sender als auch Empfänger beide Rollen inne. Meist agieren sie gleichzeitig, verbal sowie nonverbal (vgl. ebd.: 29). Mitteilungen müssen zudem keine Absicht enthalten, sondern können ebenso unbeabsichtigt oder unbewusst kommuniziert werden (vgl. ebd.: 29).

4.1.2 Systemtheorie

Die Metapher der Nachrichtenübertragung von einem Sender zu einem Empfänger ist in Anlehnung an den deutschen Soziologen Niklas Luhmann (vgl. 1984: 193) unbrauchbar, da damit suggeriert wird, „daß der Absender etwas übergibt, was der Empfänger erhält“ (ebd.: 191). Der Sender gibt bei der Nachrichtenübermittlung jedoch nichts ab oder verliert dabei etwas. Außerdem bezieht Kommunikation „mehr

selektive Ereignisse in ihre Einheit ein als nur den Akt der Mitteilung“ (ebd.: 225). „Das Handeln eines Akteurs, beispielsweise mit dem Ziel der Mitteilung, ist für Kommunikation daher zwar notwendig, aber noch nicht hinreichend“ (Rommerskirchen 2014: 194).

Luhmann (1984) geht in seiner Systemtheorie davon aus, dass vorbestimmte soziale Systeme existieren, die Handlungssystemen entsprechen. Soziale Handlungen sind erst durch den gegenseitigen Bezug der Akteure aufeinander sinnvoll. Der gegenseitige Bezug aufeinander fördert die Stabilität eines sozialen Systems. Der „Sinn von systembezogenen Handlungen liegt [...] in der Problemlösung“ (Rommerskirchen 2014: 187). Ein anschauliches Beispiel für den Prozess der Problemlösung ist der Brötchenkauf beim Bäcker: Ein Kunde geht in eine Bäckerei und erhält, nach Zahlung eines bestimmten Geldbetrags, das von ihm gewünschte Brot (vgl. ebd.: 186). „In diesem Sinne versteht Luhmann seine Systemtheorie auch als *Äquivalenzfunktionalismus*“ (ebd.: 187). Die Funktion von Handlungen wird weder durch das einfache Vorkommen noch deren Ursache erklärt. Die Funktion liefert ausschließlich Kausalhypothesen. In Situationen in denen gehandelt wird, können damit nur „*mögliche* Relationen zwischen der Handlung, den Ursachen und Wirkungen“ (ebd.: 187) ausgemacht werden.

Soziale Systeme verändern sich, da sie das Ergebnis einer Auswahl möglicher Handlungsweisen sind und sich durch spezifische Handlungen voneinander unterscheiden (vgl. ebd.: 186 ff.). Akteure können ungezwungen aus einem Kontingenz aus unterschiedlichen Handlungsweisen wählen. Das entspricht dem Kern der Kontingenz. Dabei ist etwas nicht notwendig „aber auch nicht unmöglich“ (ebd.: 187). „Soziale Systeme ermöglichen erst die Selektion einer sinnhaften Handlung angesichts der Kontingenz möglicher Handlungen“ (ebd.: 189). Kommunizierende Akteure sind abhängig von anderen kommunizierenden Akteuren, was einer doppelten Kontingenz entspricht: der offenen Selektion von Information und der offenen Reaktion des Rezipienten (vgl. ebd.: 194). Nichtsdestotrotz sind die Handlungsweisen limitiert, da sie zur Problemlösung angewendet werden und dementsprechend zielführend sein müssen (vgl. ebd.: 187). Im Gegensatz zum Tier ist der Mensch ein „*Mängelwesen*“ (ebd.: 188), er besitzt keine festen erwartbaren Reaktionen, die er instinktiv anwenden kann. Durch die ihm offenstehenden Handlungsoptionen würde er Überforderung erfahren, wenn er sich keine entlastenden Gewohnheiten und Routinen anschafft (vgl. ebd.: 189).

Die Funktion von Systemen ist damit die Reduzierung der Komplexität durch die Konzentration auf einen reduzierten Ausschnitt der Welt (vgl. ebd.: 191).

„Handlung wird in sozialen Systemen über Kommunikation und Attribution konstituiert als eine Reduktion der Komplexität“ (Luhmann 1984: 191).

Systeme grenzen sich durch jede Unterscheidung zu anderen Gruppen und durch ihre spezifischen Problemlösungshandlungen empirisch voneinander ab (vgl. Rommerskirchen 2014: 187). Systeme entstehen erst dann, „wenn ihre Operationen (bei sozialen Systemen sind das Kommunikationen) eine Grenze ziehen, die das System von dem unterscheidet, was nicht zu ihm gehört“ (Endreß 2013: 156).

„Durch die Systeme wird die Welt eingeteilt und gespalten in System und Umwelt; auch der Beobachter ist ein System, das andere Systeme mithilfe der Unterscheidung von System und Umwelt beobachtet“ (Rommerskirchen 2014: 190).

Die Differenz zwischen System und Umwelt liegt in der Auswahl sinnhafter Handlungen (vgl. ebd.: 191). Allerdings sind soziale Systeme immer nur vorläufig, da Problemlösungen permanent angepasst werden müssen (vgl. ebd.: 188). Durch Autopoiesis, also die Erzeugung und Erhaltung ihrer eigenen Systemelemente, erschaffen sich Systeme selbstständig (vgl. ebd.: 192). Grund hierfür ist ihre Selbstreferenz: Systeme beziehen sich auf sich selbst und ihre Umwelteinflüsse/ -eindrücke und reagieren mit ihrer eigenen inneren Systemlogik (vgl. ebd.: 192). Soziale Systeme entstehen immer dann, wenn ein „autopoietischer Kommunikationszusammenhang entsteht und sich durch Einschränkung der geeigneten Kommunikation gegen eine Umwelt abgrenzt“ (Luhmann 1986: 269). Demnach bestehen soziale Systeme nicht aus den Menschen oder ihren Handlungen, sondern aus sinnhafter Kommunikation (vgl. Rommerskirchen 2014: 193). Kommunikation wird dabei nur durch die Handlungen der Akteure erkannt.

Kommunikation besteht nach Luhmann aus der Selektion der Information, der Mitteilung sowie des Verstehens. Relevanz erzeugen Informationen erst, wenn sie selektiert und von anderen Informationen ausgeschlossen sind. Durch die Mitteilung wird bestimmt, welche Informationen geteilt und welche Medien zur Informationsvermittlung genutzt werden. Das Verstehen, die wichtigste Selektion, ist unabhängig von der Mitteilung und zeigt, ob die Mitteilung der Information beim Empfänger angekommen ist (vgl. ebd.: 196). Das Resultat des Zusammenwirkens aller Beteiligten ist das Verstehen in einer Kommunikation. Dieses kann nicht als Handlung des Senders und Empfängers zugeordnet werden (vgl. Rothe 2006: 106 ff.). Da das Verstehen den Sinn der Mitteilung bestimmt, schließt es die Kommunikation ab. Der Empfänger kann die ihm übermittelten Informationen lediglich ablehnen oder ignorieren, diese jedoch nicht ungeschehen machen (vgl. Rommerskirchen 2014: 197). Der weitere Kommunikationsverlauf wird durch die Freiheit der Kommunikationsteilnehmer selbst zu entscheiden, ob und wie reagiert wird, beeinflusst (vgl. ebd.: 198).

„Erst das Verstehen generiert nachträglich Kommunikation“ (Luhmann 1997: 72, zit. n. Endreß 2013: 164) in Form einer Anschlusshandlung die sich durch erneute Information, Mitteilung und Verstehen kennzeichnet (Rommerskirchen 2014: 196).

„Man kann erst am Anschlußverhalten kontrollieren, ob man verstanden worden ist; man kann aber auch mit einiger Erfahrung seine Kommunikation vorher so einrichten, daß man erwarten kann, verstanden zu werden“ (Luhmann 1984: 199).

Luhmann geht von einer Unwahrscheinlichkeit der Kommunikation aus. Zuallererst muss die gesendete Mitteilung auch vom Empfänger verstanden werden. Dies kann durch den Einsatz des Mediums Sprache positiv beeinflusst werden (vgl. Rommerskirchen 2014: 198). Durch Verbreitungsmedien wie beispielsweise Bilder oder Schriftzeichen erhöht sich die Chance darauf, dass der Empfänger der Mitteilung erreicht wird (vgl. ebd.: 198). „*Symbolisch generalisierte Kommunikationsmedien* wie Wahrheit, Geld, Liebe oder Macht“ (ebd.: 198) erhöhen die Aussicht auf die Annahme des Kommunikationsangebotes durch den Empfänger.

Die Möglichkeit der Kommunikation wird durch Codes erhöht. Codes sind „Strukturen, welche die Selektionen bestimmter Kommunikationen forcieren“ (ebd.: 198). Durch die binäre Struktur der Codes können Medien Informationen nur in zwei möglichen Zuständen übermitteln: entweder ist etwas der Fall oder nicht. Dieser Zustand drückt sich sprachlich beispielsweise mit Ja oder Nein aus, bei Verbreitungsmedien mit informativ oder nicht-informativ. Dort wo Kommunikation stattfindet, ist immer ein soziales System vorherrschend. Ein soziales System oder eine Gesellschaft ist ohne Kommunikation nicht möglich (vgl. ebd.: 201). „Das Verhältnis ist zirkulär zu denken: Gesellschaft ist nicht ohne Kommunikation zu denken, aber auch Kommunikation nicht ohne Gesellschaft“ (Luhmann 1997: 13, zit. n. Endreß 2013: 164). In Abgrenzung zur Kommunikation ist die Interaktion nach Luhmann (1987) „nicht zwingend ein sprachlicher Prozess, sondern meint lediglich eine Begegnung, ein In-Beziehung-Sein mindestens zweier Individuen, die ihr Verhalten oder ihre Emotionen, Gedanken und Handlungen verändern“ (Luhmann 1987, zit. n. Gutjahr 2005: 8). Kommunikation ist gleichzeitig auch immer eine Interaktion, „aber nur g e r i c h t e t e Interaktion, die eine Information auf jemand anderen überträgt, ist Kommunikation“ (Luhmann 1987, zit. n. Gutjahr 2005: 8).

4.1.3 Interkulturelle Missverständnisse

Nach der Systemtheorie ist das Verstehen die wichtigste Selektion einer Kommunikation, denn es zeigt auf, ob der Sinn der Mitteilung beim Empfänger auch angekommen ist. Wird der Sinn der Mitteilung nicht verstanden ist eine gelingende Kommunikation ausgeschlossen. Die Funktion der Sprache im Kommunikationsprozess ist die Herstellung von Sinn durch akustische bzw. optische Symbole (vgl. Rommerskirchen 2014: 199). „Das führt in Komplexitätsprobleme, die durch Regeln für den Zeichengebrauch, durch die Reduktion der Komplexität, durch Eingewöhnung einer begrenzten Kombinatorik gelöst werden“ (Luhmann 1984: 220). Die Wahrscheinlichkeit der Kommunikation wird erst mit dem Erlernen der unbekannt Sprache ermöglicht. Wenn Mitglieder unterschiedlicher Kulturen aufeinandertreffen erhöht das die Unwahrscheinlichkeit der Kommunikation, da codierte Medien als Information, uncodierte als Störung wirken (vgl. Rommerskirchen 2014: 198).

Die interkulturelle Kommunikation wird nach der engen Definition beschrieben als interpersonale Face-to-Face-Kommunikation zwischen Individuen unterschiedlicher Kulturen (vgl. Lüsebrink 2016: 7). Dabei bezieht sich der enge Kommunikationsbegriff ausschließlich auf „die Ebene der unmittelbaren Interaktion [...], das heißt auf die Formen des verbalen, aber auch mit anderen kommunikativen Mitteln (Gestik, Körperbewegungen, Tonfall) geführten Dialogs“ (ebd.: 7 ff.). Der weiter gefasste Kommunikationsbegriff bezieht neben der interpersonalen Interaktion zusätzlich alle Facetten mediatisierter interkultureller Kommunikation ein.

Die Begegnung von Menschen unterschiedlicher Kulturen kann eine Reihe von Kommunikationsproblemen erzeugen (vgl. Broszinsky-Schwabe 2011: 21). Zum einen liegt das daran, dass Symbole überhaupt erst Symbole sind, „weil eine Gruppe von Menschen zustimmt, dass sie es sind“ (Gudykunst/Young 2003: 5, zit. n. ebd.: 25). Sie sind künstlich, da keine natürliche Verbindung zwischen den Symbolen und Referenzen existiert (vgl. ebd.: 25). Innerhalb der Kultur wurde gelernt, wie die Symbole zu deuten sind, da sie auf sozialen Informationen (Wissen, Werte, Verhaltensnormen etc.) basieren (vgl. ebd.: 28). „Wir können Zeichen also nur verstehen, wenn wir den Schlüssel kennen“ (ebd.: 27). Die Kommunikation über Zeichensprache ist ausschließlich nur dann möglich, wenn die genutzten Zeichen allen Kommunikationspartnern gleichermaßen bekannt „und in der Bedeutung vereinbart – konventionalisiert“ (Wachsmuth 2013: 102) sind. Das Problem in der interkulturellen Kommunikation ergibt sich dementsprechend dadurch, dass zwar alle Kulturen Symbole zur Kommunikation verwenden, diese aber selten die gleiche Bedeutung haben (vgl. Broszinsky-Schwabe 2011: 25).

Zum Einsatz der Sprache zählt auch die Paralinguistik, also die Art und Weise wie etwas gesagt wird. Dies beinhaltet die Betonung, die Sprechgeschwindigkeit sowie das Verhältnis zwischen Sprechen und Schweigen (vgl. Mindess 1999: 26). Die Betonung beeinflusst zum einen die Bedeutung von Worten und zum anderen die Bestimmung der Bedeutung. Thailänder nutzen beispielsweise fünf verschiedene Betonungen (niedrig, mittel, hoch, fallend und steigend). In westlichen Ländern wird die Bestimmung der Bedeutung durch die Betonung beeinflusst um beispielsweise Sarkasmus, Strenge oder Verständnis auszudrücken. Die Sprechgeschwindigkeit sowie Lautstärke bestimmen ebenfalls die Bedeutung von Sprache (vgl. ebd.: 29).

Die Gefahr des unbeabsichtigten bzw. unbewussten Kommunizierens ist in interkulturellen Begegnungen besonders hoch (vgl. Broszinsky-Schwabe 2011: 29). Der Anteil nonverbaler Signale wird dabei auf bis zu 90 Prozent geschätzt (vgl. ebd.: 37). Auch Gesten wie das Anlächeln anderer Menschen kann kulturell bedingt verschiedene Reaktionen erzeugen. In Japan gilt das Lächeln als Etikette, hierzulande könnte dies als Flirtversuch gedeutet werden (vgl. Mindess 1999: 31). Missverständnisse ergeben sich zudem auch durch die Wahrnehmung des Kommunikationspartners: „Wir sehen, hören, riechen, fühlen etc. einen anderen Menschen und ordnen ihn in uns bekannte Muster ein“ (Broszinsky-Schwabe 2011: 97). Die Bedeutung des Wahrgenommenen wird durch die Kultur gegeben und bildet sich zudem auf Grundlage bereits gemachter Erfahrungen (vgl. ebd.: 97). Häufig entstehen unbeabsichtigte Konflikte durch Missverständnisse (vgl. Lüsebrink 2016: 38).

„Interkulturelle Missverständnisse resultieren somit aus Fehlinterpretationen des sprachlichen oder non-verbalen Verhaltens und Handelns des Kommunikationspartners, die auf Unkenntnis oder fehlender Erfahrung beruhen können“ (ebd.: 38).

Das Verhalten des Kommunikationspartners wird dabei als merkwürdig, irritierend oder verletzend wahrgenommen (vgl. ebd.: 39). Eliminiert werden können verbale sowie nonverbale Verständigungsprobleme durch eine gemeinsame Sprache und die Fähigkeit nonverbale Botschaften zu entschlüsseln (vgl. Broszinsky-Schwabe 2011: 37). Voraussetzungen für eine gelingende interkulturelle Verständigung sind also Kenntnisse der Sprache, Paralinguistik sowie Körpersprache.

Weitere Barrieren entstehen dadurch, dass sich Kommunikationspartner nicht auf die Kommunikation einlassen, indem sie den Kommunikationsversuch ignorieren, abbrechen oder „einer der beiden etwas nur unvollständig oder gar nicht verstanden hat oder missverstanden hat“ (ebd.: 105). Missverständnisse werden während der Kommunikation oft gar nicht bemerkt oder erst im Nachhinein festgestellt. „Die schwierigste Situation besteht dann, wenn beide Partner überzeugt sind, die

Botschaft des anderen richtig verstanden zu haben, während die Interpretation tatsächlich falsch ist“ (ebd.: 105). Da das Ansprechen der Missverständnisse von der Beziehung der Kommunikationspartner abhängig ist, werden diese oftmals einfach ignoriert. Die Voraussetzung für eine gelingende interkulturelle Verständigung ist die „Fähigkeit, offen über Probleme und Missverständnisse zu sprechen“ (ebd.: 40).

„In jeder interkulturellen Begegnung treffen nicht nur Menschen aufeinander, sondern unterschiedliche Lebenswelten, die kulturell geprägt sind“ (ebd.: 41). Mitglieder einer Kultur erlernen die kulturellen Besonderheiten während der Sozialisation. Sie folgen erlernten vorbestimmten Handlungsabläufen, sogenannten „scripts“ (ebd.: 33). Diese Regeln sind Mitgliedern fremder Kulturen nicht vertraut (vgl. ebd.: 38). Daher herrscht in der interkulturellen Kommunikation ein besonders hoher „Grad an Unsicherheit und Angst“ (ebd.: 34). Die Gefahr von Missverständnissen durch Bedeutungszuschreibungen von Verhaltensweisen Fremder ist demzufolge besonders hoch. Friederike Rothe (2006) sieht das Hauptproblem der interkulturellen Kommunikation in dem hohen Fremdheitsgrad der anderen Kultur und der Einstellung, dass andere Kulturen weniger wert sind wie die eigene (vgl. ebd.: 98). Die Offenheit gegenüber fremden Kulturen wird durch vorausgehende Kommunikationserfahrungen positiv beeinflusst: Je mehr Kontakte eine Bevölkerung mit fremden Kulturen gemacht hat, desto gewöhnter ist sie an sie und desto offener steht sie ihnen gegenüber (vgl. Broszinsky-Schwabe 2011: 40). Interkulturelle Kommunikation kann nur gelingen, wenn man sich auf die fremde Kultur einlässt und diese gleichzeitig als fremd akzeptiert (vgl. ebd.: 40). Das Verständnis dafür, dass es kulturelle Unterschiede gibt ist zentral für die interkulturelle Kommunikation. Interkulturelle Kommunikationssituationen setzen Kenntnisse über die fremde Kultur voraus, die wie die Sprache erlernbar sind. „Man muss wissen, was man zu wem wie sagt oder wann man lieber schweigt“ (ebd.: 37). Missverständnisse entstehen demnach bei einer fehlenden Kulturkompetenz (vgl. Werth/Sieprath 2002: 361).

4.2 Gestörte Kommunikation

„[Die] Hörschädigung eines Menschen [kann] nicht im vollen Umfang erfasst werden, wenn sie nicht deren wichtigste Auswirkung berücksichtigt: die gestörte Kommunikation zwischen Hörgeschädigten und Hörenden“ (Leven 1997: 24, zit. n. Gutjahr 2005: 1).

Die Kommunikation zwischen Hörenden und Hörgeschädigten ist an vielen Stellen störanfällig. Zunächst ist die Signalbildung, also die Umsetzung der Codes in Lautsprache, durch die fehlende sprachliche Selbstwahrnehmung sowie das fehlende sprachliche Vorbild gehemmt (vgl. Eitner 2008: 62). Gleichermaßen ist die Wahr-

nehmung der Zeichen durch den auditiven Kanal, je nach Schweregrad der Hörschädigung, beeinträchtigt. Die decodierten Signale werden unvollständig aufgenommen und müssen auf Basis von „Wahrscheinlichkeitserwartungen ergänzt werden“ (ebd.: 62), wobei eine Vielzahl von Ergänzungsmöglichkeiten existieren. Weitere Störfaktoren ergeben sich bei der Orientierung an der zu deutenden Nachricht, der Einschätzung der sozialen Situation sowie am Kommunikationsrahmen. Stimmungsinformationen (Sarkasmus, Ironie etc.), die mit der Betonung der gesprochenen Nachricht zusätzlich mitgeteilt werden, können ebenfalls nicht wahrgenommen werden. „Kommunikation umfasst zwei Aspekte: Das Verstandenwerden und das Verstehen“ (ebd.: 63). Die Kommunikation zwischen Hörenden und Hörgeschädigten ist durch diese Störungspotentiale gefährdet. Zusätzlich zur Sprache führen weitere Faktoren zu Missverständnissen in der Kommunikation. Der amerikanische Anthropologe Edward T. Hall „gilt als der Stammvater des Begriffes ‘Interkulturelle Kommunikation’“ (Broszinsky-Schwabe 2011: 82). Bei seinen Untersuchungen beobachtete er das Verhalten von Pazifikinselbewohnern und erkannte, dass „offensichtlich neben der Sprache kulturspezifische Bereiche eine wichtige Rolle spielen, die zunächst nicht bewusst wahrgenommen werden“ (ebd.: 82).

4.2.1 Fremdheit

Probleme zwischen Hörenden und Hörgeschädigten im Alltag- sowie Arbeitsleben ergeben sich in erster Linie daraus, dass der Kontakt für Hörende zu Hörgeschädigten in den meisten Fällen den ersten zu Gehörlosen darstellt.

„Die Kommunikation mit Hörenden ist für Gehörlose ein Ereignis, dessen Erscheinungsform bekannt und berechenbar ist. Für Hörende hingegen nicht, denn aufgrund ihrer Kommunikationsgewohnheiten ist die sprachliche Begegnung mit Gehörlosen und deren Ablauf für sie immer etwas Unerwartetes, Unbequemes, Fremdes und Befremdliches“ (Uhlig 2012: 170 ff.).

Erwartungen, die durch die Unkenntnis über den Hörstatus der hörgeschädigten Person entstehen, können zu einer falschen Charakterisierung des Hörgeschädigten führen. Bleibt beispielsweise eine Reaktion auf verbale Zeichen aus, so wird der Hörgeschädigte vermeintlich als unhöflicher Mensch charakterisiert (vgl. Foster 1998: 120). Findet der Hörende dann jedoch heraus, dass ihm ein Hörgeschädigter gegenübersteht, so kann das zu einem emotionalen und sozialen Unwohlsein führen, wenn der Hörende nichts über die Auswirkungen der Hörschädigung und den adäquaten Umgang mit Gehörlosen Bescheid weiß (vgl. ebd.: 120). Im Gegensatz dazu bleibt sich der Gehörlose in dieser Situation selbst überlassen und hat Schwierigkeiten damit die Hörenden über seine Bedürfnisse aufzuklären (vgl. Kupke 1994: 50).

Da die meisten Hörenden nicht gebärdensprachkompetent sind, führt das zu einem gemeinsamen Handicap in der Kommunikation (vgl. Herman/Morgan 2010: 109). Die Unsicherheit in interkulturellen Gesprächen ist daher besonders hoch (vgl. ebd.: 109).

Den Unterschied zwischen einem gehörlosen Mitarbeiter und einer hörgeschädigten Mitarbeiterin mit Hörhilfe erklärt ein hörender Vorgesetzter, während einer qualitativen Studie von Susan Foster (vgl. 1992: 70). Beim gehörlosen Kollegen verlief die Kommunikation ohne größere Probleme, da von vornherein alternative Kommunikationsstrategien, wie beispielsweise die Schriftsprache, gewählt wurden. Bei der hörgeschädigten Kollegin mit Hörhilfe konnten die hörenden Kollegen nicht einschätzen, welche akustischen Informationen bei ihr ankamen. Es herrschte eine allgemeine Unsicherheit darüber, was von ihr verstanden wurde und was nicht. Den hörenden Mitarbeitern war bewusst, dass es für sie in einem ruhigen Raum und unter den richtigen Bedingungen kein Problem darstellte alles zu verstehen. Sobald die Bedingungen jedoch suboptimal wurden, stellten sie fest, „she didn't make out so good“ (ebd.: 70). Oftmals wurde ihre Hörschädigung sogar vergessen und ihre Kollegen flüsterten ihr ins Ohr (vgl. ebd.: 119).

4.2.2 Polychrone vs. monochrome Zeitorientierung

Weiterführend kann, neben der Fremdheit, die unterschiedliche Zeitorientierung zu Missverständnissen führen. Mit ihr definiert sich beispielsweise in wie fern sich pünktliches von unpünktlichem Erscheinen zu einem verabredeten Termin unterscheidet (vgl. Mindess 1999: 52 ff.). In Deutschland und den USA deuten schon kurze Zeitspannen von ein paar Minuten Verspätung auf Unpünktlichkeit hin. Im lateinamerikanischen Raum oder den arabischen Ländern liegen 20 bis 45 Minuten noch im Rahmen. Begrifflich spricht man hier von polychroner und monochroner Zeitorientierung (vgl. ebd.: 54). Polychron sind demnach lateinamerikanische Länder, dort haben die Menschen und ihre Beziehungen zueinander Vorrang vor Tagesordnungen und Zeitplänen (vgl. ebd.: 54). Charakteristisch für polychrone Länder ist zudem, dass die Gesprächspartner mehrere Konversationen gleichzeitig führen können. In monochronen Ländern wie Deutschland, der Schweiz oder den USA ist die Zeit hingegen linear segmentiert. Der Fokus liegt dabei nicht auf mehreren Sachen oder Personen, sondern ausschließlich auf einer Sache oder Person (vgl. ebd.: 54). Die Zeit wird organisiert in Zeitplänen, Tagesordnungen und Agenda, die nach Plan verfolgt werden. Zur Zeitorientierung gehört auch die Vergangenheits- bzw. Zukunftsorientierung (vgl. ebd.: 57). Vergangenheitsorientierte Kulturen haben eine starke Verbindung zu ihrer Geschichte, bewahren ihre Traditionen und respek-

tieren ihre Vorfahren (vgl. ebd.: 57). Zukunftsorientierte Kulturen hingegen fokussieren Veränderungen und Fortschritte.

Die Gehörlosengemeinschaft schätzt ihre Gebärdensprache, ihre Pioniere und diejenigen, die für ihre Rechte gekämpft haben (z.B. Recht auf Bildung). Hörgeschädigte gehören daher zu den polychronen Kulturen. Individuen sind ihnen wichtiger als bestimmte Zeitpläne. Nach Mindess (1999) haben sie eine eigene „Deaf Standard Time [Gehörlosenzeit]“ (Mindess 2002: 519). Auf Partys erscheinen Gehörlose erst nach der geplanten Anfangszeit, bleiben dafür aber sehr lange (vgl. ebd.: 519). Das lange Bleiben auf Treffen mit anderen Gehörlosen wird in der Gemeinschaft erwartet, da die Momente direkter Kommunikation mit anderen Gehörlosen so wertvoll für sie sind, dass „man nur minimalen Wert darauf legt, ‚pünktlich‘ beim nächsten Termin zu sein, zum Schlafen nach Hause zu gehen, oder auch nur das zu beenden, was aktuell anliegt“ (ebd.: 519). Bei Gehörlosen ist die Begrüßung knapp und das Gespräch wird sofort auf den Punkt gebracht, wohingegen die Abschiede ein lang andauerndes Ritual sind (vgl. ebd.: 519). Die Begrüßung von Hörenden ähnelt hingegen einer Art Ritual und startet mit Smalltalk, bevor die eigentliche Sache angesprochen wird, wohingegen der Abschied kurz und knapp ausfällt (vgl. ebd.: 519). Eine monochron zeitorientierte hörende Mehrheitsgesellschaft und die polychrone Orientierung Hörgeschädigter fördert die Entstehung von Missverständnissen.

4.2.3 Kollektivismus vs. Individualismus

Über 70 Prozent der Kulturen auf der Welt sind dem Kollektivismus zuzuordnen (vgl. Mindess 1999: 40). Das bedeutet, dass sich die Mitglieder einer Gruppe (Familie, Freunde, Arbeitskollegen etc.) sozusagen beim Überleben helfen. Sie ordnen ihre eigenen Bedürfnisse den Bedürfnissen der Gruppe unter. Reziprozität, „or giving to and taking from the collective pool of skills in the group“ (ebd.: 44), ist ein prägendes Merkmal kollektivistischer Gruppen. Kollektivisten haben ein Netzwerk von Menschen, die ihnen in jeder Lebenslage helfen würden, sei es beim Umzug oder bei der Autoreparatur (vgl. ebd.: 44). Das alleinige Profitieren von der Hilfe anderer wird jedoch verschmäht, denn Kollektivisten müssen ihre eigene Hilfe gleichermaßen anbieten:

„One donates ‘favors, energy, information, and work for the community’ into the pool, and one knows that in time of need he or she can draw from the common pool of resources“ (ebd.: 114).

Es herrscht eine hohe Identifikation sowie Loyalität zur Gruppe. Im Kollektivismus gibt es starre Regeln für die Gruppenmitglieder. Um Teil der Gruppe zu sein, muss

man in diese hineingeboren sowie in ihr aufgewachsen sein (vgl. ebd.: 40). „One does not behave in a way that would bring disgrace to the family. Nor does one betray or embarrass other members of the group“ (ebd.: 43). Kollektivisten wägen ihre Entscheidungen innerhalb ihrer Gruppe ab und einigen sich im Konsens auf eine Vorgehensweise, die im Interesse der gesamten Gruppe liegt (vgl. ebd.: 43). Kollektivisten „gelten in ihrer Denkweise als intuitiv, integrativ und ganzheitlich“ (Broszinsky-Schwabe 2011: 98). Sie zeichnet ein induktives, deduktives Denken aus (vgl. ebd.: 98). Da die Gruppe in kollektivistischen Kulturen im Vordergrund steht, wird der Nachname einer Person immer vor ihrem Vornamen genannt (vgl. Mindess 1999: 44).

In den meisten westlichen Ländern herrscht das Gegenteil, der Individualismus, vor. Mitglieder dieser Länder sind unabhängig, selbstständig und tragen Verantwortung für ihre eigenen Taten (vgl. ebd.: 42). Es geht nicht um das Überleben der Gruppe, sondern „the basic unit of survival is the individual“ (ebd.: 42). Gruppenmitgliedschaften sind flexibel. Individualisten können Mitglieder von vielen verschiedenen Gruppen sein und haben eine schwache Identifikation mit diesen. Sie werden misstrauisch, wenn der Zusammenhalt in der Gruppe zu stark wird. Denn das wäre gleichbedeutend dafür die eigene Individualität aufzugeben. Angehörige individualistischer Gruppen mögen das Gefühl der Verpflichtung über den jetzigen Moment hinaus nicht und agieren eher „on a quid pro quo basis“ (ebd.: 44). Für Lebenslagen, in denen sie Hilfe benötigen, engagieren sie, gegen Geldzahlung, meistens einen Experten (vgl. ebd.: 44). Individualisten treffen ihre Entscheidungen in der Regel selbstständig, denn jeder ist im Besitz einer separaten und gleichwertigen Stimme (vgl. ebd.: 43). Es wird eine „Ich-Mensch-Meinung“ (Werth/Sieprath 2002: 361) gebildet. Individualisten haben die Neigung in Gegensätzen zu denken: „gut – böse, richtig – falsch etc.“ (Broszinsky-Schwabe 2011: 98). Sie kennzeichnet ein lineares, analytisches Denken aus. Da das Individuum in individualistischen Kulturen im Vordergrund steht, wird der Vorname einer Person immer vor ihrem Nachnamen genannt (vgl. Mindess 1999: 44).

Die Mitglieder der Gehörlosenkultur sind Kollektivisten. Sie haben die Pflicht zum Informationsaustausch; ziehen eine Grenze zwischen Insidern und Outsidern; sind ihrer Gruppe über loyal und identifizieren sich stark mit ihr (vgl. ebd.: 40). Ein Gehörloser wird erst dann zum Helden, wenn er anderen Gehörlosen geholfen hat (vgl. ebd.: 42). Entscheidungen werden oft durch eine gemeinsame „Wir-Mensch-Meinung“ (Werth/Sieprath 2002: 361) getroffen.

„For decision making, consensus is the rule, not individual initiative; for managing information; for constructing discourse; for gaining status; for managing indebtedness; and many more such rules” (Lane 2005: 292).

Bei der Entscheidungsfindung haben Hörende und Hörgeschädigte damit eine unbewusste Erwartungshaltung (vgl. Werth/Sieprath 2002: 361 ff.): Gehörlose haben das Gefühl Hörende wären egoistisch, da sie Entscheidungen selbstständig und ohne Absprache treffen, wohingegen Hörende das Gefühl haben Gehörlose seien unselbstständig und müssten andere immer um Rat fragen (vgl. ebd.: 362).

Auch die Namenszeichen unterliegen dem Vorrang der Gruppe (vgl. Mindess 1999: 44). Namensgebärden werden weitgehend dann benutzt, wenn eine Person bei einem Treffen abwesend ist und man sich auf diese beziehen möchte. Die Namensgebärde bezieht sich dabei eher auf die Gruppe als auf die abwesende Person (vgl. ebd.: 44). Das sogenannte „name sign system“ (ebd.: 104) repräsentiert die Identität von Gehörlosen „for the rest of his or her life“ (ebd.: 105) und steht symbolisch für die Zugehörigkeit zur Gehörlosengemeinschaft (vgl. ebd.: 104 ff.). Unter das „name sign system“ fallen zwei verschiedene Typen:

- „Arbitrary“ (ebd.: 105) Namensgebärden haben keine Bedeutung und werden durch die, ebenfalls gehörlosen, Eltern gegeben. „It consists of a handshape representing an initial of the person’s English name, which is made in a specific location with a certain movement“ (ebd.: 105).
- „Descriptive“ (ebd.: 105) Namensgebärden werden den Kindern, meist hörender Eltern, in der Gehörlosenschule durch ihre Mitschüler gegeben. Die Gebärde beschreibt ein herausragendes physikalisches Merkmal wie beispielsweise eine große Nase oder einen Bart (vgl. ebd.: 105).

4.2.4 Low vs. high context

Für die interkulturelle Kommunikation spielt die Dichte des Informationsnetzes eine erhebliche Rolle. Herrscht innerhalb einer Kultur „low context“ (ebd.: 46) sind keinerlei geteilte Hintergründe oder Erfahrungen nötig, um den Zusammenhang eines Gespräches zu verstehen. Sachverhalte werden von vornherein genauer und mit dem Einsatz von vielen Zusatzinformationen erklärt (vgl. ebd.: 46). Zudem existieren nur wenige informelle Netzwerke (vgl. Broszinsky-Schwabe 2011: 83). Lernen sich Personen aus low context Kulturen kennen, fallen Fragen zu persönlichen Daten, beispielsweise zum Beruf, dem Alter oder der Herkunft. Lernen sich Personen aus high context Kulturen kennen, stellen sie sich hingegen Fragen zu ihrem sozialen Hintergrund und ihrer Gruppenzugehörigkeit. In Kulturen mit einer hohen

Kontextabhängigkeit sind die Mitglieder, aufgrund von starken informellen Netzwerken, genaustens informiert (vgl. ebd.: 83). Kommunikationspartnern, die nicht die gleichen kulturellen Erfahrungen gemacht haben, fällt es daher schwer einem high context Gespräch zu folgen (vgl. Mindess 1999: 46).

Gehörlose sind der high context Kultur zuzuordnen. In der Gehörlosengemeinschaft „you are who you know“ (ebd.: 100). Der gemeinsame Erfahrungshorizont ist überaus wichtig, um Gesprächen folgen zu können. In der Mehrheitsgesellschaft gilt hingegen: „you are what you do“ (ebd.: 100). Ein gemeinsamer Erfahrungshorizont wird bei Hörenden aber nicht vorausgesetzt, da in unterschiedlichen sozialen Rollen agiert (Arbeit, Familie, Freundeskreis etc.) wird. Hörende sind natürlich nicht „imprisoned in a low-context world“ (ebd.: 50), denn mit engen Freunden, der Familie oder dem Partner werden durchaus mehr Informationen geteilt.

Kommunikationsprobleme entstehen dann, wenn ein high context Kommunikationspartner zu viele Informationen voraussetzt, sodass sich der low context Kommunikationspartner unvollständig informiert fühlt. Der Zugang zu betriebsbezogenen Informationen in der Hörenden-Arbeitswelt ist für Gehörlose jedoch mit Barrieren verbunden. So werden wichtige Informationen erstmals innerhalb zwangloser informeller Gespräche verbreitet. Der Hörgeschädigte wird aber kaum in die informelle Kommunikation eingebunden (vgl. Foster 1998: 120). „So erfährt er nichts oder wenig über Vorkommnisse im Betrieb, die möglicherweise auch ihn betreffen“ (Kupke 1994: 50). Diese können sowohl neue innerbetriebliche Informationen als auch informelle Normen sein, die das kollegiale Miteinander regeln. Reibereien mit hörenden Kollegen sind daher „meist unausweichlich“ (ebd.: 50). Werden die Informationen zeitnah kommuniziert, so ist auch das jedoch kein Garant dafür, dass diese richtig verstanden werden. Versäumt werden beispielsweise Informationen, die durch Aushänge verbreitet werden, die nicht in leichter Sprache verfasst sind oder durch Betriebsversammlungen, in denen kein Dolmetscher anwesend ist (vgl. ebd.: 51).

4.2.5 Verbreitung von Informationen

Die Kontexteinordnung beeinflusst zusätzlich die Weitergabe von Informationen. In low context Kulturen werden Informationen nur mit wenigen Personen geteilt, wohingegen sich Informationen in high context Kulturen schnell verbreiten und frei sind (vgl. Mindess 1999: 48). Mitglieder der Gehörlosenkultur sind schnell im Verbreiten von Neuigkeiten untereinander. Informationen gehören zum „Allgemeingut“ (Werth/Sieprath 2002: 363), darunter auch private. Persönliche Informa-

tionen sind ein wichtiger Input, beispielsweise um einen Vergleich zu haben was andere beruflich verdienen und wie man einen guten Deal macht (vgl. Mindess 1999: 97). Da es für Hörgeschädigte kaum Informationsmedien gibt, werden diese jedem Mitglied der Gruppe zugänglich gemacht. Das Miteinander Gehörloser bei sportlichen Veranstaltungen, Spielen oder Partys etc. dient dem gegenseitigen Austausch von Neuigkeiten (vgl. ebd.: 116). Ein absolutes Tabu unter Gehörlosen ist das Zurückhalten von Informationen (vgl. ebd.: 123). So kann der Wert, dem der Informationsaustausch beigemessen wird, Vorrang vor anderen Erwägungen haben (vgl. ebd.: 92). Mitglieder der Mehrheitsgesellschaft hingegen reden mit Bekannten üblicherweise ungern über Privates, seien es der eigene Verdienst oder die Kosten für Kleidungsstücke. Unter Hörenden werden diese Informationen lediglich an einen engen Kreis an Vertrauten weitergegeben (vgl. Werth/Sieprath 2002: 363). Missverständnisse zwischen Hörenden und Hörgeschädigten entstehen dann, wenn der hörgeschädigte Mitarbeiter vertrauliche Informationen des Hörenden an Unbeteiligte weitergibt. Für den Hörenden entsteht der Eindruck, der Hörgeschädigte könne nichts für sich behalten, weshalb er die Weitergabe privater Informationen künftig meidet (vgl. ebd.: 363). Der Gehörlose hingegen bekommt den Eindruck, der Hörende wäre ein Geheimniskrämer, der alles für sich behält (vgl. ebd.: 363).

4.2.6 Direkte vs. indirekte Kommunikation

In der Kommunikation äußert sich die Einstellung, dass jegliche Informationen zum Allgemeingut gehören in der, verglichen mit den Hörenden, sehr direkten und offenen Art (vgl. Mindess 2002: 520). Im internationalen Vergleich zählen die Israelis zum direktesten, die Japaner hingegen zum indirektesten Volk. Die Israelis und die Mitglieder der Gehörlosenkultur haben gemeinsam, dass ihre Mitglieder von vielen verschiedenen Kulturen abstammen und sie in ihrer Geschichte zahlreiche Erfahrungen als Minderheiten bzw. Außenseiter in einer Mehrheitsgesellschaft gesammelt haben. Direkte Aussagen über die Gewichtszunahme einer Person oder den Verlust ihrer Haare sind keine Beleidigung unter Gehörlosen, sondern lediglich ein Ausdruck der Sorge, Nähe, Verbundenheit, Loyalität, Freundschaft und Aufrichtigkeit (vgl. Mindess 1999: 91). Außerdem ist die Gebärdensprache eine visuelle Sprache, weshalb alles, was visuell beobachtet werden kann, „open for comment“ (ebd.: 93) ist. „Deaf people feel a familial closeness with each other and can therefore tell each other things in a way that presupposes an intimate relationship“ (ebd.: 92). Die direkte Kommunikation, der sogenannte „straight talk“ (Mindess 1999: 89 ff) hat die Funktion soziale Informationen bereitzustellen, die unter ungünstigeren Bedingungen entweder nicht verfügbar oder schwer zu beschaffen gewesen wären (ebd.: 91).

Andere Gehörlose sind diesen Umgang gewöhnt, weshalb sie solche Aussagen nicht persönlich nehmen (vgl. Werth/Sieprath 2002: 362). Im Gegensatz zu Hörgeschädigten sind Hörende eher indirekt und diplomatisch in ihren Aussagen. „Die Grenze, wann man etwas lieber nicht sagen sollte, ist schneller erreicht als bei Gehörlosen“ (ebd.: 362). Hörende sprechen oft „durch die Blume“ (ebd.: 362). Es entsteht eine unterschiedliche Erwartungshaltung: direkte persönlichen Kommentare „may be the hardest part of Deaf culture for hearing people to accept“ (Mindess 1999: 91). Gehörlose hingegen interpretieren die indirekte Art Hörender als generelles Misstrauen (vgl. Mindess 2002: 520).

Eine Studie von Susan Foster aus dem Jahr 1998 ergab, dass eine gestörte Kommunikation zwischen Hörenden und Hörgeschädigten durch indirekte Kommunikation gefördert wird (vgl. ebd.: 118). Es wurden Schulklassen mit hörenden Lehrern und hörgeschädigten Schülern beobachtet, die einen Dolmetscher zur Verfügung stehen hatten. Ergänzend dazu wurden im Anschluss Interviews mit beiden Gruppen durchgeführt. Die Lehrer wurden gefragt, woher sie wissen wollen, dass die gehörlosen Schüler sie auch verstanden haben. Mehrfach fiel die Antwort es würde auf visuelle Hinweise geachtet werden und es würde versucht werden den Blickkontakt so oft wie möglich zu den Schülern herzustellen. Mit dieser Strategie würden sie ein entsprechendes Feedback erzielen. Den Hörgeschädigten, die an der Seite des Klassenraums saßen und den Dolmetscher während des Unterrichts anblickten, war der Blickkontakt jedoch nur eingeschränkt und mit vielen Unterbrechungen möglich. Wird ein Dolmetscher für die Übersetzung benötigt, findet eine Kommunikation über Umwege statt, da der direkte Blickkontakt mit dem Kommunikationspartner nicht gehalten werden kann. Der Blick fällt hin und her zwischen dem eigentlichen Kommunikationspartner und dem Dolmetscher (vgl. ebd.: 118). Ein permanenter Blickkontakt gehört jedoch zur gelingenden Kommunikation mit Hörgeschädigten. In interkulturellen Begegnungen sorgt die Tatsache, dass Hörende ihren Blick von ihrem Gesprächspartner öfter abwenden für Missverständnisse. Hörgeschädigte interpretieren daraus ein absichtlich ignorierendes Verhalten. Demgegenüber fühlen sich Hörende von Hörgeschädigten angestarrt, wenn diese den Blickkontakt ohne Unterbrechungen halten (vgl. Mindess 1999: 31).

In einem der Interviews erzählte eine der hörgeschädigten Schülerinnen, welche ihren hörenden Lehrer um persönliche Nachhilfe beten wollte, sogar von der Forderung ihres Lehrers nach einer indirekten Kommunikation über einen Dolmetscher (Foster 1998: 118). Die Schülerin wehrte die Forderung, mit der Begründung, sie würde ein direktes Gespräch mittels Schriftsprache präferieren, ab. Der Lehrer weigerte sich jedoch das Gespräch ohne Dolmetscher fortzusetzen und beendete es.

Bei Susan Fosters Studie stießen die Gehörlosen oftmals auf Ablehnung, wenn sie das Schreiben als alternatives Kommunikationsmittel empfahlen: „they often meet with resistance from hearing persons who find the process inconvenient, incomplete, or time-consuming“ (ebd.: 118). Das Schreiben wird selten als passender Ersatz zum Sprechen angesehen, da es von beiden Seiten viel Geduld erfordert. Situationen, in denen der Hörende dem Hörgeschädigten, aufgrund seiner befremdlich klingenden Stimme, das Schreiben als alternatives Kommunikationsmittel vorschlägt, können ebenfalls zur Enttäuschung führen, wenn der Hörgeschädigte sich beim Sprechen eigentlich wohl und sicher fühlt (ebd.: 118).

Ob in Schrift- oder Lautsprache, zentral für eine gelingende Kommunikation mit Gehörlosen ist der permanente Blickkontakt. Hörende verletzen diese kulturelle Regel, beeinflusst durch ihre eigenen kulturellen Gewohnheiten, unbewusst, indem sie den Blickkontakt während eines Gesprächs häufiger unterbrechen oder ihrem Gesprächspartner den Rücken zudrehen. Klingelt beispielsweise das Telefon einer hörenden Person, kann der hörende Gesprächspartner am Ton der Stimme erkennen, ob das Gespräch privat oder geschäftlich ist. Hörgeschädigte hingegen erhalten keinerlei Informationen über die Stimme und empfinden diese Verhaltensweisen zum einen als unhöflich, zum anderen suggerieren sie eine Dominanz des Hörenden im Gespräch (vgl. Mindess 1999: 98 ff.).

Neben dem Blickkontakt verschaffen sich Gehörlose zusätzlich durch visuelle Reize (Winken, auf den Boden stampfen, auf den Tisch klopfen, Licht an- und ausschalten) oder Berührung der angesprochenen Person Aufmerksamkeit (vgl. ebd.: 117). Das jeweilige Verhalten, um auf sich aufmerksam zu machen, kommt auf die entsprechende Situation an. Festzuhalten ist, dass Hörgeschädigte andere Personen deutlich häufiger berühren als Hörende (vgl. ebd.: 118). Andere zu berühren gehört zum „Deaf way“ (Foster/MacLeod 2003: 131). Dagegen ist Hörenden die Berührung von Fremden meist unangenehm, da sie die persönliche Intimsphäre verletzt (vgl. Foster 1998: 119).

5 Die Entwicklung eines Fachgebärdenlexikons

Das Hauptproblem Gehörloser im Arbeitsleben ist die gestörte Kommunikation mit hörenden Kollegen: „Die Verständigung [...] erfolgt meist in einer Mischform aus Sprechen, Zeigen und Aufschreiben“ (Kupke 1994: 51). Bei aufkommenden Missverständnissen könnten Hörende den Eindruck gewinnen, dass Kommunikationsprobleme die Erledigung von Aufgaben und Funktionen negativ beeinflusst. Gehörlose Menschen erleben daher eine höhere Arbeitslosenquote (Luft 2000: 51). Die Voraussetzung für eine gelingende Kommunikation zwischen verschiedenen Kommunikationspartnern ist das Beherrschen eines gemeinsamen Codes (vgl. Gutjahr 2005: 7). Erst durch das Teilen des Codes können Informationen übertragen werden (vgl. ebd.: 8). In dieser Arbeit wurden bisher lediglich Strategien der hörgeschädigten Minderheit, welche sich der hörenden Mehrheit anpasst, berücksichtigt, weshalb an dieser Stelle das Projekt SWING (Signs for Work Inclusion Gain) vorgestellt werden soll. SWING stellt eine Maßnahme zur Verbesserung der interkulturellen Kommunikation dar. Ziel des Projekts ist es Barrieren zu beseitigen, um eine vollständige Integration von Hörgeschädigten in das Arbeitsleben zu erreichen.

5.1 Hintergrund und Ziele

Das, europäische ERASMUS+ geförderte, Projekt SWING startete am 01.11.2017 und hat eine Laufzeit von insgesamt 30 Monaten. SWING zielt darauf ab hörgeschädigte Arbeitnehmer im Berufsleben zu unterstützen. Dafür werden Fachgebärdenlexika für die Branchen Kochen, Möbelherstellung und Tourismus entwickelt. Jedes Fachgebärdenlexikon wird die 150 wichtigsten Fachgebärden in fünf verschiedenen Lautsprachen sowie Gebärdensprachen enthalten:

- Englisch und british sign language (BSL),
- Italienisch und Lingua dei segni italiana (LIS),
- Spanisch und Lengua de Signos Española (LSE),
- Deutsch und Deutsche Gebärdensprache (DGS),
- Ungarisch und Hungarian Sign Language (HSL).

Jeder Fachbegriff wird, inklusive einer kurzen Erklärung in Schrift- sowie Gebärdensprache, dargestellt. Die Wörterbücher werden in einer Anwendung sowohl über den PC als auch über mobile Endgeräte, open source, für die On-Demand-Nutzung im Arbeitsalltag als Kommunikationsinstrument zwischen Hörenden und Hörgeschädigten zur Verfügung stehen. Zusätzlich enthält die App ein digitales

Lernkarteikartensystem, wodurch hörenden Mitarbeitern hörgeschädigter Kollegen ermöglicht wird, die Begriffe aktiv zu lernen. Es wird angenommen, dass die gebärdensprachlichen Zeichen auf diese Weise allmählich informell gelernt werden und dadurch in den Arbeitsalltag integriert werden.

5.2 Projektpartner

An dem Projekt arbeiten fünf Partner aus vier verschiedenen Ländern zusammen: Italien, Spanien, Ungarn und Deutschland. Der Koordinator des Projekts ist der italienische Sozialverband für Menschen mit Behinderung: FEDERSID (Federazione sociale italiana per le disabili). Der gemeinnützige Verein zielt darauf ab Maßnahmen zur Bewältigung sozialer Probleme sowie zur Unterstützung benachteiligter Menschen zu fördern und umzusetzen. Der zweite italienische Projektpartner ist CEIPES (International Centre for the Promotion of Education and Development). Die gemeinnützige Organisation ist in acht europäischen Ländern vertreten und beschäftigt Experten für Bildung und Ausbildung. Hauptziel von CEIPES ist die Förderung der Bildung sowie Entwicklung von Menschen jeden Alters. Der spanische Projektpartner CETEM (Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia) ist ein technologisches Forschungszentrum für Möbel und Holz. Der private gemeinnützige Wirtschaftsverband hat bereits mehrere Projekte zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen durchgeführt. Ziel des ungarischen Projektpartners Munka-Kör Alapítvány ist die Integration von behinderten sowie hörgeschädigten Menschen auf den ersten Arbeitsmarkt. Der deutsche Projektpartner ILI (Institut für Lern-Innovation) ist eine Forschungseinrichtung an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. ILI entwickelt, implementiert und evaluiert innovative Lerntechnologien zur Unterstützung von Lernprozessen in unterschiedlichen Kontexten für ein breites Zielgruppenspektrum.

5.3 Methoden

5.3.1 Teilnehmende Beobachtung

Die arbeitsrelevanten Fachbegriffe wurden mittels teilnehmender Beobachtung in realen Arbeitsumgebungen aller Partnerländer gesammelt. Die teilnehmende Beobachtung ist eine qualitative Forschungsmethode und gleichzeitig die zentrale Methode der ethnografischen Forschung (Scholz 2005: 381). Es geht darum „die eigene Kultur wie eine fremde Kultur zu betrachten“ (ebd.: 381). Der Forscher nimmt

persönlich an der zu erforschenden Praxis teil und erlebt dadurch die „Logik der gelebten Praxis“ (Vogd 2005: 2). Ein Merkmal der teilnehmenden Beobachtung ist also das natürliche Setting, da die Beobachtung an einem Ort des alltäglichen Lebens stattfindet (Scholz 2005: 384). Qualitative Forscher beschäftigen sich mit der Teilnehmerperspektive. Der Forschungsprozess kann „(auch) als Lernprozess des Forschers“ (ebd.: 389) beschrieben werden, denn dieser Prozess ist induktiv. Die teilnehmende Beobachtung beschäftigt sich mit dem Prozess, nicht mit den Ergebnissen oder Produkten (ebd.: 388). Der Forscher quantifiziert während der Beobachtung nichts, er beobachtet lediglich anhand von Bildern oder Worten (vgl. ebd.: 386). In Deutschland ist es mittlerweile jedoch „weitgehend üblich geworden, qualitativ erhobene Daten in einer Weise zu bearbeiten, dass daraus Quantifizierungen möglich werden“ (ebd.: 386).

Als Durchführungsschema dient der Ablaufplan der teilnehmenden Beobachtung nach Mayring (2002: 83). Dieses Schema besteht aus fünf Schritten, die im Folgenden nacheinander vorgestellt werden.

Schritt 1: Bestimmung der Beobachtungsdimensionen, Erstellung des Beobachtungsleitfadens (vgl. Mayring 2002: 83)

Halb-standardisierte Beobachtungsbögen schlüsseln auf, was untersucht werden soll (vgl. ebd.: 81). Zur Protokollierung aller berufsrelevanten gesprochenen Worte der beobachteten Mitarbeiter, werden drei verschiedene Logsheets erstellt (siehe Anhang A: 1-3). Auf den Logsheets wird zudem die Frequenz der Wörter dokumentiert, um die Beobachtung anschließend zu quantifizieren. Pro Branche werden 15 verschiedene Arbeitssituationen beobachtet, insgesamt entspricht das also 45 Unternehmen. Zielgruppe der Feldbeobachtungen sind Betriebe der Möbelherstellung, Restaurantküchen, darunter traditionelle, gehobene und Fast-Food-Restaurants sowie Tourismuseinrichtungen, darunter Hotelrezeptionen und Touristeninformationen. Jedem Projektpartner wird ein zu fokussierender Bereich zugeordnet. ILI beobachtet neun Küchen, zwei Tourismuseinrichtungen sowie zwei Schreinereien. CETEM beobachtet neun Möbelherstellungen, zwei Tourismuseinrichtungen sowie zwei Küchen. CEIPES hat ein Soll von neun Tourismuseinrichtungen, zwei Schreinereien sowie zwei Küchen. Munka-Kör Alapítvány besichtigt von jeder Branche jeweils zwei Betriebe.

Schritt 2: Herstellen des Kontakts zum Untersuchungsfeld (vgl. ebd.: 83)

Zunächst wurde eine Liste mit infrage kommenden Untersuchungsbetrieben, aus dem Raum Nürnberg – Erlangen – Fürth, erstellt. Den Kontakt zu den Geschäftsführern der Betriebe stellte ILI, im Januar 2018, telefonisch her. ILI kontaktierte insgesamt 51 Restaurants, 17 Hotels oder Touristeninformationen und 14 Schreinereien. Auch nach mehrmaligen Versuchen waren von 31 Restaurants weder Geschäftsführer noch Mitarbeiter erreichbar. Elf Restaurantbesitzer sagten beim Erstkontakt direkt ab. Die Gründe für die Absagen waren vielfältig: geringe Küchengröße (dreimal), ausschließlich ausländisch sprechendes Küchenpersonal (zweimal), Zeitmangel (einmal), Arbeiten ohne Team (einmal), kein Interesse (dreimal) sowie volles Haus (einmal).

Von den 16 kontaktierten Hotels bzw. Touristeninformationen wurden zehn nicht erreicht und vier sagten direkt ab. Gründe für die Absagen waren unter anderem eine zu kleine Rezeption, keine richtige Rezeption, eine für das Projekt unpassende Rezeption sowie baldige Schließung eines Hotels.

Von den insgesamt 14 kontaktierten Schreinereien konnten sechs nicht erreicht werden und sechs sagten direkt ab. Vier der kontaktierten Schreinereien nannten das ausschließliche Arbeiten auf Baustellen als Grund für eine Absage. Eine weitere Schreinerei nannte Zeitmangel als Absagegrund. Ein Betrieb fand den Aufwand, den die Beobachtung mit sich bringen würde, zu groß, da die Forscher zusätzliche Sicherheitsschuhe bräuchten und weitere Sicherheitsvorschriften eingehalten werden müssten. Auf die mehrmalige Nachfrage der Forscher, ob den absagenden Betrieben andere Schreinereien bekannt seien, die nicht auf Baustellen arbeiten, kam zwei Mal die Rückmeldung, dass alles geheim gehalten werde und kein Betrieb etwas über den anderen Betrieb erfahren würde.

Schritt 3: Handeln im Feld, Teilnehmende Beobachtung (vgl. ebd.: 83)

Die Feldforschung wurde vom 05.02.18 bis zum 10.04.18 durchgeführt. Während der 14 Beobachtungen waren elf Mal zwei Forscher und drei Mal ein Forscher vor Ort. Die Beobachtungen dauerten zwischen zwei und vier Stunden. Insgesamt wurden dabei jeweils drei traditionelle, gehobene sowie Fast-Food-Restaurants beobachtet. In den Restaurantküchen arbeiteten, zur Zeit der Feldforschung, zwischen zwei und zehn Mitarbeitern. In der Tourismusbranche wurde eine Hotelrezeption sowie eine Touristeninformation für je drei Stunden beobachtet. Außerdem wurden drei Schreinereibetriebe zwischen eineinhalb und drei Stunden beobachtet.

Schritt 4: Feldnotizen, Beobachtungsprotokolle (vgl. ebd.: 83)

Vor jeder Beobachtung erkundigten sich die Forscher bei den Mitarbeitern nach einem Platz, an dem sie während des Arbeitsprozesses am wenigsten stören würden. Die Wahl des richtigen Beobachtungsortes war insbesondere für die Beobachtung in kleineren Küchen relevant. Während der Beobachtung wurden die Logsheets von jedem Beobachter selbstständig ausgefüllt. Falls möglich sollte auch die Frequenz der notierten Wörter dokumentiert werden. Während der ersten Beobachtung eines Küchenteams fiel bereits auf, dass die Mitarbeiter wenige berufsspezifische Wörter zur Kommunikation nutzten. Sie erklärten dies begründet in der langen Zusammenarbeit und der daraus resultierenden Routine. Um die Bandbreite von potenziell kommunizierbaren Worten in der Küche zu erfassen, entschlossen sich die Beobachter daher die Namen aller verwendeten Objekte oder Aktivitäten zu notieren. Echte Dialoge wurden durch Anführungszeichen markiert.

Schritt 5: Schlussauswertung (Mayring 2002: 83)

Nach Abschluss der teilnehmenden Beobachtungen wurden die Wörter mit der höchsten Frequenz jedes Landes ausgewählt. Die Auswertung berücksichtigt dabei gesprochene Dialoge und Wörter sowie die Namen der verwendeten Objekte und Aktivitäten. Die Listen wurden auf ca. 200 (+/- 30) Wörter gekürzt, welche in anschließenden persönlichen Interviews mit hörenden und hörgeschädigten Arbeitnehmern auf Relevanz getestet wurden. Allgemeine Wörter wie "nur" oder "wie" wurden gestrichen, ähnliche Begriffe wie "geschnitten/geschliffen" wurden kombiniert. Die Fachbegriffe für regional typische kulinarische Spezialitäten (z.B. "Schäufele") wurden nicht weiter berücksichtigt und numerische (1, 2, 3) oder Zeitbegriffe (heute, morgen, gestern) wurden in eine zusätzliche Kategorie aufgenommen.

Nach den Beobachtungen enthielt die vorläufige Wörterliste aus dem Bereich Küche 229 Wörter, aus dem Bereich Möbelherstellung 249 Wörter sowie fünf Sätze und aus dem Bereich Tourismus 181 Begriffe. An dieser Stelle kann bereits festgehalten werden, dass die beobachteten Wörter oftmals nicht berufs-, sondern alltagsspezifisch sind.

5.3.2 Experteninterviews

Da Forscher sich während der teilnehmenden Beobachtung nicht auf alle Vorgänge gleichzeitig konzentrieren können und daher selektiv beobachten, werden diese oftmals um Experteninterviews ergänzt (Vogd 2005: 2).

„Details aus den Beobachtungsprotokollen müssen möglicherweise fachlich nochmals daraufhin abgeglichen werden, ob der Sachverhalt vom Beobachter richtig verstanden worden ist“ (ebd.: 5).

Das Interview ist eine Form der Befragung mit dem Ziel personenbezogene Daten, Fakten oder Meinungen zu identifizieren. In der Regel werden die Interviews mündlich, während einer Face-to-Face-Befragung, oder mittels eines Kommunikationsmediums (Telefon, Videokonferenz etc.) ausgeführt. Interviews können aber auch schriftlich durchgeführt werden. In der Regel wird dafür ein Leitfadeninterview genutzt (ebd.: 6).

Jeder Projektpartner hatte zur Aufgabe, in seinem Hauptverantwortungsbereich, acht Hörende sowie acht Hörgeschädigte zu befragen. In den anderen beiden Branchen sollten jeweils vier Hörende und Hörgeschädigte befragt werden. In Summe entspricht das jeweils 16 Experten mit sowie 16 Experten ohne Hörschädigung. Die Interviews wurden persönlich durchgeführt, wobei die Befragungen mit den hörenden Arbeitnehmern schriftlich notiert und die Interviews mit den Hörgeschädigten, zur anschließenden Transkription, gefilmt wurden. Ziel der SWING-Interviews war es die persönlichen Hintergründe der Befragten zu identifizieren und die vorläufigen Begriffe der Wörterlisten auf Relevanz zu prüfen. Dafür wurde folgendes Leitfadeninterview (siehe Tabelle 1) entwickelt:

Tabelle 1: Persönlicher Fragebogen für hörende Arbeitnehmer im Bereich Kochen und Möbelherstellung

A. Einleitender Teil
1. Begrüßung
2. Vorstellung des Interviewers/ der Interviewerin und ihrer Institution
3. Einführung in das SWING-Projekt und die Ziele des Interviews
4. Informationen zum Datenschutz und Einholung der Erlaubnis zur Aufbewahrung von Aufzeichnungen (Notizen, Video/Audio) (siehe Anhang D, E: 11-14)
B. Einige Informationen über den Interview-Teilnehmer
5. Wie ist Ihr Name?
6. Wie lautet Ihre Berufsbezeichnung?
7. Welche Ausbildung haben Sie absolviert?
8. Wie ist Ihre Position im Unternehmen?
9. Wie lange sind Sie schon bei dieser Firma?
10. Waren Sie schon vorher in diesem Beruf tätig?
11. Welche Berufserfahrung haben Sie? (Anzahl der Jahre, Berufsfelder)?
12. Sagen Sie uns Ihr Alter?
C. Vorkenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf die Zielgruppe
13. Hatten Sie bereits Kontakt zu hörgeschädigten Menschen?
14. War dieser Kontakt privat und/oder beruflich?
15. Wenn ja, wie haben Sie es geschafft, miteinander zu kommunizieren?
16. Können Sie schon Gebärdensprache?
D. Fragen zur Zusammenarbeit (Kochen, Möbel) oder Geschäftsbeziehungen (Tourismus) mit hörgeschädigten Menschen
17. Könnten Sie sich vorstellen, mit jemandem mit Hörbeeinträchtigung zu arbeiten?
18. Welche Chancen sehen Sie darin?
19. Welche Herausforderungen sehen Sie?
20. Wissen Sie, wie Sie die Kommunikation erleichtern können?
21. Glauben Sie, dass es für die Kommunikation hilfreich wäre, ein Videowörterbuch mit Zeichen für die wichtigsten Wörter in Ihrem Beruf zur Verfügung zu haben?
22. Könnten Sie sich vorstellen, auch nur die wichtigsten Wörter in Gebärdensprache zu lernen?
23. Könnten Sie sich vorstellen, dass es auch an Ihrem Arbeitsplatz hilfreich sein könnte, mit hörenden Kollegen einige Wörter in Gebärdensprache zu kommunizieren (z.B. wegen hoher Lautstärke oder zur Überbrückung von Entfernungen)?

E. Gemeinsame Reflexion der Wortliste

24. Während unserer Feldforschung haben wir Ihnen und Ihren Kollegen bei Ihren Tätigkeiten am Arbeitsplatz zugehört. Wir haben versucht, die wichtigsten Wörter zu identifizieren, darunter sowohl Fachbegriffe als auch häufig verwendete Alltagsbegriffe.

Wir haben eine Liste erstellt und möchten Sie nun bitten, diese Liste durchzusehen. Bitte verwenden Sie einen Stift:

- um die Worte zu markieren, die Ihnen besonders wichtig erscheinen,
- die zu streichen, die Sie für weniger wichtig halten,
- um wichtige Wörter zur Liste hinzuzufügen, die wir übersehen haben.

F. Haben Sie noch weitere Anmerkungen?

Nach den persönlichen Interviews kreuzten die Befragten die Begriffe der Wörterlisten auf einer 4er-Rating-Skala von „sehr wichtig“ bis „überhaupt nicht wichtig“ selbstständig an (siehe Tabelle 2). Die Einordnung soll es den Forschern hinterher ermöglichen die „eher weniger wichtigen“ sowie „überhaupt nicht wichtigen“, Wörter zu entfernen, um in Summe auf 150 relevante Worte zu kommen.

Tabelle 2: Beispielausschnitt einer Wortliste aus der Tourismusbranche

	Worte und Sätze	Es wird viel in der Branche eingesetzt: <u>Sehr wichtig</u>	Es ist nützlich in der Branche. <u>Eher wichtig</u>	Es wird gelegentlich verwendet. <u>Eher weniger wichtig</u>	Es kommt nicht vor oder ist nutzlos. <u>Überhaupt nicht wichtig</u>
1	Anschrift				
2	Klima-Anlage				
3	Flughafen				
4	Betrag				
5	Alles				
6	Aperitif				

Im Gegensatz zu den Fragen für die hörenden Interviewteilnehmer wurden die Fragen für die Hörgeschädigten in Teil C und D nachträglich in leichte Sprache übersetzt (siehe Tabelle 3).

Tabelle 3: Persönlicher Fragebogen für hörgeschädigte Arbeitnehmer im Bereich Kochen und Möbelherstellung

C. Vorkenntnisse und Erfahrungen mit hörenden Kollegen
13. Haben Sie bereits mit hörenden Kollegen zusammengearbeitet?
14. Wenn ja, wie haben Sie es geschafft, miteinander zu kommunizieren?
15. Können/ konnten Ihre Kollegen schon Gebärdensprache?
16. Können Sie Lippenlesen?
D. Fragen zur Zusammenarbeit (Kochen, Möbel) oder Geschäftsbeziehungen (Tourismus) mit hörenden Menschen
17. Welche Chancen sehen Sie bei der Zusammenarbeit mit Hörenden?
18. Welche Herausforderungen/ Probleme sehen Sie?
19. Wie schwer ist es als Gehörgeschädigter einen Arbeitsplatz zu bekommen? Was sind Ihre Erfahrungen?
20. Wissen Sie, wie Sie die Kommunikation erleichtern können?
21. Finden Sie es hilfreich, ein Videowörterbuch zu bekommen? Dieses enthält Gebärden für die 150 wichtigsten Wörter im Beruf.
22. Glauben Sie, dass Ihre hörenden Kollegen auch diese 150 wichtigsten Wörter in Gebärdensprache lernen würden?
23. Was würden Sie sich wünschen? Bessere Integration etc.?

5.3.3 Zielgruppensuche

Die Interviews in Deutschland fanden zwischen dem 05.07.18 und 11.10.18 statt. Es wurden sowohl persönliche als auch schriftliche Interviews durchgeführt. Gesucht wurden hörende sowie hörgeschädigte Interviewpartner, die im Bereich Kochen, Möbelherstellung oder Tourismus arbeiten. Für die Interviews mit den hörenden Arbeitnehmern kontaktierte ILI nochmals die Geschäftsführer der Betriebe, die bereits an den Feldstudien beteiligt waren. Dadurch konnten acht Mitarbeiter von drei bereits besuchten Restaurants sowie drei Mitarbeiter von einer besuchten Tourismusinformation interviewt werden. Die Mitarbeiter aus dem beobachteten Hotel sagten die Anfrage aufgrund von Zeitmangel ab. Das letzte Interview mit einer hörenden Mitarbeiterin aus einer, nicht an der Feldstudie beteiligten, Touristeninformation wurde, aus Zeitgründen, schriftlich durchgeführt. Keine der zwei bereits besuchten Schreinereien war für ein Interview bereit. Grund dafür war ebenfalls der Zeitmangel, da die Mitarbeiter, laut Aussagen beider Geschäftsführer, im Sommer immer auf Baustellen unterwegs seien und die Interviews unentgeltlich ausführen

müssten. ILI entschloss sich daher die Auszubildenden eines Berufsbildungswerks zu interviewen.

Um an die Zielgruppe der hörgeschädigten Arbeitnehmer zu gelangen, wurden verschiedene Organisationen kontaktiert, die Kontakt zu Hörgeschädigten haben. Es stellte sich heraus, dass in den Organisationen selbst keine hörgeschädigten Mitarbeiter beschäftigt waren. Die hörenden Mitarbeiter haben zwar Kontaktdaten von hörgeschädigten Arbeitnehmern, dürfen diese aber, aufgrund der Datenschutzverordnung, nicht an Dritte weiterleiten. Durch eine Internetrecherche wurde ein Gehörlosencafé gefunden, indem dann im August Interviews mit vier hörgeschädigten Auszubildenden stattfanden. Das SWING-Projekt wurde außerdem bei einer Veranstaltung, von dem Leiter einer auf hörgeschädigte Auszubildende spezialisierten Ausbildungsstätte, vorgestellt. Er sammelte die Kontaktdaten der hörgeschädigten Interessenten und leitete sie an das ILI weiter. Nach schriftlichen Anfragen per E-Mail kamen jedoch keinerlei Rückmeldungen. Für die restlichen vier Interviews mit Restaurantmitarbeitern wurden die Auszubildenden eines Berufsbildungswerks interviewt. Auch für den Bereich der Möbelherstellung wurden vier Hörgeschädigte aus dem Berufsbildungswerk befragt. Eine Multiplikatorin gab ILI den Tipp den Interviewaufruf über Facebook zu teilen, da die Gehörlosengemeinschaft sehr aktiv in Facebook sei. Der Aufruf wurde auf 15 verschiedenen Facebookseiten und -gruppen gepostet (siehe Abbildung 1).

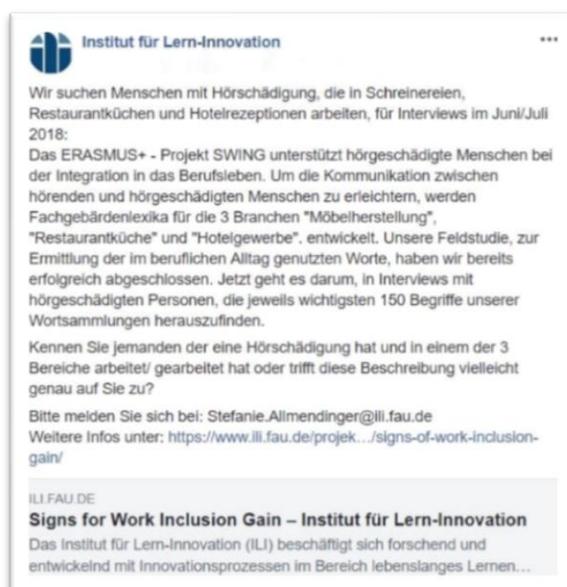


Abbildung 1: Post auf Facebook

ILI erhielt auf den Facebook-Post jedoch keinerlei Rückmeldung. An dieser Stelle stellte sich die Frage, ob die Zielgruppe zu spezifisch ist, der Aufruf von der Zielgruppe nicht verstanden wird oder das Interesse am Projekt mitzuwirken zu

gering ist. Im Juli 2018 fand das zweite offizielle internationale Projektmeeting in Budapest statt. Das Meeting wurde dazu genutzt offene Fragen zu klären. Da der ungarische Projektpartner Experte für Hörgeschädigte ist, ging die Frage der fehlenden Rückmeldung an ihn. Als Rückmeldung bekam ILI die Antwort, dass Hörgeschädigte ungern Hilfe von Hörenden annehmen und der Kontakt ausschließlich über eine weitere gehörlose Person möglich wäre.

Für die Tourismusbranche wurden Hotels kontaktiert, in denen Mitarbeiter mit Behinderung arbeiten. Bei den Telefonaten stellte sich jedoch heraus, dass an Hotelrezeptionen keine Menschen mit Hörschädigung eingesetzt werden und diese eher im Zimmerservice arbeiten. Zudem wurden Integrationshotels in ganz Deutschland kontaktiert, bei denen sich aber herausstellte, dass zum Zeitpunkt der Befragung keine hörgeschädigten Mitarbeiter angestellt waren. Während der Suche nach Interviewpartnern stellte sich ILI die Frage, ob im Tourismusbereich tatsächlich hörgeschädigte Mitarbeiter zur Zielgruppe der Befragung gehören. Nach der Projektinformation liegt der Fokus im Tourismusbereich „vor allem auf der Kommunikation zwischen hörenden Mitarbeiter/innen und hörgeschädigten Gästen“ (siehe Anhang B: 4). Damit besteht die eigentliche Interviewzielgruppe aus hörgeschädigten Touristen, weshalb der Tourismusfragebogen nun zusätzlich verändert werden musste. Es wurde ein Interviewleitfaden mit einer Mischung aus offenen und geschlossenen Fragen entwickelt (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Persönlicher Fragebogen für Hörgeschädigte im Bereich Tourismus

A. Informationen über den Interview-Teilnehmer
1. Wie ist Ihr Name? (wird anonymisiert, dient nur der Zuordnung)
2. Wie alt sind Sie?
3. Können Sie Lippenlesen? (<input type="checkbox"/> Ja / <input type="checkbox"/> Nein)
B. Erfahrungen bei der Reise
4. Wie oft verreisen Sie pro Jahr? (ungefähre Angabe)
5. Wie buchen Sie Ihre Reise? (Internet, Reisebüro...)
6. Hilft Ihnen jemand bei der Buchung? (<input type="checkbox"/> Ja / <input type="checkbox"/> Nein)
7. Verreisen Sie mit Ihren hörenden Familienangehörigen/ Freunden? (<input type="checkbox"/> Ja / <input type="checkbox"/> Nein)
8. Kennen Sie spezielle Reisebüros oder Reiseangebote für Hörgeschädigte? (<input type="checkbox"/> Ja / <input type="checkbox"/> Nein) Wenn ja, bitte nennen Sie ein paar Beispiele.
C. Fragen zur Kommunikation mit Tourismusmitarbeitern
9. Übernachten Sie regelmäßig in Hotels? (<input type="checkbox"/> Ja / <input type="checkbox"/> Nein)

10. Wenn ja, wie kommunizieren Sie mit dem Personal?
11. Konnte das Hotelpersonal Gebärdensprache? (<input type="checkbox"/> Ja / <input type="checkbox"/> Nein)
12. Nehmen Sie an Stadtführungen teil? (<input type="checkbox"/> Ja / <input type="checkbox"/> Nein)
13. Wenn ja, wie kommunizieren Sie mit den Stadtführern?
14. Konnten die Stadtführer Gebärdensprache sprechen? (<input type="checkbox"/> Ja / <input type="checkbox"/> Nein)
15. Besuchen Sie Informationszentren für Touristen? (<input type="checkbox"/> Ja / <input type="checkbox"/> Nein)
16. Wenn ja, wie kommunizieren Sie mit den Mitarbeitern der Touristeninformation?
17. Konnten die Mitarbeiter der Touristeninformation Gebärdensprache? (<input type="checkbox"/> Ja / <input type="checkbox"/> Nein)
18. Wissen Sie, wie Sie die Kommunikation erleichtern können?
19. Halten Sie es für hilfreich, wenn hörende Hotelangestellte die wichtigsten Worte in DGS lernen? (<input type="checkbox"/> Ja / <input type="checkbox"/> Nein)
20. Haben Sie sonst noch Ideen oder Wünsche?

Da im Raum Erlangen – Nürnberg monatliche Gebärdentreffs stattfinden, entschloss ILI sich, den direkten Weg zu den Gehörlosen zu wählen und selbst an einem solchen Treffen teilzunehmen. Da die Vermutung nahelag, dass persönliche Interviews, die zusätzlich gefilmt werden, auf Ablehnung stoßen, entschloss ILI sich schriftliche Interviews durchzuführen. An dem Gebärdentreff nahmen zwei hörende Gebärdensprachschülerinnen, ein autistischer Hörgeschädigter sowie ein Gebärdensprachdozent teil. Der Fragebogen war damit ausschließlich für den Gebärdensprachdozenten geeignet. Nach der Vorstellung des Projektes durch ILI, wies der Gebärdensprachdozent darauf hin, dass alle Hörgeschädigten gerne reisen. Zudem arbeite er mit hörgeschädigten Kollegen zusammen und könnte die Fragebögen an seine Arbeitskollegen verteilen. Die Fragebögen wurden allesamt ausgefüllt zurückgeschickt. Da der Rücklauf jedoch über zwei Wochen dauerte, kontaktierte ILI einen weiteren Gebärdensprachdozenten persönlich an einer Volkshochschule, vor Beginn seines Gebärdensprachkurses. In der gleichen Woche erhielt ILI alle Rückmeldungen, inklusive der neuen Rückmeldung des Gebärdensprachdozenten, zurück.

5.4 Ergebnisdiskussion

Im Folgenden werden ausschließlich die Interviews der deutschen Projektpartner ausgewertet. Es muss beachtet werden, dass Quantifizierungen vorgenommen werden, die sich anhand der Interviewverläufe und Beobachtungen ergeben haben. Da viele offene Fragen gestellt wurden, sind die Interviews jedoch nicht 1:1 miteinander vergleichbar.

5.4.1 Ergebnisse der Interviews

In Deutschland wurden insgesamt acht Befragungen mit Hörenden für den Bereich Kochen, vier Befragungen für den Bereich Möbelherstellung sowie vier Befragungen im Tourismusbereich durchgeführt. Die Interviews mit Hörgeschädigten beliefen sich auf acht für den Bereich Kochen, vier für den Bereich Möbelherstellung sowie fünf für den Tourismusbereich. Bei den Befragungen von Hörgeschädigten wurden neun Auszubildende spezieller Ausbildungsstätten befragt. Diese Ausbildungsstätten sind Rehabilitationseinrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigungen (Schwerhörigkeit, Gehörlosigkeit oder Resthörigkeit), um ihnen eine soziale Integration sowie berufliche Eingliederung zu ermöglichen. Die Ergebnisse jeweils eines hörgeschädigten Interviewpartners sowohl aus dem Bereich Kochen als auch aus dem Bereich Tourismus sowie zweier Interviewpartner aus dem Bereich Möbelherstellung können, aufgrund der fehlenden Einstimmung zur Veröffentlichung, nicht weiter berücksichtigt werden.

Die Stigmawahrnehmung Hörgeschädigter wurde bei den Interviews mit den hörenden Experten nicht explizit erfragt. Bei den Interviews äußerte sich ein Befragter jedoch beiläufig darüber, dass eine gute Freundin von ihm ein behindertes Kind hätte (siehe Anhang F: 21). An dieser Stelle wäre es interessant gewesen zu erfahren, ob das Kind aufgrund der Hörschädigung an sich oder aufgrund weiterer Beeinträchtigungen als „behindertes Kind“ charakterisiert wird. Die Ablehnung durch Hörende wurde durch Frage 19 (siehe Tabelle 3) *„Wie schwer ist es als Gehörgeschädigter einen Arbeitsplatz zu bekommen? Was sind Ihre Erfahrungen?“* in den Interviews mit den Hörgeschädigten abgedeckt. Bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz haben die Befragten weitestgehend ähnliche Erfahrungen gemacht. Durch die auf Hörgeschädigte spezialisierten Ausbildungsstätten verlief die Suche nach einem Ausbildungsplatz problemlos (siehe Anhang G: 45, 48, 49). Einige Befragte merkten zusätzlich aber an, dass es sicherlich schwerer gewesen wäre, einen Platz zu bekommen, hätte es diese Einrichtung nicht gegeben (siehe Anhang G: 40, 46, 47). Ein Befragter (siehe Anhang G: 40) hat vor seiner Kochausbildung eine Ausbildung zum

Floristen absolviert. Das Bewerben „*war schwierig, weil viele Firmen, viele Firmen suchen hörende Menschen mit telefonisch*“ (siehe Anhang G: 40), weshalb er meistens Ablehnung erfahren hat, da er aufgrund seiner Hörschädigung nicht telefonieren kann. Wegen einer Allergie wollte er eine Umschulung beim Arbeitsamt beantragen. Die Mitarbeiter des Arbeitsamts sagten ihm jedoch, er solle weiter Bewerbungen für eine Stelle als Florist schreiben und lehnten den Antrag, mit dem Hinweis darauf „*Gummihandschuhe bis da oben tragen*“, (siehe Anhang G: 40) ab. Der Interviewte sagte „*ne das kann nicht sein, ist unverschämt*“ (siehe Anhang G: 40) und suchte sich Unterstützung durch den Integrationsfachdienst, mit wessen Hilfe es ihm schließlich gelang seinen jetzigen Ausbildungsbetrieb zu finden. Zwei weitere Hörgeschädigte erhielten Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche durch die Eltern, das Arbeitsamt oder einen Dolmetscher (siehe Anhang G: 42, 43).

Mit Ausnahme eines Befragten (siehe Anhang G: 28) haben alle Hörgeschädigten bereits mit Hörenden zusammengearbeitet. Alle hörenden Befragten hatten, bis auf einen Mitarbeiter, bereits Kontakt zu hörgeschädigten Menschen. Die Lehrlinge aus der Möbelherstellung sind allesamt durch den Ausbildungsbetrieb in professionellen Kontakt mit Hörgeschädigten getreten. Im Gegensatz dazu haben die Forscher vor der Studie noch keinerlei Kontakt zu hörgeschädigten Menschen gehabt. Sie haben erst im Forschungsprozess gelernt, wie man richtig mit Hörgeschädigten umgeht.

Bei der interkulturellen Kommunikation weisen sowohl Hörende als auch Hörgeschädigte auf Strategien hin, bei denen sich die Hörgeschädigten an die lautsprachliche Mehrheit anpassen müssen (siehe Abbildung 2). Im Vergleich zu zehn Hörenden (siehe Anhang F: 15-19, 22, 25, 27, 29, 30), von denen vier bereits Kontakt zu Hörgeschädigten gemacht haben die entweder ein Restgehör oder technische Kompensationsmittel hatten (siehe Anhang F: 15-17, 30), nutzen lediglich fünf der hörgeschädigten Befragten (siehe Anhang G: 39, 42, 45, 47, 49) die Lautsprache als Mittel zur interkulturellen Kommunikation. Die Forscher konnten unter den hörgeschädigten Interviewteilnehmern fünf Personen (siehe Anhang G: 39, 42, 45, 47, 49), welche technische Hilfsmittel (Hörgerät, CI) nutzen, identifizieren. Ein hörender Befragter (siehe Anhang F: 15) bemängelt an der früheren Zusammenarbeit mit einer Kollegin, die ein Hörgerät nutzte, dass eine Kommunikation mit ihr am Abend nicht mehr möglich war, weil ihr Hörgerät abends keinen Akku mehr hatte. Zusätzlich zur Lautsprache geben sechs der hörenden Befragten folgende, auf die Lautsprache abzielende, Strategien an: langsam Sprechen, deutlich Sprechen, Nutzen einer höheren Lautstärke sowie das Wiederholen von Gesprochenem (siehe Anhang F: 15, 16, 17, 18, 27, 29). Vier der hörgeschädigten Befragten (siehe Anhang G: 40, 42, 43, 46)

halten die Strategien zur langsamen, deutlichen sowie wiederholenden Lautsprache ebenfalls für kommunikationserleichternd. Im Gegensatz zu lediglich vier Hörenden (siehe Anhang F: 17, 25, 29, 30), geben zwölf der dreizehn Hörgeschädigten (siehe Anhang F: 31,35,37; siehe Anhang G: 39-49) die Relevanz des Lippenlesens, des Einsatzes der Mimik sowie des Mundbildes an.

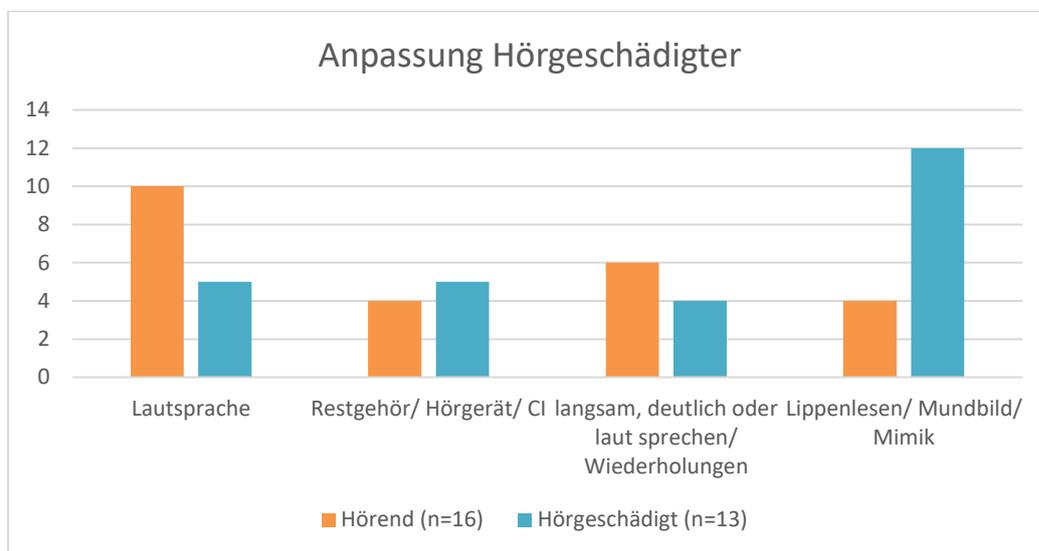


Abbildung 2: Anpassung Hörgeschädigter

Trotz der lautsprachlichen Strategien entstanden bei drei Hörenden (siehe Anhang F: 15, 18, 26) sowie fünf Hörgeschädigten (siehe Anhang F: 35; siehe Anhang G: 39, 42, 43, 45) bereits Missverständnisse in der interkulturellen Kommunikation. „Die Kommunikation ist sehr schwierig. Es klappt mit manchen besser, mit manchen schlechter“ (siehe Anhang F: 26). Zwei der Hörenden (siehe Anhang F: 18, 29) verwiesen darauf, dass sie sich bei der Kommunikation mit Hörgeschädigten nie sicher waren, ob das Gesagte auch richtig verstanden wurde. Die Hörgeschädigten (siehe Anhang F: 35; siehe Anhang G: 39, 43, 45) geben an, dass Missverständnisse in der Kommunikation mit Hörenden entstehen, wenn diese ein zu schnelles Sprechtempo haben oder die Umgebungsgeräusche laut sind. Zwei der Hörgeschädigten (siehe Anhang G: 42, 43) verweisen darauf, dass die Kommunikation abhängig von der Gruppengröße sei, je kleiner diese wäre, desto besser würde auch die Kommunikation gelingen.

In der Praxis haben Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung starke Sprachstörungen, wie etwa Sprachentwicklungsstörungen sowie -verzögerungen oder Leserechtschreib-Schwächen. Einer der Ausbildungsleiter erzählte den Forschern, dass alle befragten hörgeschädigten Auszubildenden auch eine Sprachstörung haben. Hörgeschädigte haben, verglichen mit Hörenden, zusätzlich zur schlechten Sprach-

kompetenz einen deutlich reduzierten Wortschatz. Der italienische Koordinator erhielt nach einem Interview mit einem Hörgeschädigten-Multiplikator den Hinweis, dass das „mentale Alphabet“ Hörgeschädigter kleiner als das Hörender ist. Viele Wörter seien ihnen nicht geläufig, obwohl sie das dahinterstehende Konzept kennen würden. Im Interview äußerte sich das dadurch, dass viele der Wörter in der Wörterliste erstmals nicht verstanden wurden und von den Forschern erklärt werden mussten. Daher nutzten die Projektpartner, zusätzlich zu den Wörterlisten, visuelle Darstellungen, Synonyme und Definitionen. Bereits in den ersten Interviews kam heraus, welche Fragen von den Hörgeschädigten nicht verstanden wurden, weshalb die Forscher nicht die erwünschten Antworten auf die Fragen 17 und 18 (siehe Tabelle 3) erhielten. Als Beispiel sei ein Auszug eines der Interviews (siehe Anhang G: 49) genannt:

Interviewer: „Welche Vorteile siehst du in der Zusammenarbeit mit Hörenden?“

Interviewter: „Ja, kann.“

Interviewer: „Welche Vorteile gibt es denn?“

Interviewter: „Normal.“

Da die Forscher diese Wörter nicht in die Kategorie Fremdwort einsortiert hätten, musste die Frage spontan umformuliert werden. Die Fragen waren insgesamt zu lang, der Interviewleitfaden (siehe Anhang C: 8) verweist auf kurze Sätze mit maximal fünf Wörtern pro Satz. Viele der Fragen überstiegen diese Zahl jedoch bei weitem. Auch die erklärenden Texte waren zu lang für die Hörgeschädigten und wurden von den Forschern vor Ort erklärt. Die schweren Fragen könnten ein Grund dafür sein, dass die Interviews teilweise sehr kurz ausfielen und die schriftlichen Fragebögen nicht komplett ausgefüllt wurden.

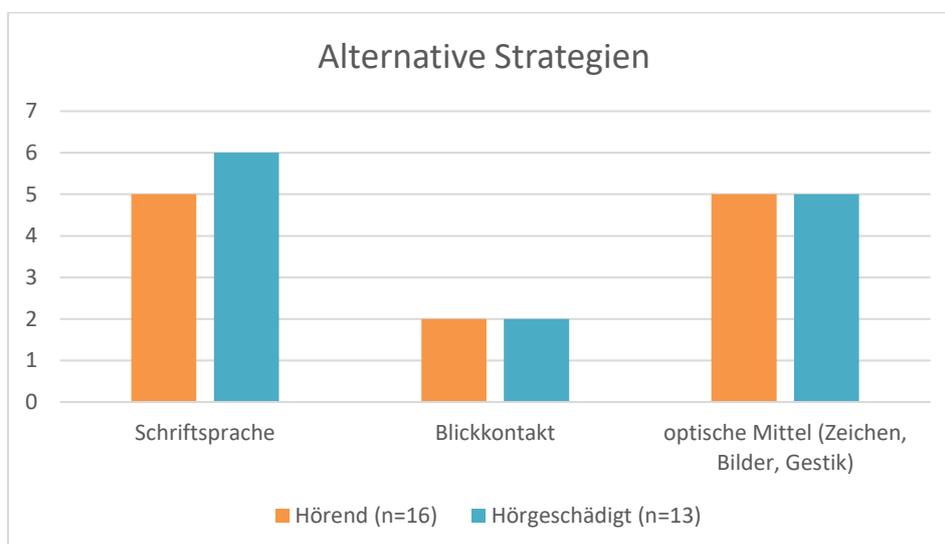


Abbildung 3: Alternative Strategien

Als alternative Kommunikationsstrategien (siehe Abbildung 3) geben fünf der hörenden Befragten die Schriftsprache an (siehe Anhang F: 23, 25, 26, 27, 28). Sechs der Hörgeschädigten teilen diese Strategie (siehe Anhang F: 31, 36, 38; siehe Anhang G: 46, 47, 48). Weniger oft wird der Einsatz des Blickkontakts genannt, lediglich zwei Hörende (siehe Anhang G: 15, 16) sowie zwei Hörgeschädigte (siehe Anhang F: 39, 43) geben diese Strategie als Kommunikationsmittel an. Die geringe Anzahl der Hörgeschädigten, welche die Relevanz des Blickkontakts anmerkten, kann dadurch erklärt werden, dass eine Voraussetzung für das Lippenlesen der permanente Blickkontakt ist. Bis auf einen Hörgeschädigten empfanden alle Hörgeschädigten das Lippenlesen als wichtige Kommunikationsstrategie bei der Kommunikation mit Hörenden. Der permanente Blickkontakt wird von den Befragten jedoch als Problem bei der alltäglichen Arbeit angesehen. Der Einsatz von Zeichen, Bildern und Gesten wird sowohl von fünf Hörenden (siehe Anhang F: 16, 18, 19, 24, 27) als auch von fünf Hörgeschädigten (siehe Anhang F: 32, 36; siehe Anhang G: 41, 44, 47) als Kommunikationsstrategie genannt.

Lediglich ein hörender Befragter (siehe Anhang F: 20) gibt an, dass die Kommunikation mit Hörgeschädigten durch einen Betreuer stattfand. Die Forscher beobachteten fünf Dolmetscher (siehe Anhang G: 42, 43, 44, 46, 48) während der Interviews.

Keiner der hörenden Befragten gibt an, gebärdensprachkompetent zu sein. Zwei Befragte haben aber Grundkenntnisse in alltäglicher Gebärdensprache (siehe Anhang F: 15) sowie dem Gebärdensprachalphabet (siehe Anhang F: 23). Alle hörgeschädigten Befragten geben an mit Hörenden in Gebärdensprache zu kommunizieren oder, dass ihre Kollegen Gebärdensprache lernen würden. Die hohe Zahl gebärdensprachkompetenter Kollegen lässt sich dadurch erklären, dass neun der Befragten ihre Lehre in speziellen Ausbildungsstätten absolvieren, in denen gebärdensprachkompetente Auszubildende und Ausbildungsleiter arbeiten. Die Tatsache, dass alle Interviews in Lautsprache gehalten wurden und keiner der Forscher gebärdensprachkompetent war erforderte von den Hörgeschädigten ein hohes Maß an Konzentration und Anstrengung. Die Hörgeschädigten haben viel Zeit benötigt, um die Wörterliste auszufüllen und die Interviews in Lautsprache durchzuführen. Während Hörende mehrere Dinge gleichzeitig hören und Geräusche nur schwer ausblenden können, können sich die Augen Hörgeschädigter nur auf eine Sache gleichzeitig konzentrieren. Aufgrund der Kompensation des Hörnervs durch den Sehnerv ist eine schnellere Ermüdung der Augen die Folge.

Alle Hörenden sowie Hörgeschädigten geben an, dass es für die interkulturelle Kommunikation hilfreich wäre, ein Videowörterbuch, mit den 150 wichtigsten Begriffen, für ihre Berufssparte zu haben. Mit Ausnahme eines Befragten mit einer Lern-

störung (siehe Anhang F: 25), würden alle Hörenden Gebärdensprache lernen. Einer der Befragten geht zusätzlich jedoch erst von einer Notwendigkeit aus, die Sprache lernen zu müssen, beispielsweise wenn jede Woche ein gehörloser Kunde vorbeikommen sollte oder ein gehörloser Kollege mit ihm zusammenarbeiten würde (siehe Anhang F: 28). Zusätzlich zur App hätte ein Befragter gerne Tipps zur sicheren Anwendung von einem Profi (siehe Anhang F: 27). Die Herausforderung für die Befragten besteht darin, dass nicht alle Wörter durch das Videowörterbuch abgedeckt werden können. Diese Tatsache könnte enttäuschend für die Gehörlosen sein (siehe Anhang F: 27). Alle hörgeschädigten Befragten glauben, dass ihre hörenden Kollegen die wichtigsten Worte in Gebärdensprache lernen würden. Zwei hörgeschädigte Auszubildende sagen, dass ihre Kollegen bereits Gebärdensprache lernen (siehe Anhang G: 41, 44). Eine hörende Kollegin nutzt dafür das Wörterbuch des Karin Kestner Verlags (siehe Anhang G: 41). Zwei der reisebegeisterten Befragten geben an, dass es hilfreich wäre, wenn Hotelmitarbeiter die wichtigsten Wörter im DGS lernen würden: *„Es wäre schön, ob die hörende Gebärdensprache beherrschen könnten“* (siehe Anhang F: 32). Auch eine Zusammenarbeit mit hörenden und hörgeschädigten Arbeitnehmern können sich alle Befragten vorstellen. Nach den ersten Gehversuchen würde man sich an eine Zusammenarbeit gewöhnen, da sich vieles wiederholt und kaum mehr miteinander geredet werden müsse (siehe Anhang F: 16, 19, 22).

Die Chancen, die Hörende bei der Zusammenarbeit mit Hörgeschädigten sehen, sind zum einen die stärkere Konzentration Hörgeschädigter, da sie durch Geräusche wenig bis gar nicht abgelenkt werden (siehe Anhang F: 23). Ein Befragter sieht die Chancen der App darin, dass dadurch alle Menschen eine gleiche Behandlung erfahren können: *„Die Menschen wollen auch am Leben, an der Kultur teilhaben“* (siehe Anhang F: 27). Ein Befragter weist jedoch darauf hin, dass die Zusammenarbeit in einer kleinen Küche nicht möglich ist (siehe Anhang F: 15). Zwei Befragte können sich einen hörgeschädigten Mitarbeiter ausschließlich in bestimmten Bereichen vorstellen wie beispielsweise in der Spülküche oder beim Kochen/Backen nach Rezept (siehe Anhang F: 17, 19). Der Zeitmangel (siehe Anhang F: 17) sowie die andauernde Nutzung der Hände während der Arbeit (siehe Anhang F: 16) wird im Bereich Kochen als Hindernis empfunden. Bereiche, in denen viel Kundenkontakt (persönlich oder telefonisch) besteht, werden als ungeeignet empfunden (siehe Anhang F: 30). Zwei Befragte geben an, dass es auch abhängig von der Person sei, sie müsse willig und fleißig sein (siehe Anhang F: 19, 20). Die Frage danach, welche Chancen die Hörgeschädigten in der Zusammenarbeit mit Hörenden sehen, beantworten die Befragten damit, dass man von Hörenden lernen kann (siehe Anhang G: 39, 42, 43, 44, 46, 49), diese mehr Erfahrung haben (siehe Anhang G: 39), sie sich bei der

Kommunikation nicht gegenseitig ansehen müssen und sie dabei auch weiter voneinander weg stehen können (siehe Anhang G: 47).

5.4.2 Lösungsstrategien

Nachdem die Kommunikationsstrategien der SWING-Befragten dargestellt wurden, werden im Folgenden Studien mit ähnlichen Ergebnissen vorgestellt und um zusätzliche Kommunikationsstrategien im interkulturellen Umgang erweitert.

Förderung der Anpassung Hörgeschädigter

Eine wichtige Strategie, welche sowohl Hörende als auch Hörgeschädigte bei der interkulturellen Kommunikation anwenden, ist die Lautsprache. Das war ebenfalls ein zentrales Ergebnis des Projekts **Praxis Integration GINKO** (Gesetzeswirkungen bei der beruflichen Integration schwerhöriger, ertaubter und gehörloser Menschen durch Kommunikation und Organisation), welches die Situation von über 3000 hörgeschädigten Deutschen am Arbeitsplatz analysierte. 81,1 Prozent (n=2.586) der berufstätigen GINKO-Teilnehmenden kommunizieren mittels Lautsprache und zusätzlichem Lippenlesen (vgl. o.V. 2012). „Deshalb sind geeignete Umgebungsbedingungen wie gute Licht-Verhältnisse oder Blick-Kontakt zum Kommunikationspartner am Arbeitsplatz besonders wichtig“ (ebd.).

Im Umgang mit Hörgeschädigten sollten „Stimmungsinformationen weitestmöglich auch durch Mimik und Gestik zum Ausdruck gebracht werden“ (Eitner 2008: 64). Ein Interviewter der Studie, von Foster und MacLeod aus dem Jahr 2003, wies darauf hin, dass er sich mit der Zeit an die Sprachmuster seiner hörenden Kollegen gewöhnt hat. Er bat diese immer dann, wenn er mit Fremden kommunizieren musste, darum ihm das Gesagte zu übersetzen (vgl. Foster/MacLeod 2003: 130).

Das Lippenlesen kann beim Verstehen unterstützen, trotzdem ist es effizienter sich gegenseitig Notizen oder E-Mails zu schreiben, da viele Wörter die gleichen Mundbilder besitzen (vgl. Kelly/Denton 2018: 59). 55,5 Prozent (n=1.770) der GINKO-Befragten nutzten Schreiben als Kommunikationsstrategie, darunter 75,5 Prozent der Gehörlosen (n=784) und 69,7 Prozent der Ertaubten (n=299) (vgl. o.V. 2012). Die vermehrte Kommunikation via E-Mail ersetzt das Telefongespräch und „puts everyone on an equal footing“ (Foster/MacLeod 2003: 129).

Anpassung Hörender

Hörgeschädigte wählen ihre Kommunikationsstrategien in Abhängigkeit vom Grad und vom Zeitpunkt des Auftretens der Hörschädigung aus (vgl. o.V. 2012). 24,6 Prozent (n=784) der GINKO-Teilnehmer, darunter 35,7 Prozent der Gehörlosen (n=371) und 36,4 Prozent der Ertaubten (n=156), verwenden DGS (ebd.). Gehörlose oder Menschen, die sich der Gehörlosenkultur zugehörig fühlen, präferieren die Kommunikation in DGS, da sie für „Leichtigkeit und Verlässlichkeit“ (Heßmann et. al 2012: 1) und darüber hinaus zu einem Aufbau von Nähe zu dem Kommunikationspartner sorgt. Wenn Form, Inhalt und Bedeutung der Gebärdensprache verstanden werden, führt das zu einem gelingenden und gleichberechtigten Dialog (vgl. Gutjahr 2005: 11).

„Man muss Gehörlose als Gesprächspartner auf Augenhöhe erlebt haben, Augenhöhe erreicht aber in der Regel nur, wer die Sprache Gehörloser [...] angemessen beherrscht“ (Heßmann et. al 2012: 1).

Da die Forscher des SWING-Projekts nicht gebärdensprachkompetent sind, war ein gleichberechtigter Dialog nicht möglich. Die Kommunikation kann zwar auch bei einer gemeinsam geteilten Sprache misslingen, das Risiko für eine misslingende lautsprachliche Kommunikation ist für Hörgeschädigte jedoch erheblich größer als für Hörende (vgl. Gutjahr 2005: 12). Andererseits kann die hörende Perspektive auch ein zusätzlicher Anreiz sein, dass Hörgeschädigte sich verstärkt mitteilen möchten (vgl. ebd.: 254).

Welche Auswirkungen eine Anpassung der hörenden Mehrheit an die hörgeschädigte Minderheit, in einer gebärdensprachlichen Arbeitsumgebung hat, wurde in einer Studie von Young et al aus dem Jahr 2000 untersucht (vgl. ebd.: 186). Dafür wurden insgesamt 41 hörgeschädigte und hörende gebärdensprachkompetente Arbeitnehmer interviewt, die in gemischten Organisationen arbeiten (vgl. ebd.: 186).

Für die hörgeschädigten Arbeitnehmer entwickelte sich in der gebärdensprachlichen Umgebung das Gefühl des „being involved“ (ebd.: 189). Dies ist nach Meinung der Hörgeschädigten nicht direktes Ergebnis der erleichterten Kommunikation in Gebärdensprache, sondern das Ergebnis davon Respekt und Wertschätzung entgegengebracht zu bekommen (vgl. ebd.: 190). Das Selbstbewusstsein der Hörgeschädigten Mitarbeiter, hinsichtlich der eigenständigen Aufgabenerledigung, stieg aufgrund des Wohlbefindens am Arbeitsplatz (vgl. ebd.: 190). Die Isolation aus der Hörendenwelt wurde zudem eingedämmt, da Beziehungen entstanden, die so vorher nicht möglich waren (vgl. ebd.: 190). Ein Interviewter stellte fest, dass Hörende durch das Gebärden plötzlich zu echten Personen mit realen Charakteren und

Gefühlen wurden (vgl. ebd.: 190). Entscheidend für die Hörgeschädigten in der gebärdensprachlichen Kommunikation mit Hörenden sei dabei nicht der Gesprächsfluss, sondern der Wille zur Kommunikation in Gebärdensprache (vgl. ebd.: 191). Der Wille allein zeigt die Wertschätzung für die hörgeschädigten Kollegen und stärkt den Wunsch eine Beziehung zu ihnen aufzubauen. Die größte Bedeutung, für die Hörgeschädigten in der gebärdensprachlichen Umgebung hatte die Tatsache, dass sie sich sprachlich nicht verstellen mussten und einen gleichwertigen Zugang zu Informationen erhielten. Dadurch bekamen sie auch die Möglichkeit an Diskussionen teilzunehmen (vgl. ebd.: 189).

Im Gegensatz dazu mussten die Hörenden sich in der gebärdensprachlichen Umgebung selbst verändern, da sie die neue Sprache lernen und anwenden mussten. Es ergaben sich Probleme durch eine fehleranfällige linguistische Kompetenz, wodurch sich Frustration aufbaute (vgl. ebd.: 191). Berufsspezifisches Wissen musste nun in mehreren Sprachen kompetent vermittelt werden (vgl. ebd.: 191). Sie lernten zwar arbeitsspezifische Begriffe, konnten dafür jedoch keinen Small Talk halten. In Gruppen zu gebärden empfanden die Hörenden als besonders mühsam. Ein gewisses Maß an Selbstbewusstsein war nötig, um die Gebärdensprache überhaupt erst anzuwenden (vgl. ebd.: 192). Menschen, mit einem starken Selbstbewusstsein wendeten die Gebärdensprache an, egal wie gut oder schlecht ihr sprachliches Level war. Sie vertraten die Einstellung, dass sich ihre linguistische Kompetenz mit der Zeit verbessern würde und die hörgeschädigten Mitarbeiter ihnen helfen würden, sollten sie Fehler machen. Im Gegensatz dazu trauten sich Hörende, mit einem geringen Selbstbewusstsein, nicht zu DGS zu verwenden. Sie hatten Angst vor einer schlechten Bewertung durch die Hörgeschädigten. Für Hörende erforderte es dazu einiges an Anstrengung jederzeit in Gebärdensprache kommunizieren, zu müssen (vgl. ebd.: 192). Hin und wieder vergaßen die Hörenden zu gebärden. Die Kommunikation verlief nicht ungezwungen, da die Hörenden eine doppelte Herausforderung bewerkstelligen mussten: den eigenen Job erledigen und dabei gleichzeitig eine andere Sprache sprechen. Da in den Pausen auch Gebärdensprache gesprochen wurde, gab es keine Möglichkeit sich auszuruhen.

Die Erfahrungen sich in einer sprachlichen Umgebung zurecht zu finden und anzupassen, die nicht der eigenen sprachlichen Umgebung entspricht, sind sowohl bei Hörenden als auch Hörgeschädigten gleich. Beide Gruppen haben Angst davor Fehler zu machen und dadurch negativ von der anderen Gruppe bewertet zu werden, da sie ihre linguistische Kompetenz unzureichend finden. Das Kommunizieren erfordert eine anhaltend hohe Konzentration. Auch das Sprechen in Gruppen wird als große Herausforderung gesehen.

Daher ist der Zugang zu Unterstützungsdiensten, die die Kommunikation erleichtern für beide Gruppen erforderlich (vgl. Foster/MacLeod 2003: 129). Hörgeschädigte müssen den Wunsch nach einem Dolmetscher ausdrücken, damit dieser bei wichtigen Teambesprechungen oder Informationsveranstaltungen zum Einsatz kommt. Bei der Kommunikation mit Hilfe eines Dolmetschers ist es wichtig als Hörender nicht den Dolmetscher anzuschauen, sondern den Hörgeschädigten, da dies die Person ist, mit der eigentlich geredet wird (vgl. Kelly/Denton 2018: 59). Steht kein Dolmetscher zur Verfügung, kann das Informationsdefizit durch einen hörenden Kollegen verringert werden, der den Auftrag erhält, wichtige Informationen an den Hörgeschädigten weiterzugeben (vgl. Kupke 1994: 357). Dafür sollte ein Kollege gewählt werden, der sensibel genug ist auf den Gehörlosen einzugehen (vgl. Foster/MacLeod 2003: 136). Doch trotz aller Bemühungen, um eine angemessene Übersetzung, kann der Kollege bzw. der Dolmetscher dem Hörgeschädigten nicht die vollständigen Informationen vermitteln (vgl. ebd.: 130). Aber „deaf people are generally aware that they do not always get the ‘full story’“ (Foster 1998: 120).

Kulturelle Anpassungen

Problematisch an einem differierenden sozialen Hintergrund zwischen Interviewer und Interviewtem ist, das fehlende Handlungswissen über den richtigen Umgang mit Hörgeschädigten, welches zu einer Überforderung führen kann (vgl. Gutjahr 2005: 254). Das Bewusstsein über die kulturellen Differenzen Hörender und Hörgeschädigter und das gleichzeitige Anpassen an diese Unterschiede ist zentral für einen gelingenden interkulturellen Dialog und wirkt aufkommenden Missverständnissen entgegen (vgl. Foster/MacLeod 2003: 131; s.a. Mindess 2002: 520).

Ein SWING-Befragter gibt an, dass eine gelingende Einstellung eines hörgeschädigten Kollegen wesentlich von der Vorbereitung darauf abhängt. Die hörenden Mitarbeiter sollten beispielsweise vor Einstellung einen Kurs belegen (siehe Anhang F: 21). Weiterhin wird das gegenseitige Verständnis füreinander genannt (siehe Anhang F: 20, 22).

Hörende Mitarbeiter sollten daher vor der Einstellung eines hörgeschädigten Kollegen durch ihren Chef über die Auswirkungen der Gehörlosigkeit unterrichtet werden und bei Interesse Gebärdensprachkurse besuchen können (vgl. Kupke 1994: 356). Für Gehörlose sollte der „Übergang von dem ‘Schutzraum’ Schule“ (ebd.: 356) oder den behüteten auf Hörschädigten spezialisierten Ausbildungsstätten in die hörende Arbeitswelt ebenfalls durch Seminare oder Ähnliches erleichtert werden, um die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Kommunikationstrainings mit einem Integrationsfachdienst vor Ort am Arbeitsplatz können dazu führen, dass die hörenden Kollegen lernen, mehr Rücksicht auf den Hörgeschädigten zu nehmen, langsam und deutlich zu sprechen, geduldiger zu sein oder notfalls andere Kommunikationskanäle zu nutzen (vgl. Rogalla 2018: 15).

Kontrolle über das Kommunikationsereignis

Die Möglichkeit sich als Hörgeschädigter sowohl in der Hörenden- als auch in der Gehörlosenwelt zurechtzufinden, „ohne die eigene Authentizität [...] zu verlieren“ (Gutjahr 2005: 259) bietet die Strategie der „bicultural skills“ (ebd.: 257). Dabei lässt sich der Hörgeschädigte auf die Hörenden ein, indem er seine Hörschädigung offen anspricht und um Rücksichtnahme bittet (vgl. ebd.: 259).

Eine Befragte der SWING Studie wendete diese Strategie sogar direkt während des Interviews an: *„langsam, nochmal“* (siehe Anhang G: 42). Ein weiterer Hörgeschädigter (siehe Anhang G: 46) weist bei zwei Fragen darauf hin, dass diese *„bisschen schwer“* oder zu lang seien, und fragt danach, ob die Forscher das *„einfacher erklären“* könnten. Ein weiterer Befragter weist darauf hin, dass er die Hörenden offen darum bittet, das Gesprochene zu wiederholen: *„Entschuldigung ich habe nicht verstanden, bitte nochmal und meine Kollegin versucht nochmal mit mir deutlich sprechen und dann habe ich verstanden und dann haben wir was gemacht“* (siehe Anhang G: 40).

Hörgeschädigte die bicultural skills besitzen ermöglichen es den Hörenden die Situation besser einschätzen zu können. Diese Offenbarung hat einen positiven Effekt auf die Beziehungsebene (vgl. ebd.: 259). Die Einweihung Hörender in die Kommunikationsbedürfnisse Hörgeschädigter, ist eine weit verbreitete Strategie (vgl. Foster/MacLeod 2003: 135).

- *„You cannot expect everybody to know everything about my [deaf person's] needs. [...] I have my responsibilities to educate them about strategies that will benefit both of us“* (ebd.: 135).
- *„One man said, 'With every new person that I meet, I make the effort to make them aware that I have a particular communication need which he must cooperate with. If he doesn't want to cooperate then that's his loss'“* (Bain et al 2004: 125).

Der Hörgeschädigte ist selbst dafür verantwortlich, seine Situation hörenden Arbeitnehmern sowie Kollegen offenzulegen. Diese direkte Ansprache kann zu einem positiven Verlauf der Kommunikation führen. Einem Interviewten aus der Studie von Foster und MacLeod fiel auf, dass bei dem Wort *‘gehörlos‘* sofort Panik bei den Hörenden aufkam. Um diese Panik zu eliminieren, erklärte er fortan bei jedem Kennenlernen mit Hörenden, dass er zwar gehörlos sei, aber das Lippenlesen

beherrschen würde (vgl. Foster/MacLeod 2003: 135).

Bei Geschäftsessen oder anderen Treffen in einer lauten Umgebung mit einer großen Gruppe ist es schwer für Hörgeschädigte Lippen zu lesen. Ein Interviewter der Studie von Foster und MacLeod vergewisserte sich daher vor jedem Treffen darüber, dass das Treffen in einem ruhigeren Bereich des Restaurants stattfinden wird, oder positionierte sich so am Tisch, dass er sich zu allen Gesprächspartnern hinwenden konnte (vgl. ebd.: 134). So kann der Hörgeschädigte in Meetings beispielsweise darum bitten den Platz mit einem Hörenden zu tauschen, um eine bessere Sicht auf die Teilnehmer zu erlangen.

Der klare Zugang zur visuellen Kommunikation ist besonders wichtig für Hörgeschädigte (vgl. Mindess 1999: 98). Die Erlangung der Kontrolle über das Kommunikationsereignis oder die selbstständige Schaffung einer Umgebung, die die Kommunikation verbessert ist Aufgabe der Hörgeschädigten (vgl. Foster/MacLeod 2003: 134). Bei Gruppengesprächen ist die Kontrolle über das Kommunikationsereignis ein wesentlicher Faktor, um dem Gespräch problemlos folgen zu können. In der Studie von Foster und MacLeod stellte ein Vorgesetzter fest, dass sein gehörloser Mitarbeiter sich in Gruppengesprächen nicht vollständig integrieren konnte, da er immerfort fragen musste, was gerade gesagt wurde (vgl. ebd.: 134). Es war enttäuschend für ihn sich umzublicken und zu wissen, dass die anderen Gesprächsteilnehmer diese Probleme nicht hatten und das Gesagte bereits beim ersten Mal verstanden hatten, wohingegen er laufend nach weiteren Informationen fragen musste (vgl. Foster 1998: 119). Das Treffen mit den einzelnen Mitgliedern des Gesprächs ist eine Strategie, um den Schwierigkeiten der Gruppengespräche aus dem Weg zu gehen (vgl. Foster/MacLeod 2003: 134).

6 Fazit

6.1 Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Hörgeschädigte, von der hörenden Mehrheit, als körperlich deformierte Gruppe stigmatisiert werden. Da diese Art der Beeinträchtigung nicht direkt sichtbar ist, unterscheidet sie sich von anderen Stigmata-Typen. Hörgeschädigte sind potenziell diskreditierbar.

Die geringe Sichtbarkeit löst eine Problematik im Informationsmanagement aus. Zum einen besteht die Möglichkeit seinen Status offenzulegen, indem das Stigmasymbol (Hörgerät, CI) offen getragen wird. Zum anderen kann über den Hörstatus hinweggetäuscht werden, um einer möglichen Stigmatisierung zu entgehen. Erst, wenn die Strategien des Diskreditierbaren bzw. des Diskreditierten das soziale Selbst nicht mehr schützen, ergibt sich ein Änderungsdruck für den Hörgeschädigten. Technische Kompensationsmittel, die Anwendung von Lautsprache und das Lippenlesen sind dabei Strategien, um sich der hörenden Mehrheit anzupassen. Diese Anpassungsstrategien implizieren jedoch einen hohen Leistungsdruck wobei das sprachliche Level von Hörenden, trotz technischer Kompensationsmittel und Sprachtherapien, nicht erreicht werden kann. Hörgeschädigte weisen in der Regel starke lautsprachliche Störungen und einen deutlich reduzierten Wortschatz im Vergleich zu Hörenden auf. Zudem kommt eine für Hörende befremdlich klingende Stimme hinzu. Das Lippenlesen gleicht außerdem, durch die Ähnlichkeit vieler Mundbilder, eher einer Wahrscheinlichkeitsrechnung als einem zuverlässigen Mittel zur lautsprachlichen Kommunikation.

Stigmatisierungserfahrungen und Kommunikationsprobleme mit Hörenden können dazu führen, dass Hörgeschädigte sich aus der Welt der Hörenden isolieren. Als Konsequenz entwickeln sich innerhalb der Gehörlosengemeinschaft starke soziale Netzwerke, in denen sich die Mitglieder nicht als Behindertengruppe, sondern als sprachlich-kulturelle, oder auch ethnische, Minderheit wahrnehmen. Mitglieder der Gehörlosengemeinschaft identifizieren sich mit einer gemeinsamen Kultur, einer gemeinsamen Sprache sowie ähnlich erlebten Erfahrungen. Die Geschichte ihrer visuellen Sprache ist geprägt von einer langen Zeit der Diskriminierung durch die hörende Mehrheit.

Im Unterschied zu ethnischen Gruppen findet die Sozialisation Hörgeschädigter in die Gehörlosengemeinschaft für die Mehrheit der Mitglieder erst im Gehörlosenkindergarten oder in der Gehörlosenschule statt. Der Kontakt mit der Gehörlosengemeinschaft und die Kommunikationskompetenz Hörgeschädigter ist dabei abhängig vom eigenen Elternhaus.

Die abweichenden sprachlichen Hintergründe zwischen Hörenden und Hörgeschädigten erhöhen die Chance für das Misslingen eines Kommunikationsprozesses. Nach Luhmann (1984) besteht eine Unwahrscheinlichkeit für eine gelingende Kommunikation, da die gesendete Mitteilung vom Empfänger verstanden, erreicht und angenommen werden muss.

Neben den sprachlichen Problemen führen kulturelle Unterschiede zwischen Hörenden und Hörgeschädigten zu einer gestörten Kommunikation und damit zu interkulturellen Konflikten. Während Hörende eine monochrome Zeitorientierung aufweisen, in der Zeitpläne Vorrang vor anderen Personen haben, weisen Mitglieder der Gehörlosenkultur eine polychrone Zeiteinstellung auf. In ihr nimmt das Individuum einen höheren Stellenwert ein. Im Gegensatz zu Hörenden, die individualistisch eingestellt sind, sind Hörgeschädigte kollektivistisch. Mitglieder der Gehörlosenkultur treffen ihre Entscheidungen daher gemeinsam in der Gruppe, wohingegen die hörende Mehrheit ihre Entscheidungen selbstständig trifft. Ein weiterer kultureller Unterschied ist die Kontextabhängigkeit. Hörende haben eine geringe Abhängigkeit zum Kontext, wohingegen Hörgeschädigte eine hohe Kontextabhängigkeit aufweisen. Private Informationen werden von Hörenden in der Regel nur mit wenigen ihnen nahestehenden Personen geteilt, wohingegen Hörgeschädigte persönliche Details, aufgrund ihrer Einstellung, dass Informationen ein wichtiges Gut sind, mit der ganzen Gruppe teilen. Verglichen mit Hörgeschädigten, die in ihrer Art sehr direkt sind, sind Hörende eher indirekt. Zudem halten Hörgeschädigte während einer Kommunikation permanent Blickkontakt und kommunizieren mit anderen Menschen deutlich häufiger nonverbal über Berührungen oder visuelle Reize. Hörende unterbrechen den Blickkontakt im Gespräch demgegenüber regelmäßig und berühren andere Menschen deutlich weniger oft.

Die voneinander abweichenden kulturellen Eigenschaften führen zu unterschiedlichen Erwartungshaltungen bei der Kommunikation und damit zu interkulturellen Missverständnissen. Die Kommunikation drückt sich entweder durch das Verstehen oder Nicht-verstehen aus. Bei der interkulturellen Kommunikation ist hingegen wichtig, dass die Kommunikationspartner verstehen, dass kulturelle Unterschiede existieren, die ein hohes Konfliktpotenzial aufweisen.

Um die Integration Hörgeschädigter am Arbeitsplatz zu verbessern entwickeln fünf europäische SWING-Projektpartner eine App mit den 150 wichtigsten Fachbegriffen für die Bereiche Kochen, Möbelherstellung und Tourismus. Die App soll direkt am Arbeitsplatz bei der interkulturellen Kommunikation eingesetzt werden. Um herauszufinden welche Fachbegriffe benutzt werden, sammelten die Projektpartner diese bei teilnehmenden Beobachtungen in realen Arbeitsumgebungen.

Zur Einschätzung, welche der gesammelten Begriffe wirklich relevant sind und welche Erfahrungen die Gruppen miteinander gemacht haben, wurden anschließend persönliche Experteninterviews mit Hörenden sowie Hörgeschädigten durchgeführt.

Daraus ergab sich, dass Hörgeschädigte drei Hauptstrategien nutzen, um sich an die hörende Mehrheit anzupassen. Neben der Nutzung technischer Kompensationsmittel (Hörgerät, CI), wenden sie Lautsprache, auf die Lautsprache abzielende Strategien (langsam und deutlich sprechen, Wiederholungen), sowie das zusätzliche Lippenlesen an.

Um die Anpassung Hörgeschädigter an die Hörenden zu erleichtern müssen daher geeignete Rahmenbedingungen geschaffen werden. Gute Lichtverhältnisse, ein verstärkter Blickkontakt und der Ausdruck von Stimmungsinformationen über die Mimik und Gestik können die lautsprachliche Kommunikation verbessern. Das Gewöhnen an die Sprachmuster der sprechenden Kollegen kann ebenfalls zu einer kommunikativen Verbesserung führen.

Das Lippenlesen kann zwar beim Verstehen unterstützen, aber die Effizienz bei der Nutzung von Notizen oder E-Mails ist erheblich höher. Neben der Schriftsprache wird der Einsatz von Zeichen, Bildern und Gestik als Kommunikationsstrategie genutzt.

Eine geteilte Sprache fördert einen gelingenden interkulturellen Dialog. Die Kommunikation in DGS sorgt bei Gebärdensprachlern für Leichtigkeit und Verlässlichkeit. Darüber hinaus kann durch eine gemeinsame Sprache Nähe zu den hörenden Kommunikationspartnern aufgebaut werden.

Sich als Hörgeschädigter sprachlich nicht verstellen zu müssen, hat auf Seiten der Hörenden gegenteilige Effekte: Hörende müssen sich selbst verändern, da sie die neue Sprache lernen und berufsspezifisch anwenden sollen. Sie machen Fehler bei der Kommunikation in DGS und müssen sich bei der Kommunikation permanent stark konzentrieren. Das Halten von Small Talk ist durch das alleinige Beherrschen der Fachbegriffe jedoch nicht möglich, weshalb selbst mit Einsatz der App keine persönliche Bindung zwischen beiden Gruppen aufgebaut werden kann.

Der Zugang zu Unterstützungsdiensten ist bei der interkulturellen Kommunikation besonders wichtig. Ein Dolmetscher sollte den Hörgeschädigten zumindest bei wichtigen betrieblichen Veranstaltungen zur Verfügung stehen.

Doch nicht nur die Hörenden sollten sich durch die App an die Hörgeschädigten anpassen. Es ist auch wichtig, dass die Hörgeschädigten bicultural skills aufweisen. Die Fähigkeit die eigenen Kommunikationsbedürfnisse offen anzusprechen zu können ermöglicht es, dass die Hörenden sich besser auf die ungewohnte Situation einlassen

können. Da das Lippenlesen in einer lauten Umgebung schwer ist, sollte dafür gesorgt werden, dass Gespräche in einem ruhigen Raum stattfinden und der Hörgeschädigte sich im Raum so positionieren kann, dass er alles im Blick hat. Auch das Treffen mit Einzelnen aus der Gruppe kann Missverständnissen entgegenwirken. Das Ansprechen der eigenen Bedürfnisse hat insgesamt einen positiven Effekt auf die Beziehung zwischen Hörgeschädigten und Hörenden.

Besonders hervorzuheben ist die hohe Relevanz der Flexibilität im Kommunikationsprozess. Ein einziger Kommunikationsansatz kann nicht in jeder Arbeitsumgebung funktionieren. Die Fähigkeit unter verschiedenen Bedingungen unterschiedlich reagieren zu können oder eine Reihe von Kommunikationsdiensten, -modi und -stilen in die gleichen Situationen zu bringen ist unabdingbar.

Interkulturelle Konflikte können trotz gemeinsam geteilter Sprache entstehen. Das Anpassen beider Kommunikationspartner an diese Unterschiede ist erforderlich, um aufkommenden Missverständnissen entgegenzuwirken. Daher ist es wichtig, vor der Einstellung eines hörgeschädigten Kollegen, die hörenden Arbeitnehmer über die Auswirkungen der Hörschädigung zu unterrichten. Zusätzliche Kommunikationstrainings mit einem Integrationsfachdienst können bei der Kommunikation förderlich sein. Viele der negativen Auswirkungen des Hörverlusts können durch die Unterstützung und das Verständnis von Arbeitgebern und Kollegen gemildert werden.

„An important concern for professionals working with deaf individuals is their competency in communication and in demonstrating culturally-appropriate perspectives in dealing with deaf employees, particularly those who are members of the Deaf Community” (Luft 2000: 57).

An dieser Stelle soll nochmals betont werden, dass sich nicht jeder Mensch mit einer Hörschädigung automatisch der sprachlich-kulturellen Gehörlosengemeinschaft zugehörig fühlt. Viele Hörgeschädigte identifizieren sich auch mit der hörenden Mehrheitsgesellschaft. Die kulturellen Unterschiede sind also nicht zwangsläufig gegeben. Zudem ist nicht jede Kommunikation zwischen Gehörlosen und Hörenden gestört. Es gibt genauso gut Hörende, die Gebärdensprache sprechen oder Gehörlose, die die Lautsprache ohne Probleme beherrschen. Die eben genannten Strategien zur Verbesserung der Kommunikation sind jedoch identisch.

In einer Mehrheitsgesellschaft hat die Mehrheit das Recht sich nicht an seine Minderheiten anpassen zu müssen. Das führt zu einer Gefahr der Stigmatisierung und Diskriminierung von Minderheiten, welche sich dadurch zunehmend von der Mehrheit distanzieren. Daraus resultierend entstehen auf beiden Seiten Vorurteile

gegenüber der anderen Gruppe. Die Anpassung der Minderheit an die Mehrheit ist außerdem sehr einseitig. Missverständnisse, die sich aufgrund der unterschiedlichen kulturellen sowie sprachlichen Hintergründe ergeben fördern den Aufbau der Distanz.

Projekte wie die SWING-App können jedoch dazu führen, dass das Verständnis gegenüber Minderheitengruppen gesteigert wird. Das Wissen und das Verständnis über die Unterschiede der Minderheitengruppen innerhalb einer kulturellen Mehrheit können einen wesentlichen Beitrag zu einer gelingenden Integration leisten. Eine erfolgreiche Integration in den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht dabei die soziale Teilhabe von Minderheiten. Zusätzlich wird das Gefühl gefördert, einen wichtigen Teil zur Gesellschaft beizutragen. Resultat ist eine Förderung der Bindung der gesamten Gesellschaft. Diese Arbeit ist daher nicht nur in Hinblick auf die hörgeschädigte Minderheit relevant, sondern auch in Hinblick auf andere sprachlich-kulturellen Minderheiten oder Menschen mit Beeinträchtigungen.

6.2 Ausblick

Da das SWING-Projekt seinen Abschluss erst im Mai 2020 findet, ist eine endgültige Evaluation und Messung der Wirkung durch den Einsatz der App noch nicht möglich. Zudem stellt sich die Frage, ob die ermittelten Wörter tatsächlich relevant im Berufsalltag sind und ob die App von der Gehörlosencommunity Akzeptanz erfährt. Das Einlassen auf den unbekanntem Kontakt ist bei der interkulturellen Kommunikation jedoch generell wichtig und kann durch die App gefördert werden.

Bislang ist lediglich die Wörterliste für die Küchenbranche abgeschlossen (siehe Anhang I). Die Gebärdensprachvideos werden in diesem Frühjahr gedreht. Um die Akzeptanz bei der Gehörlosengemeinschaft zu steigern, werden Muttersprachler als Darsteller in den Videos zu sehen sein.

7 Literaturverzeichnis

Bahan, B. (1994): Comment on Turner. A view from the deaf world. In: Sign Language Studies 84, S. 241-249.

Bain, L.; Scott, S.; Steinberg, A. G. (2004): Socialization Experiences and Coping Strategies of Adults Raised Using Spoken Language. Journal of Deaf Studies and Deaf Education vol. 9 no. 1, Oxford University Press, S. 120-128.

Broszinsky-Schwabe, E. (2011): Interkulturelle Kommunikation. Missverständnisse – Verständigung. VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.

Deutscher Gehörlosen-Bund e.V. (2018): Aufgaben und Ziele des Deutschen Gehörlosen-Bundes. Verfügbar unter: <http://www.gehoerlosen-bund.de/dgb/aufgaben%20und%20ziele>. Zugriff am 10. Dezember 2018.

Deutscher Schwerhörigenbund e.V. (DSB) (2018): Aufgaben und Ziele. Verfügbar unter: <https://www.schwerhoerigen-netz.de/informationen/wir-ueber-uns/wir-ueber-uns/>. Zugriff am 10. Dezember 2018.

Diller, G. (2012): Gebärde – Lautsprache – a never ending story. In: Höripäd. 6/2012, S. 232-243.

Dogett, S.; Stein, R. L.; Gans, D. (1998): Hearing aid effect in older females. Journal of the American Academy of Audiology, 9, S. 361-366.

Dotter, F. (2009): Hörbehindert = gehörlos oder resthörig oder schwerhörig oder hörgestört oder hörgeschädigt oder hörsprachbehindert oder hörbeeinträchtigt? SWS-Rundschau, 49(3), S. 347-368.

Eitner, J. (2008): Zur Psychologie und Soziologie von Menschen mit Hörschädigung. Median-Verlag von Killisch-Horn GmbH: Heidelberg.

Endreß, M. (2013): Soziologische Theorien kompakt. Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH: München.

Erhardt, F. (2010): Unsere Welt ist visuell. Über die Kultur der Gehörlosigkeit. Oldenburg: Paulo Freire.

Foster, S. (1989a): Social alienation and peer identification: a study of the social construction of deafness. Human Organization 48 (3), S. 226–235.

Foster, S. (1989b): Reflections of Deaf Adults on Their Experiences in Mainstream and Residential school programs in the United States. Disability, Handicap & Society 4:1, S. 37–56.

Foster, S. (1998): Communication as Social Engagement: Implications for Interactions Between Deaf and Hearing Persons, Scandinavian Audiology 27:4, S. 116-124.

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

Goffman, E. (1963): *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*. Prentice-Hall: Englewood Cliffs.

Goffman, E. (1967): *Stigma. Über die Techniken der Bewältigung beschädigter Identität*. Suhrkamp: Frankfurt am Main.

Gudykunst, W. B.; Young Y. K. (2003): *Communicating with Strangers. An Approach to Intercultural Communication*. 4th Edition: New York, zit. n. Broszinsky-Schwabe, E. (2011): *Interkulturelle Kommunikation. Missverständnisse – Verständigung*. VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.

Gurr, T.; Jungbauer-Gans, M. (2013): Stigma consciousness among the unemployed and prejudices against them: development of two scales for the 7th wave of the panel study, 'Labour Market and Social Security (PASS)'. In: *Journal of Labour Market Research*, Nr. 46, S. 335–351.

Gutjahr, A. (2005): *Lebenswelten Hörgeschädigter. Zum Kommunikationserleben hörgeschädigter junger Menschen*. Dissertation Johann Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main.

Hansen, K. P. (1990): *Kultur und Kulturwissenschaft*. A. Francke Verlag: Tübingen, Basel.

Higgins, P. C. (1980): *Outsiders in a Hearing World. A Sociology of Deafness*. Sage: Beverly Hills.

Herman, R.; Morgan, G. (2010): Deafness, language & communication. In: Botting, N.; Hilari, K. (Hrsg.): *The Impact of Communication Disability Across the Lifespan*. Guildford: J & R Press, S. 101-121.

Heßmann, J.; Hansen, M.; Eichmann, H. (2012): Gebärdensprachen als soziale Praxis Gehörloser und Gegenstand der Wissenschaft. In: Eichmann, H.; Hansen, M.; Heßmann, J. (Hrsg.): *Handbuch Deutsche Gebärdensprache*. Signum Verlag: Seedorf, S. 1-29.

Homann, J.; Bruhn, L. (2007): Disability Studies und Deaf Studies. Kohärenz, Interdependenz und Widersprüchlichkeiten zweier neuer Disziplinen. In: *Das Zeichen* 21: 76, S. 288–295.

Humphries, T. (1991): *An Introduction to the Culture of Deaf People in the United States: Content Notes & Reference Material for Teachers*. *Sign Language Studies*, Volume 72, Gallaudet University Press, S. 209-240.

- Joas, H. (1997):** Die Entstehung der Werte. Suhrkamp Verlag: Frankfurt a. M, zit. n. Rehberg, H. -S. (2007): Kultur. In: Joas, H. (Hrsg.): Lehrbuch der Soziologie. Campus Verlag: Frankfurt, New York, S. 73-105.
- Kastl, J. M. (2017):** Einführung in die Soziologie der Behinderung. Springer Fachmedien: Wiesbaden.
- Kelly, S.; Denton, Z. (2018):** Introducing intercultural communication by introducing Deaf culture. Carolinas Communication Annual XXXIV.
- Kluge, F. (1995):** Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache. Berlin, New York: De Gruyter, zit. n. Kastl, J. M. (2017): Einführung in die Soziologie der Behinderung. Springer Fachmedien: Wiesbaden.
- Kochkin S. MarkeTrak III (1993):** Why 20 million in US don't use hearing aids for their hearing loss. The Hearing Journal 46, S. 28-31.
- Krüger, M. (1982):** Der Personenkreis. In: Jussen H.; Kröhnert O. (Hrsg.): Pädagogik der Gehörlosen und Schwerhörigen. Handbuch der Sonderpädagogik Bd. 3 Marhold: Berlin, zit. n. Popescu-Willigmann, S. (2014): Berufliche Bewältigungsstrategien und 'Behinderung'. *Undoing Disability* am Beispiel hochqualifizierter Menschen mit einer Hörschädigung. Springer Fachmedien: Wiesbaden.
- Kupke, S. (1994):** Probleme gehörloser Menschen im Arbeitsleben: Eine qualitative Studie. Ehrenhof Verlag: Ludwigshafen.
- Ladd, P. (1993):** Gehörlosenkultur: Sie finden und fördern. In: Das Zeichen 7: 24, S. 190-197.
- Ladd, P. (2008):** Was ist Deafhood? Gehörlosenkultur im Aufbruch. Signum Verlag: Seedorf.
- Lane, H. (2005):** Ethnicity, Ethics, and the Deaf-World. Oxford University Press: Northeastern University.
- Leven, R. (1997):** Psychische Störungen gehörloser und schwerhöriger Psychotherapie-Patienten unter besonderer Berücksichtigung kommunikativer Aspekte. Hamburg, zit. n. Gutjahr, A. (2005): Lebenswelten Hörgeschädigter. Zum Kommunikationserleben hörgeschädigter junger Menschen. Dissertation Johann Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main.
- Luft, P. (2000):** Communication barriers for deaf employees: Needs assessment and problemsolving strategies. Work 14, S. 51-59.
- Luhmann, N. (1984):** Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie. Suhrkamp: Frankfurt am Main.
- Luhmann, N. (1986):** Ökologische Kommunikation. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Luhmann, N. (1987): Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie. Suhrkamp: Frankfurt am Main, zit. n. Gutjahr, A. (2005): Lebenswelten Hörgeschädigter. Zum Kommunikationserleben hörgeschädigter junger Menschen. Dissertation Johann Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main.

Luhmann, N. (1997): Die Gesellschaft der Gesellschaft. Suhrkamp: Frankfurt am Main; zit. n. Endreß, M. (2013): Soziologische Theorien kompakt. Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH: München.

Lüsebrink, H. -J. (2016): Interkulturelle Kommunikation. Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer. Springer-Verlag GmbH: Stuttgart.

Mayring, P. (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Beltz Verlag: Basel, S. 80-84.

Mindess, A. (1999): Reading Between the Signs: Intercultural Communication for Sign Language Interpreters. Intercultural Press: Boston.

Mindess, A. (2002): Was zwischen den Gebärden steht. Wie lassen sich Charakteristika einer Gehörlosenkultur bestimmen? In: Das Zeichen 16: 62, S. 516-521.

Mondiacult (1983): Weltkonferenz der UNESCO über Kulturpolitik. Berlin, zit. n. Broszinsky-Schwabe, E. (2011): Interkulturelle Kommunikation. Missverständnisse – Verständigung. VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.

Nassehi, A. (2006): Dialog der Kulturen - wer spricht? Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst soFid, Kultursoziologie und Kunstsoziologie, S. 9-16.

o.V. (2012): Kommunikation. Verfügbar unter: <http://ginko.fakten-zur-teil-habe.de/TXT/dieergebnisse/kommunikation.html>. Zugriff am 24. Februar 2019.

Padden, C.; Humphries, T. (1991): Gehörlose. Eine Kultur bringt sich zur Sprache. Hamburg.

Pelz, C. (2007): Das Stigma Schwerhörigkeit. Empirische Studien und Ansätze zur Erhöhung der Akzeptanz von Hörgeräten. Median-Verlag von Killisch-Horn GmbH: Heidelberg.

Peter, W. W. (1934): Germany's sterilization program. American Journal of Public Health 24, S. 187-191.

Popescu-Willigmann, S. (2014): Berufliche Bewältigungsstrategien und 'Behinderung'. *Undoing Disability* am Beispiel hochqualifizierter Menschen mit einer Hörschädigung. Springer Fachmedien: Wiesbaden.

Rehberg, H. -S. (2007): Kultur. In: Joas, H. (Hrsg.): Lehrbuch der Soziologie. Campus Verlag: Frankfurt, New York, S. 73-105.

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

- Rommerskirchen, J. (2014):** Soziologie & Kommunikation. Theorien und Paradigmen von der Antike bis zur Gegenwart. Springer Fachmedien: Wiesbaden.
- Rothe, F. (2006):** Zwischenmenschliche Kommunikation. Eine interdisziplinäre Grundlegung. Deutscher Universitäts-Verlag: Wiesbaden.
- Ruoß, M. (1994):** Kommunikation Gehörloser. Verlag Hans Huber: Berlin, zit. n. Gutjahr, A. (2005): Lebenswelten Hörgeschädigter. Zum Kommunikationserleben hörgeschädigter junger Menschen. Dissertation Johann Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main.
- Schein, J. D. (1997):** At Home Among Strangers. Gallaudet University Press: Washington DC.
- Scholz, G. (2005):** Teilnehmende Beobachtung: eine Methodologie oder eine Methode? In: Mey, G. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Entwicklungspsychologie: Köln (Kölner Studienverlag), S. 381-412.
- Schulz, A. (2009):** Gehörlosigkeit im Arbeitsleben. Praktische Arbeitsmedizin 15, S. 28-32.
- Shield, B. (2006):** Evaluation of the social and economic costs of hearing impairment: a report for Hear-it. South Bank University: London. Verfügbar unter: http://www.hear-it.org/multimedia/Hear_It_Report_October_2006.pdf. Zugriff am 25.03.19.
- Soffner, U.; Böttges, N. (2018):** DSB-Ratgeber 8. Das Cochlea-Implantat. Für Menschen mit einer hochgradigen Hörschädigung, Ertaubte und ihre Angehörigen. Deutscher Schwerhörigenbund e.V.: Berlin.
- Tesch-Römer, C. (2001):** Schwerhörigkeit im Alter. Belastung, Bewältigung, Rehabilitation. Heidelberg: Median-Verlag, zit. n. Eitner, J. (2008): Zur Psychologie und Soziologie von Menschen mit Hörschädigung. Median-Verlag von Killisch-Horn GmbH: Heidelberg.
- Uhlig, A. C. (2012):** Ethnographie der Gehörlosen. Kultur – Kommunikation – Gemeinschaft. Transkript Verlag: Bielefeld.
- Vogd, W. (2005):** Qualitative Forschungsmethoden: Teilnehmende Beobachtung. In: Schmitz, S.-U.; Schubert, K. (Hrsg.): Einführung in die Politische Theorie der Methodenlehre. Barbara Budrich: Leverkusen.
- Vogel, H. (2002):** Kultur und Soziologie der Gehörlosen: Die umgebende Kultur und die Gehörlosenkultur. Kultur und Geschichte Gehörloser e.V.: Hamburg.
- Vogel, H. (2007):** Neue Wege in der Gehörlosenkultur. Deafhood – Audismus – Deaf Studies. In: Das Zeichen 21: 77, S. 492–496.

von Engelhardt, M. (2010): Erving Goffman: Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität. In: Jörissen, B.; Zirfas, J. (Hrsg.): Schlüsselwerke der Identitätsforschung. VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden, S. 123-140.

Wachsmuth, I. (2013): Menschen Tiere und Max. Natürliche Kommunikation und künstliche Intelligenz. Springer Spektrum: Berlin, Heidelberg.

Werner, A. (2017): Behindert oder sprachlich-kulturelle Minderheit? Eine kulturhistorische Perspektive auf gehörlose Menschen in Deutschland. In: Gross, D.; Söderfeldt, Y. (Hrsg.): "Disability Studies" meets "History of Science": Körperliche Differenz und sozio-kulturelle Konstruktion von Behinderung aus der Perspektive der Medizin-, Technik- und Wissenschaftsgeschichte. Kassel University Press GmbH: Kassel, S. 105-129.

Werth, I.; Sieprath, H. (2002): Interkulturelle Kommunikation zwischen Hörenden und Gehörlosen. In: Das Zeichen 16: 61, S. 360-364.

Young, A. M.; Ackerman, J., Kyle, J. G. (2000): On Creating a Workable Signing Environment: Deaf and Hearing Perspectives. Journal of Deaf Studies and Deaf Education, Vol. 5, No. 2, S. 186-195.

8 Anhang

Anhang A: Logsheets	1
Anhang B: Steckbrief Projekt SWING	4
Anhang C: Interviewleitfaden	5
Anhang D: Einverständniserklärung Hörende	11
Anhang E: Einverständniserklärung Hörgeschädigte	13
Anhang F: Interviewprotokolle	15
Anhang G: Interviewtranskriptionen	39
Anhang H: Einverständniserklärungen	50
Anhang I: Finale Wörterliste	58

Anhang A: Logsheets

Tabelle 5: Cooking Logsheets

General information on the organisation of observation						
Logsheet Number:						
Country:						
Date of Observation:						
Time of Observation	From:		To:			
Name of Observer:						
Observed Enterprise						
Name of Enterprise:						
Place:						
Type:	Traditional Cuisine:	<input type="checkbox"/>	Haute Cuisine:	<input type="checkbox"/>	Fastfood:	<input type="checkbox"/>
Short description of enterprise:						
Observed Job Profile:						
Cook/Chef:		Catering System Specialist				
Other (please specify):						
Observed Situations						
Coding numbers of situations (See annex 1)						
Other situations (please specify):						

Tabelle 6: Furniture Logsheet

General information on the organisation of observation						
Logsheet Number:						
Country:						
Date of Observation:						
Time of Observation	From:		To:			
Name of Observer:						
Observerd Enterprise						
Name of Enterprise:						
Place:						
Type:	Furniture:	<input type="checkbox"/>	Upholstery	<input type="checkbox"/>	Other:	<input type="checkbox"/>
Short description of enterprise:						
Observed Job Profile:						
Coding numbers of Job Profiles (See annex 1)						
Other (please specify):						
Observed Situations						
Coding numbers of situations (See annex 1)						
Other situations (please specify):						

Tabelle 7: Tourism Logsheets

General information on the organisation of observation								
Logsheets Number:								
Country:								
Date of Observation:								
Time of Observation	From:		To:					
Name of Observer:								
Observed Enterprise								
Name of Enterprise:								
Place:								
Type:	Hotel:	<input type="checkbox"/>	Holiday Resort	<input type="checkbox"/>	Youth hostel:	<input type="checkbox"/>	Other:	<input type="checkbox"/>
Short description of enterprise:								
Observed Job Profile:								
Hotel Employers	<input type="checkbox"/>	Travel Escort	<input type="checkbox"/>	Entertainer	<input type="checkbox"/>			
Other (please specify):								
Observed Situations								
Coding numbers of situations (See annex 1)								
Other situations (please specify):								

Anhang B: Steckbrief Projekt SWING

Entwicklung von Fachgebärdenlexika zur beruflichen Integration von hörgeschädigten Menschen

Das europäische ERASMUS+ geförderte Projekt SWING (Signs for Work Inclusion Gain) möchte hörgeschädigte Menschen bei der Integration in das Berufsleben unterstützen. Um die Kommunikation zwischen hörenden und hörgeschädigten Menschen zu erleichtern, werden Fachgebärdenlexika entwickelt und eingesetzt. Der Fokus liegt auf den Branchen:

Möbelherstellung



Pixabay: CentrArredo

Restaurantküche



Pixabay: WerbeFabrik

Hotel / Touristeninformation



Pixabay: geralt

Für jede Branche wird ein Wörterbuch mit den **150 wichtigsten Fachgebärden** entwickelt. Jeder Fachbegriff wird mit einer kurzen Erklärung sowohl in Schriftsprache als auch gebärdensprachlich dargestellt. Die Wörterbücher werden auf **Smartphones und Tablets** zur Verfügung stehen. So können z.B. hörende Mitarbeiter/innen in einer Schreinerei oder in einem Restaurantbetrieb hörgeschädigten Mitarbeitern/innen später einen Begriff zeigen, um einen Arbeitsauftrag zu verdeutlichen. Langfristiges Ziel ist, dass sich alle Mitarbeiter/innen – hörende und hörgeschädigte - die Fachgebärden informell aneignen können, um auf diese Weise einfacher miteinander zu kommunizieren. Im Tourismusbereich liegt der Fokus vor allem auf der Kommunikation zwischen hörenden Mitarbeiter/innen und hörgeschädigten Gästen.

Finden Sie das gut?

Um die jeweils wichtigsten 150 Begriffe für die 3 Berufsfelder herauszufinden, führen wir von **Januar bis März 2018 Feldstudien** durch. Das heißt, **wir würden Sie gerne besuchen kommen** und Ihren Mitarbeiter/innen in der Schreinerei, in der Küche oder an der Rezeption bei der Arbeit zuhören. Arbeitsrelevante Worte schreiben wir mit und zählen, wie oft sie vorkommen.

Ihre Ansprechpartner/innen am Institut für Lern-Innovation sind:

- Evelyn Schlenk (Evelyn.Schlenk@ili.fau.de) – Telefon (Mo-Do vormittags): 09131-85.61117
- Michael Zwanziger (Michael.Zwanziger@ili.fau.de)
- Stefanie Allmendinger (Stefanie.Allmendinger@ili.fau.de)

Vielen Dank für Ihr Interesse!

Fürth, den 23.01.2018

Institut für Lern-Innovation - Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg - Dr.-Mack-Straße 77 - 90762 Fürth - Tel +49 (0) 9131 85 61100 - Fax +49 (0) 9131 85 61138 - info@ili.fau.de - <http://www.ili.fau.de>

Anhang C: Interviewleitfaden

Ziel des Interviewleitfadens

Um den Erfolg des SWING-Projekts zu fördern, ist es ein wesentliches Ziel des Projektteams, die Expertise, das Wissen und die Interessen von Mitarbeitern aus den Bereichen Kochen, Möbel und Tourismus zu nutzen. Durch Interviews wird sichergestellt, dass die zu entwickelnden Materialien (d. h. die Gebärdensprachwörterbücher und das sie umgebende Lernsystem) für die Zielgruppen hörender und hörgeschädigter Mitarbeiter in der konkreten Anwendungspraxis relevant und nützlich sind.

Wie die Interviews ablaufen werden

Die Interviews werden in vier europäischen Ländern (Italien, Deutschland, Spanien, Ungarn) mit insgesamt mindestens 120 Personen durchgeführt:

- Ziel sind 20 Personen mit Hörbeeinträchtigungen in jedem der 3 Sektoren, was mindestens 60 Personen mit Hörbeeinträchtigungen entspricht.
- Ziel sind 20 Personen ohne Hörbeeinträchtigung in jedem der 3 Sektoren, was mindestens 60 Personen ohne Hörbeeinträchtigung entspricht.

Die Befragten werden eingeladen, an Live-Meetings sowie an möglichen virtuellen Meetings per Telefonkonferenz teilzunehmen.

Die Teilnehmer werden mit Newslettern und Gruppen-E-Mails auf dem Laufenden gehalten.

Die Zielgruppen werden entsprechend ihrer beruflichen und/oder persönlichen Interessen in allen Projektphasen aktiv eingebunden und haben später die Möglichkeit, die im Rahmen des Projekts entwickelten Wörterbücher und Lernsysteme zu testen und wertvolle Rückmeldungen zu geben.

Die Höhe der Aktivität und Beteiligung wird von den Befragten bestimmt und reicht von der E-Mail-Teilnahme über die Prüfung der Materialien und Werkzeuge bis hin zur Teilnahme an Verbreitungsveranstaltungen.

Rahmen der Interviewsituation

Struktur des Interviews

Die Interviews bestehen aus vier Teilen:

1. Einführungsteil
2. Interview
3. Evaluation der Wortliste

4. Definition der wichtigsten Begriffe in Worten (hörende Menschen) oder in Gebärdensprache (hörbeeinträchtigte Menschen)

Einführungsteil

Die Einleitung besteht aus den folgenden Abschnitten:

- Information der Befragten über den Zweck des Interviews im Rahmen des Projekts
- Information über die Gewährleistung des Datenschutzes durch Anonymisierung
- Einholung der Einwilligung zur Teilnahme und zur Datenaufzeichnung

Interviewteil

Die Interviewfragen sind in Abschnitt 4 aufgeführt. Interviewer sollten sich vor dem Interview mit dem Interviewprotokoll vertraut machen, um das Wesentliche im Gedächtnis zu behalten. Dennoch sollten die Interviewer in der konkreten Befragungssituation in der Lage sein, sich von der vorgegebenen Struktur des Interviewprotokolls zu lösen und einen natürlich fließenden Dialog zu führen. Während des Interviews werden voraussichtlich relevante Informationen von den Teilnehmern in unterschiedlichen Reihenfolgen und Tiefe gegeben. Dann sollten Interviewer flexibel reagieren können und z.B. zusätzliche Fragen stellen oder bei zu viel Abschweifung das Interview auf das Kernthema zurückführen können. Zu diesem Zweck unterstützt das Profilprotokoll das Interview als "Interview Leitfaden".

Wie man Fragen stellt

Im Sinne eines gezielten Dialogs sollten offene und geschlossene Fragen angewendet werden.

- Offene Fragen schränken die Befragten in ihrer Antwort auf die vorhandenen Alternativen nicht ein. Offene Fragen eignen sich besonders für die Erhebung von Erfahrungen, Meinungen, Einstellungen, Überzeugungen und Werten, wenn es unwahrscheinlich ist, dass man die Antwort vermuten kann. Die Befragten erhalten die Möglichkeit, freie Assoziationen zu bilden und ihre persönliche Perspektive zu verdeutlichen. Interviewer sollten überwiegend offene Fragen stellen.
- Geschlossene Fragen legen die möglichen Antwortalternativen im Voraus fest. Solche Fragen sind besonders geeignet, wenn es sehr wahrscheinlich ist, dass eine der Antwortalternativen die passende Antwort ist. Darüber hinaus sind geschlossene Fragen sehr hilfreich, um sicherzustellen, dass man den Befragten richtig verstanden hat, oder um den Dialog auf einen bestimmten Aspekt zu fokussieren.

Für den korrekten Wortlaut werden die folgenden Empfehlungen gegeben:

Fragen sollten...

- aus einfachen Wörtern bestehen.
- kurz sein.
- neutral sein.
- frei von doppelten Verneinungen sein.

Eine professionelle Einstellung gegenüber dem Befragten einnehmen

Der Interviewer sollte eine respektvolle und einfühlsame Haltung gegenüber den Befragten einnehmen und ihnen mit Aufmerksamkeit und Interesse zuhören.

Datenaufzeichnung

Aufzeichnungen der Interviews werden dringend empfohlen. Hauptsächlich gibt es zwei verschiedene Möglichkeiten, Aufzeichnungen zu führen:

Aufzeichnung auf Datenträger:

- Vorteil: Man kann aufmerksam zuhören und die Diskussion moderieren.
- Nachteil: Zeitaufwändige Nachbearbeitung

Notizen machen:

- Vorteil: Der Dialog wird fokussierter, aufgeschriebene Informationen werden reduziert, zeitaufwändige Nachbearbeitungen entfallen.
- Nachteil: Erfordert hohe Konzentration im Dialog und in der Protokollierung; verlorene Informationen können nur aus dem Gedächtnis rekonstruiert werden.

Empfehlung:

- Kombination beider Methoden
(bitte vorher um Erlaubnis zur Datenaufzeichnung bitten)

Einige Regeln für die Kommunikation mit Hörgeschädigten

Aus dem Heft: BBW Nürnberg "Kleiner Ratgeber für die Kommunikation mit gehörlosen Menschen")

Die meisten Gehörlosen sind vor der Sprachentwicklung taub, d. h. sie haben noch nie eine Sprache gehört. Deshalb haben sie Schwierigkeiten mit dem Vokabular, der Grammatik oder den Regeln der Wortfolge, die hörende Kinder durch Nachahmung ihrer Eltern und Lehrer "automatisch" lernen.

Lippenlesen

Auch das Lippenlesen ist sehr schwierig und kann leicht zu Fehlern führen. Jeder Mensch hat ein anderes Mundmuster. Um dem gehörlosen Partner das Lesen zu erleichtern, sollten Sie die folgenden Regeln beachten:

- Stellen Sie sich ihm oder ihr direkt gegenüber. Er/Sie kann nichts von der Seite sehen.
- Sprechen Sie langsam, deutlich und mit normaler Lautstärke. Er/Sie kann Sie nicht hören, wenn Sie sehr laut sprechen, aber Ihr Mund wird dadurch zu stark verzerrt.
- Achten Sie auf das Licht, die Entfernung und die Kopfbewegungen. Vermeiden Sie eine Hintergrundbeleuchtung. Ihr Gesicht sollte nicht im Dunkeln stehen, den Kopf nicht stark bewegen oder sich beim Sprechen abwenden. Die günstigste Entfernung während des Gesprächs beträgt ein bis zwei Meter.
- Da die gehörlose Person beim Lesen viele Dinge erraten muss, sollte Ihr Gesichtsausdruck den Inhalt Ihrer Worte widerspiegeln. Zeigen Sie ihm oder ihr Ihre wahren Meinungen und Gefühle: Freude, Ernsthaftigkeit, Bestürzung, Lob, Kritik, etc.
- Der Gehörlose muss sich beim Lesen von den Lippen enorm konzentrieren. Deshalb sollten Sie ihm oder ihr eine Pause zwischen kurzen Sätzen geben, auch zwischen den einzelnen Wörtern (z. B.: "Morgen - gehen wir in den Wald"), damit er/sie darüber nachdenken und die Bedeutung sehen kann. Sprechen Sie aber nicht zu langsam, denn dann zerfällt die Form des Satzes.

Das Vokabular der Menschen, die früh gehörlos wurden, ist natürlich kleiner als das der normal hörenden Menschen. Dies sollte bei der Wortwahl berücksichtigt werden:

- Bitte verwenden Sie keine Fremdwörter, Trendwörter oder Dialektbegriffe. Diese Wortgruppen sind für Gehörlose meist unverständlich.
- Gehörlose Menschen haben auch Schwierigkeiten, Sprichwörter, Witze und witzige Bemerkungen zu verstehen.
- Vermeiden Sie mehrdeutige Wörter. Wenn Sie sie nicht definieren können, verwenden Sie bitte Wörter mit einer ähnlichen Bedeutung.

Kommunikation in Gebärdensprache

Gehörlose Menschen kommunizieren in Gebärdensprache miteinander. Die Gebärdensprache kennt keine Nebensätze und unterscheidet sich in Wortreihenfolge und Grammatik von der gesprochenen Sprache. Daher sollten einige Regeln beachtet werden, wenn man mit hörgeschädigten Personen spricht:

- Machen Sie kurze Sätze. Fünf Wörter pro Satz sollten ausreichen.
- Zwei oder drei kurze Hauptsätze sind besser als ein langer Satz mit Nebensatz.

o Nicht: "Nachdem ich bei der Bank war und 500 Euro abgehoben hatte, kaufte ich mir einen Laptop."

o Besser: "Ich war auf der Bank. Ich habe 500 € abgehoben. Dann kaufte ich mir einen Laptop."

- Vermeiden Sie Füllwörter (äh, ja, gut, usw.) und Konjunktionen (und, wie, aber..., aber usw.). Auf diese Weise werden Sätze nur unnötig verlängert.

Wenn Sie mit einem Gehörlosen sprechen, sollten Sie Ihre Sprache gut strukturieren.

- Nennen Sie zuerst das Gesprächsthema (z. B. "Ich spreche jetzt über Fußball").
- Organisieren Sie Ihre Inhalte und halten Sie sich an die logische Reihenfolge. Vermeiden Sie Sprünge von einem Thema zum anderen.
- Beschränken Sie sich auf die wichtigsten Aspekte, damit Ihr Partner nicht durch die Kombination und Konzentration überfordert wird.

Evaluation der Wortliste

Als Ergebnis der teilnehmenden Beobachtung wurde für jeden Sektor eine Liste mit ca. 180-250 häufig beobachteten Worten aus dem Berufsfeld erstellt. Die Wortliste wird in Form eines Fragebogens vorgelegt. Die Interviewteilnehmer sollen auf einer 4-stufigen Rating-Skala **zügig** ankreuzen, ob es sich ihrer Meinung nach um ein sehr wichtiges Wort für den Sektor handelt, weil es oft verwendet wird, ob es ein Wort ist, das in diesem Sektor eher wichtig ist, weil es nützlich ist, ob es gelegentlich verwendet werden kann, oder ob es nicht vorkommt oder für den Sektor nutzlos ist.

Bei hörbeeinträchtigten Menschen empfiehlt es sich, auf Nachfrage die Bedeutung einzelner geschriebener Worte durch ein erklärendes Bild zu verdeutlichen.

Definition der wichtigsten Wörter

Nach der gemeinsamen Reflexion der Wortliste sollen die Interviewten die wichtigsten Begriffe nennen und erläutern. Die hörenden Interviewten sollen einen Satz zum jeweiligen Begriff sagen, die hörgeschädigten Interviewten sollen das Wort in Gebärdensprache zeigen und kurz erläutern. Es handelt sich bei den Begriffen um Worte mit dem höchsten Rating „essential“, weshalb die Anzahl der darzustellenden Worte variieren kann.

Dieser Teil des Interviews ist auf Video aufzuzeichnen.

Analyse der Interviewergebnisse

Die Teilnehmer erstellen einen Bericht, der sich aus folgenden Teilen zusammensetzt:

1. Inhalt des Interviews als zusammenfassender Bericht in englischer Sprache, basierend auf der Struktur der Interviewfragen.
2. Schlussfolgerungen zum Stand der Forschung im beobachteten Bereich und zu den Bedürfnissen und Erwartungen der Zielgruppe.
3. Empfehlungen für die Entwicklung von Gebärdensprachwörterbüchern und Lernsystemen.

Anhang D: Einverständniserklärung Hörende

Einwilligungserklärung
Teilnahme am SWING-Projekt-Interview
zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld

Bitte lesen Sie zunächst die Informationen auf der Rückseite durch oder lassen Sie sie sich erklären. Kreuzen Sie anschließend die entsprechenden Felder an:

- | | | |
|---|--------------------------------|----------------------------------|
| Haben Sie das Informationsblatt gelesen und/oder wurde Ihnen der Inhalt erklärt? | Ja
<input type="checkbox"/> | Nein
<input type="checkbox"/> |
| Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen und den Inhalt zu diskutieren? | Ja
<input type="checkbox"/> | Nein
<input type="checkbox"/> |
| Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? | Ja
<input type="checkbox"/> | Nein
<input type="checkbox"/> |
| Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? | Ja
<input type="checkbox"/> | Nein
<input type="checkbox"/> |
| Haben Sie verstanden, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne jegliche Nachteile beenden können? | Ja
<input type="checkbox"/> | Nein
<input type="checkbox"/> |
| Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachterminologie in Ihrem Berufsfeld teilzunehmen? | Ja
<input type="checkbox"/> | Nein
<input type="checkbox"/> |
| Stimmen Sie zu, dass wir während des Interviews Audio- und/oder Videoaufnahmen von Ihnen machen? | Ja
<input type="checkbox"/> | Nein
<input type="checkbox"/> |
| Sind Sie mit einer <u>anonymen</u> Veröffentlichung von Teilen des Interviews einverstanden? | Ja
<input type="checkbox"/> | Nein
<input type="checkbox"/> |
| Haben Sie die Datenschutzerklärung auf der Rückseite zur Kenntnis genommen und sind Sie damit einverstanden? | Ja
<input type="checkbox"/> | Nein
<input type="checkbox"/> |

Name des Teilnehmers	Datum	Unterschrift
Kopien 1 für den Befragten <input type="checkbox"/> 1 für den Interviewer <input type="checkbox"/>		

Informationen zum Projekt SWING: Möchten Sie am Interview teilnehmen?

Was ist das Ziel des SWING-Projekts?

Das SWING-Projekt zielt darauf ab, hörgeschädigte Menschen am Arbeitsplatz durch die Entwicklung eines Gebärdensprachwörterbuchs zu Fachbegriffen für Berufe in den Bereichen Möbel, Kochen und Tourismus zu unterstützen. Es wird eine Anwendung entwickelt, die die Wörterbücher mit kurzen Videos zu jedem Fachbegriff enthält. Sie werden über den PC, aber auch über mobile Endgeräte für den On-Demand-Einsatz "on the job" in der täglichen Arbeitswelt von Führungskräften und Kollegen als Kommunikationsmittel mit Hörgeschädigten zugänglich sein. Darüber hinaus können Führungskräfte und Kollegen die Fachbegriffe der Gebärdensprache über ein digitales Lernkartensystem aktiv erlernen. Es wird erwartet, dass diese Zeichen nach und nach in die Kommunikation der Lernenden einfließen. Die Gebärdensprachwörterbücher sind für die fünf gesprochenen Sprachen Englisch, Italienisch, Spanisch, Deutsch, Ungarisch und die entsprechenden Gebärdensprachen entwickelt worden.

Worum geht es in dem Interview?

Anhand von Interviews wird überprüft, ob und wie oft unsere bisher gefundenen Fachbegriffe aus Ihrem Fachgebiet tatsächlich in Ihrem täglichen Arbeitsablauf verwendet werden. Wenn ein Wort häufig verwendet wird, werden Sie gebeten, 1) seine Bedeutung in Ihren eigenen Worten zu erklären, wenn Sie keine Hörschädigung haben oder 2) in Gebärdensprache, wenn Sie eine Hörschädigung haben. Ihre Erklärung oder Darstellung wird gegebenenfalls aufgezeichnet.

Was bedeutet es für mich, an einem Interview zur alltäglichen Fachsprache in meinem Berufsfeld teilzunehmen?

Wenn Sie sich entscheiden, am Interview teilzunehmen, 1) stellt Ihnen der Interviewer einige allgemeine Fragen zu Ihrer Person und Ihrer Berufserfahrung, z. B. Berufsbezeichnung, langjährige Berufserfahrung, mögliche Spezialisierungen, übliche Aufgaben. 2) Anschließend zeigt Ihnen der Interviewer eine Liste von Fachbegriffen aus Ihrem Berufsfeld und bittet Sie um eine Einschätzung hinsichtlich der Bedeutung und Häufigkeit in Ihrem beruflichen Alltag. 3) Dann werden Sie gebeten, die wichtigsten Wörter mit Ihren eigenen Worten zu erklären (als hörende Person) oder sie in Gebärdensprache auszudrücken (als hörgeschädigte Person). Sie werden auch um Ihre Zustimmung gebeten, ob das gesamte Interview / oder der Teil 3 davon aufgezeichnet werden darf (schriftlich und per Video/Audio).

Darf ich jemanden bitten, mich zum Interview zu begleiten?

Wenn Sie eine Begleitung zum Interview wünschen (z.B. einen Gebärdensprachdolmetscher), können Sie dies gerne tun. Sie können diese Person bitten, uns Ihre Meinung mitzuteilen. Aber es ist Ihre Meinung, die uns interessiert, nicht die der Begleitperson.

Kann ich die Teilnahme am Interview jederzeit abbrechen?

Ja, Sie können die Teilnahme am Interview verweigern, die Teilnahme am Interview jederzeit beenden oder auch bestimmte Fragen nicht beantworten.

Werden die in dieser Studie gesammelten Informationen vertraulich behandelt?

Alle Daten, Informationen sowie Ihre Erzählungen werden streng vertraulich behandelt. In keiner der Studien wird ein Name genannt. Wenn Sie einer Veröffentlichung Ihres Interviews oder Teilen davon zu Bildungszwecken zustimmen, wird sichergestellt, dass es nicht möglich sein wird, Sie anhand von Details in den Erzählungen zu identifizieren.

Wird jemand über meine Teilnahme an der Studie informiert?

Nein, niemand wird über Ihre Teilnahme informiert, mit Ausnahme derjenigen, die direkt an Ihrem Gespräch beteiligt sind.



Wenn Sie am Interview teilnehmen möchten, wenden Sie sich bitte an uns:

Institut für Lern-Innovation der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Dr.-Mack-Str. 77, 90762 Fürth
Kontakt: Evelyn.Schlenk@ili.fau.de und Stefanie.Allmendinger@ili.fau.de

Anhang E: Einverständniserklärung Hörgeschädigte

Einwilligungserklärung
Teilnahme am SWING-Projekt-Interview
zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld

Bitte lesen Sie sich zunächst das Handout auf der zweiten Seite durch. Kreuzen Sie anschließend die zutreffenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen? Wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen? Hatten Sie Gelegenheit den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Verstehen Sie, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit beenden können? Ja Nein

Dazu müssen Sie keine Gründe angeben. Es entstehen Ihnen auch keine Nachteile.

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachsprache teilzunehmen? Ja Nein

Dürfen wir Teile dieses Interviews öffentlich machen? Ja Nein

Natürlich nennen wird Ihren Namen dabei nicht.

Stimmen Sie zu, dass wir Sie während des Interviews aufnehmen dürfen? Ja Nein

Wir machen dabei eine Aufnahme vom Ton oder vom Video.

In manchen Fällen nehmen wir beides, Ton und Video, auf.

Name des Teilnehmers	Datum	Unterschrift
Kopien 1 für den Befragten <input type="checkbox"/> 1 für den Interviewer <input type="checkbox"/>		

Informationen zum Projekt SWING: Möchten Sie am Interview teilnehmen?

Was ist das Ziel von diesem Projekt?

Das SWING-Projekt zielt darauf ab, hörgeschädigte Menschen am Arbeitsplatz zu unterstützen. Dazu entwickeln wir ein Wörterbuch in Gebärdensprache. Das Wörterbuch enthält berufliche Fachbegriffe für die Bereiche Möbel, Kochen und Tourismus. Wir entwickeln eine Anwendung, welche diese Fachbegriffe mit kurzen Videos darstellt. Die Wörterbücher werden über den Computer und über mobile Endgeräte zugänglich sein. Dadurch können Manager und Kollegen, in der täglichen Arbeitswelt, mit Hörgeschädigten kommunizieren. Sie können die Fachbegriffe über ein digitales System, anhand von Lernkarten, erlernen. Wir erwarten, dass diese Zeichen nach und nach in die Kommunikation der Lernenden einfließen. Die Wörterbücher werden für 5 gesprochene Sprachen entwickelt. Darunter fallen die Sprachen Englisch, Italienisch, Spanisch, Deutsch und Ungarisch.

Worum geht es in dem Interview?

Anhand von Interviews prüfen wir, ob Sie unsere bisher gefundenen Fachbegriffe verwenden. Wenn Sie ein Wort häufig verwenden, bitten wir Sie:

1. Seine Bedeutung in Ihren eigenen Worten zu erklären, wenn Sie keine Hörschädigung haben.
2. Seine Bedeutung in Gebärdensprache zu erklären, wenn Sie eine Hörschädigung haben.

Ihre Erklärung oder Darstellung zeichnen wir auf.

Was bedeutet es für mich, an diesem Interview teilzunehmen?

Wenn Sie sich entscheiden, am Interview teilzunehmen:

- 1) Stellt Ihnen der Interviewer einige allgemeine Fragen zu Ihrer Person. Außerdem befragt er Sie zu Ihren Erfahrungen im Beruf. Zum Beispiel befragt er Sie zu Ihren üblichen Aufgaben.
- 2) Anschließend zeigt Ihnen der Interviewer eine Liste von Fachbegriffen aus Ihrem Berufsfeld. Er bittet Sie um eine Einschätzung hinsichtlich der Bedeutung und Häufigkeit in Ihrem beruflichen Alltag.
- 3) Er fordert Sie auf, die wichtigsten Wörter (als hörende Person) mit Ihren eigenen Worten zu erklären. Wenn Sie Hörgeschädigt sind, bittet er Sie die Wörter in Gebärdensprache auszudrücken. Sie werden zusätzlich gefragt, ob das gesamte Interview aufgezeichnet werden darf. Optional werden Sie gefragt, ob wir nur Teil 3 aufzeichnen dürfen. Das Aufzeichnen erfolgt schriftlich und per Video/Audio.

Darf mich jemand zum Interview begleiten?

Wenn Sie eine Begleitung zum Interview wünschen, kann diese gerne dabei sein. Gemeint ist zum Beispiel ein Dolmetscher. Sie können diese Person bitten, uns Ihre Meinung mitzuteilen. Aber es ist Ihre Meinung, die uns interessiert, nicht die der Begleitperson.

Kann ich die Teilnahme am Interview jederzeit abbrechen?

Ja, Sie können die Teilnahme am Interview verweigern. Die Teilnahme am Interview können Sie jederzeit beenden.

Sie müssen außerdem nicht alle Fragen beantworten.

Werden die in dieser Studie gesammelten Informationen vertraulich behandelt?

Alle Daten, Informationen sowie Ihre Erzählungen behandeln wir streng vertraulich. Wir nennen in keiner der Studien einen Namen. Wir stellen sicher, dass es nicht möglich sein wird Sie anhand von Details zu erkennen. Wir machen das Interview nur öffentlich, wenn Sie dem zustimmen. Dies geschieht lediglich zu Bildungszwecken.

Wird jemand über meine Teilnahme an der Studie informiert?

Nein, wir informieren niemanden über Ihre Teilnahme. Ausnahme sind diejenigen, die direkt an Ihrem Gespräch beteiligt sind.



Wenn Sie am Interview teilnehmen möchten, wenden Sie sich bitte an uns:

Institut für Lern-Innovation der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Dr.-Mack-Str. 77, 90762 Fürth
Kontakt: Evelyn.Schlenk@ili.fau.de und Stefanie.Allmendinger@ili.fau.de

Anhang F: Interviewprotokolle

Tabelle 8: Küche 1, hörend

C. Vorkenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf die Zielgruppe
<p>Hatten Sie bereits Kontakt zu hörgeschädigten Menschen?</p> <p>Ja Mitarbeiter 2-3 Monate lang im Vorgängerbetrieb. Jetzt ist keiner mehr dort, es lag an der Verständigung. Das Restgehör war vorhanden aber abends ging der Akku vom Hörgerät langsam leer und sie hat kaum mehr gehört.</p>
<p>War dieser Kontakt privat und/oder beruflich?</p> <p>Beruflich.</p>
<p>Wenn ja, wie haben Sie es geschafft, miteinander zu kommunizieren?</p> <p>Direkt anschauen, langsam und deutlich reden. Die drei Posten sind zu weit auseinander da wird einfach lauter geredet.</p>
<p>Können Sie schon Gebärdensprache?</p> <p>Geübt mit ehemaliger Kollegin für private Alltagssprache.</p>
<p>D. Fragen zur Zusammenarbeit (Kochen, Möbel) oder Geschäftsbeziehungen (Tourismus) mit hörgeschädigten Menschen</p>
<p>Könnten Sie sich vorstellen, mit jemandem mit Hörbeeinträchtigung zu arbeiten?</p> <p>Ja, aber nicht in kleiner Küche.</p>
<p>Welche Chancen sehen Sie darin?</p> <p>-</p>
<p>Welche Herausforderungen sehen Sie?</p> <p>Blickkontakt unbedingt nötig, im a la carte Geschäft geht das nicht.</p>
<p>Wissen Sie, wie Sie die Kommunikation erleichtern können?</p> <p>Nein.</p>
<p>Glauben Sie, dass es für die Kommunikation hilfreich wäre, ein Videowörterbuch mit Zeichen für die wichtigsten Wörter in Ihrem Beruf zur Verfügung zu haben?</p> <p>Ja.</p>
<p>Könnten Sie sich vorstellen, auch nur die wichtigsten Wörter in Gebärdensprache zu lernen?</p> <p>Ja.</p>
<p>Könnten Sie sich vorstellen, dass es auch an Ihrem Arbeitsplatz hilfreich sein könnte, mit hörenden Kollegen einige Wörter in Gebärdensprache zu kommunizieren (z.B. wegen hoher Lautstärke oder zur Überbrückung von Entfernungen)?</p> <p>Unter Umständen, nicht immer. Bei großem Lärmpegel wird einfach lauter geredet. Die Hände sind immer beschäftigt als Koch.</p>

Tabelle 9: Küche 2, hörend

C. Vorkenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf die Zielgruppe
Hatten Sie bereits Kontakt zu hörgeschädigten Menschen?
Ja, Mitarbeiter in der Stadthalle (Praktikant) für 2 Wochen. Das Restgehör war vorhanden.
War dieser Kontakt privat und/oder beruflich?
Beruflich.
Wenn ja, wie haben Sie es geschafft, miteinander zu kommunizieren?
Hatten kein a la carte. Direkter Blickkontakt, optisch gezeigt was zu machen ist. Lautstärke, keine Zeit dafür in der Stoßzeit.
Können Sie schon Gebärdensprache?
Nein.
D. Fragen zur Zusammenarbeit (Kochen, Möbel) oder Geschäftsbeziehungen (Tourismus) mit hörgeschädigten Menschen
Könnten Sie sich vorstellen, mit jemandem mit Hörbeeinträchtigung zu arbeiten?
Ja, aber nicht in unserem Bereich.
Welche Chancen sehen Sie darin?
-
Welche Herausforderungen sehen Sie?
Posten sehen sich nicht -> 3 Posten, es braucht Blickkontakt "erste Gehversuche sind schwer im Laufe der Zeit gewöhnt man sich" -> Müssen in der Küche kaum reden. Konzentrations-schwierigkeiten bei Hörgeschädigten.
Wissen Sie, wie Sie die Kommunikation erleichtern können?
Nein.
Glauben Sie, dass es für die Kommunikation hilfreich wäre, ein Videowörterbuch mit Zeichen für die wichtigsten Wörter in Ihrem Beruf zur Verfügung zu haben?
Ja.
Könnten Sie sich vorstellen, auch nur die wichtigsten Wörter in Gebärdensprache zu lernen?
Keine Angabe, da er während des Gruppeninterviews kurz weggegangen ist.
Könnten Sie sich vorstellen, dass es auch an Ihrem Arbeitsplatz hilfreich sein könnte, mit hörenden Kollegen einige Wörter in Gebärdensprache zu kommunizieren (z.B. wegen hoher Lautstärke oder zur Überbrückung von Entfernungen)?
Hände immer beschäftigt, in großen Betrieben oder Kantinen besser geeignet in kleinen Betrieben keine Zeit dafür.

Tabelle 10: Küche 3, hörend

C. Vorkenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf die Zielgruppe
Hatten Sie bereits Kontakt zu hörgeschädigten Menschen? Ja, der ehemalige Spülmann. Er konnte Lippenlesen, hat laute Töne erkannt. Ist jetzt in Rente mittlerweile. 3-4 Jahre Zusammenarbeit.
War dieser Kontakt privat und/oder beruflich? Beruflich.
Wenn ja, wie haben Sie es geschafft, miteinander zu kommunizieren? Es lief gut, wenn man langsam gesprochen hat. Er hatte kein Hörgerät. Für die Arbeit war es ok, es war nicht nötig anders mit ihm zu kommunizieren.
Können Sie schon Gebärdensprache? Nein.
D. Fragen zur Zusammenarbeit (Kochen, Möbel) oder Geschäftsbeziehungen (Tourismus) mit hörgeschädigten Menschen
Könnten Sie sich vorstellen, mit jemandem mit Hörbeeinträchtigung zu arbeiten? Kommt auf den Platz an. Bsp. Spülküche gut möglich.
Welche Chancen sehen Sie darin? -
Welche Herausforderungen sehen Sie? Zeit ist knapp.
Wissen Sie, wie Sie die Kommunikation erleichtern können? Langsam sprechen
Glauben Sie, dass es für die Kommunikation hilfreich wäre, ein Videowörterbuch mit Zeichen für die wichtigsten Wörter in Ihrem Beruf zur Verfügung zu haben? Ja.
Könnten Sie sich vorstellen, auch nur die wichtigsten Wörter in Gebärdensprache zu lernen? Wenn Zeit da wäre.
Könnten Sie sich vorstellen, dass es auch an Ihrem Arbeitsplatz hilfreich sein könnte, mit hörenden Kollegen einige Wörter in Gebärdensprache zu kommunizieren (z.B. wegen hoher Lautstärke oder zur Überbrückung von Entfernungen)? Machen schon verschiedene Gesten. „Privat gibt’s das ja auch.“ Meistens geht man zur Person hin.

Tabelle 11: Küche 4, hörend

C. Vorkenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf die Zielgruppe
Hatten Sie bereits Kontakt zu hörgeschädigten Menschen? Spüler -> taubstumm, hat ganz schlecht geredet, war sehr hilfsbereit, „mit Händen und Füßen geredet“
War dieser Kontakt privat und/oder beruflich? Beruflich.
Wenn ja, wie haben Sie es geschafft, miteinander zu kommunizieren? Ganz langsam und ruhig reden, mit Händen und Füßen reden
Können Sie schon Gebärdensprache? Nein.
D. Fragen zur Zusammenarbeit (Kochen, Möbel) oder Geschäftsbeziehungen (Tourismus) mit hörgeschädigten Menschen
Könnten Sie sich vorstellen, mit jemandem mit Hörbeeinträchtigung zu arbeiten? Ja.
Welche Chancen sehen Sie darin? -
Welche Herausforderungen sehen Sie? Wenn es um etwas Wichtiges/ Spezielles ging, war es schwer. Man war sich nie sicher ob er es verstanden hat.
Wissen Sie, wie Sie die Kommunikation erleichtern können? -
Glauben Sie, dass es für die Kommunikation hilfreich wäre, ein Videowörterbuch mit Zeichen für die wichtigsten Wörter in Ihrem Beruf zur Verfügung zu haben? Ja, mit Sicherheit. Hier sind ja auch genug Nichtdeutschsprachler.
Könnten Sie sich vorstellen, auch nur die wichtigsten Wörter in Gebärdensprache zu lernen? Wenn direkter Kollege nur Gebärdensprache kann würde ich es lernen. „Ich rede so gern, brauche Unterhaltung“.
Könnten Sie sich vorstellen, dass es auch an Ihrem Arbeitsplatz hilfreich sein könnte, mit hörenden Kollegen einige Wörter in Gebärdensprache zu kommunizieren (z.B. wegen hoher Lautstärke oder zur Überbrückung von Entfernungen)? „Machen wir jetzt schon“. Zeichen für: Telefon, Chef, „komm her“

Tabelle 12: Küche 5, hörend

C. Vorkenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf die Zielgruppe
Hatten Sie bereits Kontakt zu hörgeschädigten Menschen? Kundin in der Apotheke konnte bisschen sprechen und sonst „mit Händen und Füßen“.
War dieser Kontakt privat und/oder beruflich? Beruflich.
Wenn ja, wie haben Sie es geschafft, miteinander zu kommunizieren? Mit Händen und Füßen.
Können Sie schon Gebärdensprache? Nein.
D. Fragen zur Zusammenarbeit (Kochen, Möbel) oder Geschäftsbeziehungen (Tourismus) mit hörgeschädigten Menschen
Könnten Sie sich vorstellen, mit jemandem mit Hörbeeinträchtigung zu arbeiten? Ja, wenn sie willig sind und fleißig.
Welche Chancen sehen Sie darin? -
Welche Herausforderungen sehen Sie? Schwierig am Anfang aber es wiederholt sich ja vieles. Also bei meinem Bereich bestimmt zum Kuchen backen, Brötchen machen... kommt auch darauf an wie Studenten darauf reagieren aber viele sind da ja aufgeschlossen.
Wissen Sie, wie Sie die Kommunikation erleichtern können? -
Glauben Sie, dass es für die Kommunikation hilfreich wäre, ein Videowörterbuch mit Zeichen für die wichtigsten Wörter in Ihrem Beruf zur Verfügung zu haben? Ja, aber dauert bestimmt lange.
Könnten Sie sich vorstellen, auch nur die wichtigsten Wörter in Gebärdensprache zu lernen? Ja, ich bin immer offen für was Neues.
Könnten Sie sich vorstellen, dass es auch an Ihrem Arbeitsplatz hilfreich sein könnte, mit hörenden Kollegen einige Wörter in Gebärdensprache zu kommunizieren (z.B. wegen hoher Lautstärke oder zur Überbrückung von Entfernungen)? Ja, machen wir, wenn viel los ist. Bsp. Kuchen holen, Kaffee holen etc.

Tabelle 13: Küche 6, hörend

C. Vorkenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf die Zielgruppe
Hatten Sie bereits Kontakt zu hörgeschädigten Menschen? Nicht viel, bedingt. Vereinzelt ganz selten. Meistens sind sie in Gruppen mit Betreuer, der für sie redet.
War dieser Kontakt privat und/oder beruflich? Beruflich.
Wenn ja, wie haben Sie es geschafft, miteinander zu kommunizieren? Betreuer war dabei.
Können Sie schon Gebärdensprache? Nein.
D. Fragen zur Zusammenarbeit (Kochen, Möbel) oder Geschäftsbeziehungen (Tourismus) mit hörgeschädigten Menschen
Könnten Sie sich vorstellen, mit jemandem mit Hörbeeinträchtigung zu arbeiten? Ja, wenn derjenige willig ist warum nicht?
Welche Chancen sehen Sie darin? -
Welche Herausforderungen sehen Sie? Die Integration -> überall ist es wahrscheinlich nicht möglich.
Wissen Sie, wie Sie die Kommunikation erleichtern können? -
Glauben Sie, dass es für die Kommunikation hilfreich wäre, ein Videowörterbuch mit Zeichen für die wichtigsten Wörter in Ihrem Beruf zur Verfügung zu haben? Ja.
Könnten Sie sich vorstellen, auch nur die wichtigsten Wörter in Gebärdensprache zu lernen? Ja, wenn die Zeit dazu da ist.
Könnten Sie sich vorstellen, dass es auch an Ihrem Arbeitsplatz hilfreich sein könnte, mit hörenden Kollegen einige Wörter in Gebärdensprache zu kommunizieren (z.B. wegen hoher Lautstärke oder zur Überbrückung von Entfernungen)? Müsste ich mich erst damit befassen, zu wenig Erfahrung da erst kurze Zeit dabei.

Tabelle 14: Küche 7, hörend

C. Vorkenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf die Zielgruppe
Hatten Sie bereits Kontakt zu hörgeschädigten Menschen? Nur privat und einige Gäste im Hotel sind hörgeschädigt.
War dieser Kontakt privat und/oder beruflich? Beides.
Wenn ja, wie haben Sie es geschafft, miteinander zu kommunizieren? „Gute Freundin hat ein behindertes Kind“. Gäste -> es wird viel schriftlich gemacht, die Kommunikation ist anders nicht möglich. Situationsbedingt, wenn man sich lange kennt.
Können Sie schon Gebärdensprache? Nein.
D. Fragen zur Zusammenarbeit (Kochen, Möbel) oder Geschäftsbeziehungen (Tourismus) mit hörgeschädigten Menschen
Könnten Sie sich vorstellen, mit jemandem mit Hörbeeinträchtigung zu arbeiten? „Wir müssen uns vorbereiten, beim Lippenablesen geht's“. Kurs machen, Gebärdensprache sehr schwierig zu Erlernen.
Welche Chancen sehen Sie darin? -
Welche Herausforderungen sehen Sie? -
Wissen Sie, wie Sie die Kommunikation erleichtern können? -
Glauben Sie, dass es für die Kommunikation hilfreich wäre, ein Videowörterbuch mit Zeichen für die wichtigsten Wörter in Ihrem Beruf zur Verfügung zu haben? Wenn man sich dazu entschließt, ja! Von der anderen Seite muss auch Interesse bestehen, das Kochen erklären ist schwierig... „Gehen tut alles, wenn man will“.
Könnten Sie sich vorstellen, auch nur die wichtigsten Wörter in Gebärdensprache zu lernen? „Ja, wenn man sich dazu entschließt.“
Könnten Sie sich vorstellen, dass es auch an Ihrem Arbeitsplatz hilfreich sein könnte, mit hörenden Kollegen einige Wörter in Gebärdensprache zu kommunizieren (z.B. wegen hoher Lautstärke oder zur Überbrückung von Entfernungen)? -

Tabelle 15: Küche 8, hörend

C. Vorkenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf die Zielgruppe
Hatten Sie bereits Kontakt zu hörgeschädigten Menschen? Durch den Ausbildungsbetrieb. Die Azubis hatten Beeinträchtigungen (Lernschwäche etc.). Die Verständigung klappte ohne Probleme.
War dieser Kontakt privat und/oder beruflich? Beruflich.
Wenn ja, wie haben Sie es geschafft, miteinander zu kommunizieren? Gäste: standen meist am Buffet, wussten was sie wollten daher keine Probleme.
Können Sie schon Gebärdensprache? Nein.
D. Fragen zur Zusammenarbeit (Kochen, Möbel) oder Geschäftsbeziehungen (Tourismus) mit hörgeschädigten Menschen
Könnten Sie sich vorstellen, mit jemandem mit Hörbeeinträchtigung zu arbeiten? Ja, warum nicht.
Welche Chancen sehen Sie darin? -
Welche Herausforderungen sehen Sie? Anfang -> Verständnis, dran gewöhnen schwer.
Wissen Sie, wie Sie die Kommunikation erleichtern können? -
Glauben Sie, dass es für die Kommunikation hilfreich wäre, ein Videowörterbuch mit Zeichen für die wichtigsten Wörter in Ihrem Beruf zur Verfügung zu haben? Bestimmt.
Könnten Sie sich vorstellen, auch nur die wichtigsten Wörter in Gebärdensprache zu lernen? Ja.
Könnten Sie sich vorstellen, dass es auch an Ihrem Arbeitsplatz hilfreich sein könnte, mit hörenden Kollegen einige Wörter in Gebärdensprache zu kommunizieren (z.B. wegen hoher Lautstärke oder zur Überbrückung von Entfernungen)? Nein, nicht nötig, da Küche sehr klein ist.

Tabelle 16: Möbelherstellung 1, hörend

C. Vorkenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf die Zielgruppe
Hatten Sie bereits Kontakt zu hörgeschädigten Menschen? Nein, überhaupt nicht. Erst durch Ausbildung.
War dieser Kontakt privat und/oder beruflich? Beruflich.
Wenn ja, wie haben Sie es geschafft, miteinander zu kommunizieren? Zettel schreiben.
Können Sie schon Gebärdensprache? Wenig, Alphabet.
D. Fragen zur Zusammenarbeit (Kochen, Möbel) oder Geschäftsbeziehungen (Tourismus) mit hörgeschädigten Menschen
Könnten Sie sich vorstellen, mit jemandem mit Hörbeeinträchtigung zu arbeiten? Ja.
Welche Chancen sehen Sie darin? Schwierig aber konzentriert sich mehr, weniger Ablenkung für Gehörlose.
Welche Herausforderungen sehen Sie? Verständigung klappt kaum.
Wissen Sie, wie Sie die Kommunikation erleichtern können? Zettel schreiben.
Glauben Sie, dass es für die Kommunikation hilfreich wäre, ein Videowörterbuch mit Zeichen für die wichtigsten Wörter in Ihrem Beruf zur Verfügung zu haben? Ja.
Könnten Sie sich vorstellen, auch nur die wichtigsten Wörter in Gebärdensprache zu lernen? Ja.
Könnten Sie sich vorstellen, dass es auch an Ihrem Arbeitsplatz hilfreich sein könnte, mit hörenden Kollegen einige Wörter in Gebärdensprache zu kommunizieren (z.B. wegen hoher Lautstärke oder zur Überbrückung von Entfernungen)? Ja.

Tabelle 17: Möbelherstellung 2, hörend

C. Vorkenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf die Zielgruppe
Hatten Sie bereits Kontakt zu hörgeschädigten Menschen? Nein, vorher nicht. Jetzt durch Ausbildung.
War dieser Kontakt privat und/oder beruflich? Beruflich.
Wenn ja, wie haben Sie es geschafft, miteinander zu kommunizieren? Mehr Zeit einbringen.
Können Sie schon Gebärdensprache? Nein, überhaupt nicht.
D. Fragen zur Zusammenarbeit (Kochen, Möbel) oder Geschäftsbeziehungen (Tourismus) mit hörgeschädigten Menschen
Könnten Sie sich vorstellen, mit jemandem mit Hörbeeinträchtigung zu arbeiten? Ja.
Welche Chancen sehen Sie darin? Mehr Zeit zu helfen.
Welche Herausforderungen sehen Sie? Keine.
Wissen Sie, wie Sie die Kommunikation erleichtern können? Körperzeichen, Finger nutzen, Fragen stellen
Glauben Sie, dass es für die Kommunikation hilfreich wäre, ein Videowörterbuch mit Zeichen für die wichtigsten Wörter in Ihrem Beruf zur Verfügung zu haben? Ja.
Könnten Sie sich vorstellen, auch nur die wichtigsten Wörter in Gebärdensprache zu lernen? Ja.
Könnten Sie sich vorstellen, dass es auch an Ihrem Arbeitsplatz hilfreich sein könnte, mit hörenden Kollegen einige Wörter in Gebärdensprache zu kommunizieren (z.B. wegen hoher Lautstärke oder zur Überbrückung von Entfernungen)? Ja. Benutzt Gebärden für „zuhören“, „Meister rufen“

Tabelle 18: Möbelherstellung 3, hörend

C. Vorkenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf die Zielgruppe
Hatten Sie bereits Kontakt zu hörgeschädigten Menschen? Im BVB mit zwei Tauben ohne CI und jetzt durch Ausbildung.
War dieser Kontakt privat und/oder beruflich? Beruflich.
Wenn ja, wie haben Sie es geschafft, miteinander zu kommunizieren? Schreiben, Mundbild -> nicht lauter reden, sondern deutliches Mundbild machen.
Können Sie schon Gebärdensprache? Nein.
D. Fragen zur Zusammenarbeit (Kochen, Möbel) oder Geschäftsbeziehungen (Tourismus) mit hörgeschädigten Menschen
Könnten Sie sich vorstellen, mit jemandem mit Hörbeeinträchtigung zu arbeiten? Ja.
Welche Chancen sehen Sie darin? Voneinander lernen.
Welche Herausforderungen sehen Sie? Schreiben, erklären lassen bei Problemen.
Wissen Sie, wie Sie die Kommunikation erleichtern können? Nein.
Glauben Sie, dass es für die Kommunikation hilfreich wäre, ein Videowörterbuch mit Zeichen für die wichtigsten Wörter in Ihrem Beruf zur Verfügung zu haben? Ja.
Könnten Sie sich vorstellen, auch nur die wichtigsten Wörter in Gebärdensprache zu lernen? Schwer, ich habe eine Lernstörung (LLS).
Könnten Sie sich vorstellen, dass es auch an Ihrem Arbeitsplatz hilfreich sein könnte, mit hörenden Kollegen einige Wörter in Gebärdensprache zu kommunizieren (z.B. wegen hoher Lautstärke oder zur Überbrückung von Entfernungen)? Ja.

Tabelle 19: Möbelherstellung 4, hörend

C. Vorkenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf die Zielgruppe
Hatten Sie bereits Kontakt zu hörgeschädigten Menschen? Nein, jetzt durch Ausbildung.
War dieser Kontakt privat und/oder beruflich? Beruflich.
Wenn ja, wie haben Sie es geschafft, miteinander zu kommunizieren? Die Kommunikation ist sehr schwierig. Manchmal nur mit Zettel und Stift möglich.
Können Sie schon Gebärdensprache? Nein.
D. Fragen zur Zusammenarbeit (Kochen, Möbel) oder Geschäftsbeziehungen (Tourismus) mit hörgeschädigten Menschen
Könnten Sie sich vorstellen, mit jemandem mit Hörbeeinträchtigung zu arbeiten? Ja, habe ich auch schon.
Welche Chancen sehen Sie darin? Keine.
Welche Herausforderungen sehen Sie? Die Kommunikation ist sehr schwierig. Es klappt mit manchen besser, mit manchen schlechter.
Wissen Sie, wie Sie die Kommunikation erleichtern können? Durch Aufschreiben.
Glauben Sie, dass es für die Kommunikation hilfreich wäre, ein Videowörterbuch mit Zeichen für die wichtigsten Wörter in Ihrem Beruf zur Verfügung zu haben? Wahrscheinlich schon.
Könnten Sie sich vorstellen, auch nur die wichtigsten Wörter in Gebärdensprache zu lernen? Ja.
Könnten Sie sich vorstellen, dass es auch an Ihrem Arbeitsplatz hilfreich sein könnte, mit hörenden Kollegen einige Wörter in Gebärdensprache zu kommunizieren (z.B. wegen hoher Lautstärke oder zur Überbrückung von Entfernungen)? Ja. Für manche Sachen gibt es auch bereits Zeichen.

Tabelle 20: Tourismus 1, hörend

C. Vorkenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf die Zielgruppe
Hatten Sie bereits Kontakt zu hörgeschädigten Menschen? Einmal nicht ich, sondern Kollegin hat Kunden betreut. Hat Ticket gekauft, hatte Probleme mit der Anmeldung. Segwaytour war das Thema.
War dieser Kontakt privat und/oder beruflich? Beruflich.
Wenn ja, wie haben Sie es geschafft, miteinander zu kommunizieren? Aufschreiben, vorlesen, wurde von Tourist Info angemeldet. Wussten nicht ob sie Lippenlesen kann, haben aber trotzdem mit ihr geredet.
Können Sie schon Gebärdensprache? Nein.
D. Fragen zur Zusammenarbeit (Kochen, Möbel) oder Geschäftsbeziehungen (Tourismus) mit hörgeschädigten Menschen
Könnten Sie sich vorstellen, mit jemandem mit Hörbeeinträchtigung zu arbeiten? Ja, sehr spannend. Simple Sachen wie Begrüßen vielleicht.
Welche Chancen sehen Sie darin? Jede Person gleich behandeln. Leute wollen auch Teil am Leben (an der Kultur) haben. Zulauf steigern durch Presse -> alles was in der Presse steht wird angenommen, sollten diese das mitbekommen könnte es sich genauso schnell verbreiten.
Welche Herausforderungen sehen Sie? Man kann nicht alles abdecken. Vielleicht geht es nicht ausreichend -> enttäuschend für Gehörlose.
Wissen Sie, wie Sie die Kommunikation erleichtern können? Aufschreiben, vorlesen, langsames deutliches Lesen, erklärt und zeigt Text, Gestik.
Glauben Sie, dass es für die Kommunikation hilfreich wäre, ein Videowörterbuch mit Zeichen für die wichtigsten Wörter in Ihrem Beruf zur Verfügung zu haben? Ja.
Könnten Sie sich vorstellen, auch nur die wichtigsten Wörter in Gebärdensprache zu lernen? Ja, könnte sich vorstellen das zu lernen. Zuerst selbst lernen und dann mit einer Person, die sich damit auskennt -> Tipps vom Experten, um sich sicher zu fühlen. Das Beobachten ist auch wichtig -> Kontext darstellen, Anwendung sehen etc.
Könnten Sie sich vorstellen, dass es auch an Ihrem Arbeitsplatz hilfreich sein könnte, mit hörenden Kollegen einige Wörter in Gebärdensprache zu kommunizieren (z.B. wegen hoher Lautstärke oder zur Überbrückung von Entfernungen)? Nein ist nicht möglich, reden einfach lauter. Vielleicht bei Kundschaft, dass die nicht mitbekommen worum es geht -> bei Stress.

Tabelle 21: Tourismus 2, hörend

C. Vorkenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf die Zielgruppe
Hatten Sie bereits Kontakt zu hörgeschädigten Menschen?
Nein.
War dieser Kontakt privat und/oder beruflich?
Privat, im Bekanntenkreis hat eine Sozialpädagogik nebenbei ein Seminar (Gebärdensprache) belegt und davon erzählt, haben Übungen zusammen gemacht.
Wenn ja, wie haben Sie es geschafft, miteinander zu kommunizieren?
Nicht nötig bisher.
Können Sie schon Gebärdensprache?
Nein.
D. Fragen zur Zusammenarbeit (Kochen, Möbel) oder Geschäftsbeziehungen (Tourismus) mit hörgeschädigten Menschen
Könnten Sie sich vorstellen, mit jemandem mit Hörbeeinträchtigung zu arbeiten?
Ja, es gibt für alles eine Lösung -> mehr Kommunikation über Mail. Stadtführungen nicht machbar, da viel telefonisch. Über Instagram oder Facebook vielleicht... Schwer zu sagen, ob mehr Touristen kommen würden... die Personen haben gelernt mit solchen Situationen auszukommen. Bsp. Blinder Fußballfan aus England bereitet vorher alles vor. Fürth Barrierefrei (blind, Rollstuhlfahrer und zum Hineinversetzen für gesunde Menschen) wurde vor 2 Jahren eingestellt, da kaum genutzt.
Welche Chancen sehen Sie darin?
-
Welche Herausforderungen sehen Sie?
-
Wissen Sie, wie Sie die Kommunikation erleichtern können?
Mail, Schrift (Zettel, Mail) bestimmte Signale von den Erfahrungen der Zielgruppe.
Glauben Sie, dass es für die Kommunikation hilfreich wäre, ein Videowörterbuch mit Zeichen für die wichtigsten Wörter in Ihrem Beruf zur Verfügung zu haben?
Ja, wenn man Zeichen auch zeigen kann durch App sehr hilfreich.
Könnten Sie sich vorstellen, auch nur die wichtigsten Wörter in Gebärdensprache zu lernen?
Ja, aber eher, wenn es einen Grund dafür gäbe. Bsp. Wenn jede Woche ein Kunde kommt oder Kollege gehörlos ist. Musste sich auch erst Englisch aneignen... Wenigstens die wichtigsten 150 Wörter.
Könnten Sie sich vorstellen, dass es auch an Ihrem Arbeitsplatz hilfreich sein könnte, mit hörenden Kollegen einige Wörter in Gebärdensprache zu kommunizieren (z.B. wegen hoher Lautstärke oder zur Überbrückung von Entfernungen)?
-

Tabelle 22: Tourismus 3, hörend

C. Vorkenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf die Zielgruppe
Hatten Sie bereits Kontakt zu hörgeschädigten Menschen?
Ja, einer kommt immer wieder, versteht alles aber sprechen schwer. Er kann Lippenlesen.
War dieser Kontakt privat und/oder beruflich?
Beruflich und privat. Cousin/ Cousine sind schwerhörig, verstehen alles aber man muss langsam und deutlich sprechen. Das hat sich mit dem Alter verbessert, sie verstehen jetzt mehr.
Wenn ja, wie haben Sie es geschafft, miteinander zu kommunizieren?
Lippenlesen, langsam und deutlich sprechen.
Können Sie schon Gebärdensprache?
Nein.
D. Fragen zur Zusammenarbeit (Kochen, Möbel) oder Geschäftsbeziehungen (Tourismus) mit hörgeschädigten Menschen
Könnten Sie sich vorstellen, mit jemandem mit Hörbeeinträchtigung zu arbeiten?
Ja, „Fürth mit allen Sinnen“ -> weniger nachgefragt, individuell gebucht. Interesse von Hörenden eher Adresse von Einrichtungen, wird als Auskunftsbüro genutzt.
Welche Chancen sehen Sie darin?
-
Welche Herausforderungen sehen Sie?
Versuchen ihn zu verstehen, dass es rüber kommt was man ihm sagen möchte.
Wissen Sie, wie Sie die Kommunikation erleichtern können?
-
Glauben Sie, dass es für die Kommunikation hilfreich wäre, ein Videowörterbuch mit Zeichen für die wichtigsten Wörter in Ihrem Beruf zur Verfügung zu haben?
Bestimmt, ich kann nicht sagen ob Bedarf da ist Stadtführungen anzubieten etc.
Könnten Sie sich vorstellen, auch nur die wichtigsten Wörter in Gebärdensprache zu lernen?
Ja, kann es dann auch privat nutzen für Cousin und Cousine.
Könnten Sie sich vorstellen, dass es auch an Ihrem Arbeitsplatz hilfreich sein könnte, mit hörenden Kollegen einige Wörter in Gebärdensprache zu kommunizieren (z.B. wegen hoher Lautstärke oder zur Überbrückung von Entfernungen)?
Nein man ist es anders gewohnt.

Tabelle 23: Tourismus 4, hörend

C. Vorkenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf die Zielgruppe
Hatten Sie bereits Kontakt zu hörgeschädigten Menschen?
Ja.
War dieser Kontakt privat und/oder beruflich?
Privat.
Wenn ja, wie haben Sie es geschafft, miteinander zu kommunizieren?
Hörgeräte, sprechen und hören z.T. durch Lippenablesen.
Können Sie schon Gebärdensprache?
Nein.
D. Fragen zur Zusammenarbeit (Kochen, Möbel) oder Geschäftsbeziehungen (Tourismus) mit hörgeschädigten Menschen
Könnten Sie sich vorstellen, mit jemandem mit Hörbeeinträchtigung zu arbeiten?
Ja, wobei bei Countertätigkeit schwierig, da immer Kundenkontakt.
Welche Chancen sehen Sie darin?
-
Welche Herausforderungen sehen Sie?
-
Wissen Sie, wie Sie die Kommunikation erleichtern können?
Nein.
Glauben Sie, dass es für die Kommunikation hilfreich wäre, ein Videowörterbuch mit Zeichen für die wichtigsten Wörter in Ihrem Beruf zur Verfügung zu haben?
Aktuell nein, da keine Menschen mit Hörbeeinträchtigung beschäftigt sind.
Könnten Sie sich vorstellen, auch nur die wichtigsten Wörter in Gebärdensprache zu lernen?
Ja.
Könnten Sie sich vorstellen, dass es auch an Ihrem Arbeitsplatz hilfreich sein könnte, mit hörenden Kollegen einige Wörter in Gebärdensprache zu kommunizieren (z.B. wegen hoher Lautstärke oder zur Überbrückung von Entfernungen)?
Nein.

Tabelle 24: Tourismus 1, hörgeschädigt

A. Informationen über den Interview-Teilnehmer
Können Sie Lippenlesen? ✓Ja <input type="checkbox"/> Nein
B. Erfahrungen bei der Reise
Wie oft verreisen Sie pro Jahr? (ungefähre Angabe) 4-6
Wie buchen Sie Ihre Reise? (Internet, Reisebüro...) Internet, Handy iPhone, Deaftravel.
Hilft Ihnen jemand bei der Buchung? <input type="checkbox"/> Ja ✓Nein
Verreisen Sie mit Ihren hörenden Familienangehörigen/ Freunden? ✓Ja <input type="checkbox"/> Nein
Kennen Sie spezielle Reisebüros oder Reiseangebote für Hörgeschädigte? Wenn ja, bitte nennen Sie ein paar Beispiele. ✓Ja <input type="checkbox"/> Nein Beispiele: Deaftravel
C. Fragen zur Kommunikation mit Tourismusmitarbeitern
Übernachten Sie regelmäßig in Hotels? ✓Ja <input type="checkbox"/> Nein
Wenn ja, wie kommunizieren Sie mit dem Personal? Ganz einfach aufschreiben.
Konnte das Hotelpersonal Gebärdensprache? <input type="checkbox"/> Ja ✓Nein
Nehmen Sie an Stadtführungen teil? <input type="checkbox"/> Ja ✓Nein
Wenn ja, wie kommunizieren Sie mit den Stadtführern? Man muss DGS- Stadtführer/ in anmelden. Es klappt gut oder nicht.
Konnten die Stadtführer Gebärdensprache sprechen? ✓Ja <input type="checkbox"/> Nein

Besuchen Sie Informationszentren für Touristen?

Ja Nein

Wenn ja, wie kommunizieren Sie mit den Mitarbeitern der Touristeninformation?

Hörende Mitarbeiter gebärden oft nicht. Aufschreiben.

Konnten die Mitarbeiter der Touristeninformation Gebärdensprache?

Ja Nein

Wissen Sie, wie Sie die Kommunikation erleichtern können?

Ganz einfach iPhone schreiben und zeigen, dann antworten.

Halten Sie es für hilfreich, wenn hörende Hotelangestellte die wichtigsten Worte in DGS lernen?

Ja Nein

Haben Sie sonst noch Ideen oder Wünsche?

Es wäre schön, ob die hörenden Gebärdensprache beherrschen könnte.

Tabelle 25: Tourismus 2, hörgeschädigt

A. Informationen über den Interview-Teilnehmer
Können Sie Lippenlesen? <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein
B. Erfahrungen bei der Reise
Wie oft verreisen Sie pro Jahr? (ungefähre Angabe) Einmal im Jahr.
Wie buchen Sie Ihre Reise? (Internet, Reisebüro...) Reisebüro.
Hilft Ihnen jemand bei der Buchung? <input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Verreisen Sie mit Ihren hörenden Familienangehörigen/ Freunden? <input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein Manchmal Freunde (GL) auch 2 Personen.
Kennen Sie spezielle Reisebüros oder Reiseangebote für Hörgeschädigte? Wenn ja, bitte nennen Sie ein paar Beispiele. <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein Beispiele: -
C. Fragen zur Kommunikation mit Tourismusmitarbeitern
Übernachten Sie regelmäßig in Hotels? <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein
Wenn ja, wie kommunizieren Sie mit dem Personal? -
Konnte das Hotelpersonal Gebärdensprache? <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein
Nehmen Sie an Stadtführungen teil? <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein
Wenn ja, wie kommunizieren Sie mit den Stadtführern? -
Konnten die Stadtführer Gebärdensprache sprechen? <input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein

Besuchen Sie Informationszentren für Touristen? <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein
Wenn ja, wie kommunizieren Sie mit den Mitarbeitern der Touristeninformation? -
Konnten die Mitarbeiter der Touristeninformation Gebärdensprache? <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein
Wissen Sie, wie Sie die Kommunikation erleichtern können? -
Halten Sie es für hilfreich, wenn hörende Hotelangestellte die wichtigsten Worte in DGS lernen? <input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Haben Sie sonst noch Ideen oder Wünsche? -

Tabelle 26: Tourismus 3, hörgeschädigt

A. Informationen über den Interview-Teilnehmer
Können Sie Lippenlesen? <input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
B. Erfahrungen bei der Reise
Wie oft verreisen Sie pro Jahr? (ungefähre Angabe) Zwei Mal im Jahr.
Wie buchen Sie Ihre Reise? (Internet, Reisebüro...) Internet.
Hilft Ihnen jemand bei der Buchung? <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein
Verreisen Sie mit Ihren hörenden Familienangehörigen/ Freunden? <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein
Kennen Sie spezielle Reisebüros oder Reiseangebote für Hörgeschädigte? Wenn ja, bitte nennen Sie ein paar Beispiele. <input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein Beispiele: Travel – eigene Reisebüro Reise mit Dolmetscher Reise bei Gehörlosen Reisebüro teuer als normale Reisebüro, Grund mit Dolmetscher
C. Fragen zur Kommunikation mit Tourismusmitarbeitern
Übernachten Sie regelmäßig in Hotels? <input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Wenn ja, wie kommunizieren Sie mit dem Personal? Nicht immer perfekt, Gebärden mit fremden Ausländern kaum zu klappen.
Konnte das Hotelpersonal Gebärdensprache? <input checked="" type="checkbox"/> Ja -> in Amerika <input checked="" type="checkbox"/> Nein -> Europa, Asien
Nehmen Sie an Stadtführungen teil? <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein
Wenn ja, wie kommunizieren Sie mit den Stadtführern? -

Konnten die Stadtführer Gebärdensprache sprechen? <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein
Besuchen Sie Informationszentren für Touristen? <input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Wenn ja, wie kommunizieren Sie mit den Mitarbeitern der Touristeninformation? Mit Schriftsprache -> Bilder zeigen.
Konnten die Mitarbeiter der Touristeninformation Gebärdensprache? <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein
Wissen Sie, wie Sie die Kommunikation erleichtern können? -
Halten Sie es für hilfreich, wenn hörende Hotelangestellte die wichtigsten Worte in DGS lernen? <input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Haben Sie sonst noch Ideen oder Wünsche? -

Tabelle 27: Tourismus 4, hörgeschädigt

A. Informationen über den Interview-Teilnehmer
Können Sie Lippenlesen? ✓Ja <input type="checkbox"/> Nein
B. Erfahrungen bei der Reise
Wie oft verreisen Sie pro Jahr? (ungefähre Angabe) 1-3
Wie buchen Sie Ihre Reise? (Internet, Reisebüro...) privat
Hilft Ihnen jemand bei der Buchung? <input type="checkbox"/> Ja ✓Nein
Verreisen Sie mit Ihren hörenden Familienangehörigen/ Freunden? <input type="checkbox"/> Ja ✓Nein
Kennen Sie spezielle Reisebüros oder Reiseangebote für Hörgeschädigte? Wenn ja, bitte nennen Sie ein paar Beispiele. ✓Ja <input type="checkbox"/> Nein Beispiele: Deaf Travel
C. Fragen zur Kommunikation mit Tourismusmitarbeitern
Übernachten Sie regelmäßig in Hotels? <input type="checkbox"/> Ja ✓Nein
Wenn ja, wie kommunizieren Sie mit dem Personal? -
Konnte das Hotelpersonal Gebärdensprache? <input type="checkbox"/> Ja ✓Nein
Nehmen Sie an Stadtführungen teil? <input type="checkbox"/> Ja ✓Nein
Wenn ja, wie kommunizieren Sie mit den Stadtführern? -
Konnten die Stadtführer Gebärdensprache sprechen? ✓Ja <input type="checkbox"/> Nein

Besuchen Sie Informationszentren für Touristen? <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein
Wenn ja, wie kommunizieren Sie mit den Mitarbeitern der Touristeninformation? -
Konnten die Mitarbeiter der Touristeninformation Gebärdensprache? <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein
Wissen Sie, wie Sie die Kommunikation erleichtern können? Zettel schreiben!
Halten Sie es für hilfreich, wenn hörende Hotelangestellte die wichtigsten Worte in DGS lernen? <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein
Haben Sie sonst noch Ideen oder Wünsche? -

Anhang G: Interviewtranskriptionen

Küche 1, hörgeschädigt

Interviewer: Haben Sie vorher bereits mit hörenden Kollegen zusammengearbeitet? Also mit ganz normal hörenden.

Interviewter: Gemischt. Gehörlose, Schwerhörige, Hörende gemischt...

Interviewer: Ok, wie haben Sie es geschafft miteinander zu kommunizieren?

Interviewter: Durch ehm... ich bin seit der Geburt beide Ohren taub und ich war als Kind, Kindergarten in Hildesheim für gehörlose, schwerhörige Kinder gegangen. Und daher habe ich Sprache geübt. Und daher kann ich besser verstehen mit Hörgeräte. Und mit Hörgeräte habe ich mit 3 Jahre alt angefangen bis vor 7 Jahren. Und dann habe ich vor 7 Jahren Cochlea-Implantat und daher kann ich besser verstehen. Auf beiden Cochlea-Implantat.

Interviewer: Können Ihre Kollegen Gebärdensprache?

Interviewter: Bisschen. Meine Kollegin, die möchte gerne die Gebärdensprache lernen und meine Kollegin, die hat schonmal Gebärdensprachkurs gemacht und dieses Jahr wird sie im Herbst nochmal Gebärdensprachkurs anmelden.

Interviewer: Ok. Können Sie Lippenlesen oder ist das nicht nötig bei Ihnen?

Interviewter: Von dem Mund ablesen auch.

Interviewer: Das können Sie?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Ah ok, also machen Sie beides gleichzeitig? Hören und gucken?

Interviewter: Ja beides gleichzeitig. Mund ablesen und hören.

Interviewer: Das heißt man muss Sie eigentlich immer anschauen dann?

Interviewter: Nicht immer. Kommt drauf an wegen verschiedener Stimme.

Interviewer: Gut. Welche Chancen sehen Sie in der Zusammenarbeit mit hörenden Menschen?

Interviewter: Was meinen Sie genau?

Interviewer: Was denken Sie können Sie von hörenden Menschen etwas lernen oder die von Ihnen?

Interviewter: Ich kann von meinen Kollegen mehr lernen. Durch Hörende habe ich ein bisschen mehr Erfahrung und wenn ein Gehörloser nicht versteht, dann übersetze ich.

Interviewer: Gibt es da auch Probleme bei der Zusammenarbeit?

Interviewter: Ja manchmal. Oft Missverständnis zwischen Gehörlosen und Hörenden. Aber dann haben wir Problem gelöst. Dann haben wir weitergearbeitet. Weil die Großküche immer man muss schnell arbeiten. Und wenn mein Kollege zum Beispiel sagt „Du machst das, das, das, das“ und die spricht zu schnell... Und Gehörlose „Ja mache ich“ und hat irgendwas gemacht aber falsch gemacht und nochmal erklärt „nein das nicht, falsch“ und nochmal erklärt und dann hat der verstanden. Dann macht er was und es hat geklappt. Man braucht Wiederholung.

Interviewer: Also Wiederholungen. Und wie haben Sie es sonst geschafft miteinander zu kommunizieren? Wenn die Hörenden keine Gebärdensprache können?

Interviewter: Dann, wenn ich nicht verstanden habe dann frage ich nochmal meine Kollegin „Entschuldigung ich habe nicht verstanden, bitte nochmal“ und meine Kollegin versucht nochmal mit mir deutlich sprechen und dann habe ich verstanden und dann haben wir was gemacht.

Interviewer: Also einfach oft wiederholen.

Interviewter: Genau, wenn Nebengeräusch zu laut ist, dann für mich problematisch. Zum Beispiel Spülmaschine oder viele Gäste und das ist mir zu viel. Und wenn wenig Geräusche gibt, wenig Nebengeräusche, dann kann ich besser mit meinen Kollegen kommunizieren.

Interviewer: Wie schwer ist es als Gehörgeschädigter einen Arbeitsplatz zu bekommen?

Interviewter: Früher als ich Ausbildung als Florist gemacht habe, habe ich viel beworben und das war schwierig, weil viele Firmen, viele Firmen suchen hörende Menschen mit telefonisch. Und daher kann ich nicht telefonieren mit Kunden. Meistens Ablehnung. Und dann habe ich mir überlegt „ja was mache ich jetzt“ und dann war ich beim Arbeitsamt und Arbeitsamt sagte mir ich soll weiter Bewerbungen schreiben. Und ich soll mehr... ich habe gedacht ich habe Allergie und ich möchte Umschulung. Und Arbeitsamt hat abgelehnt und ich habe gedacht „geht doch garnicht, ich will Umschulung“. Dann sagten die „nein geht nicht Sie müssen als Florist weitermachen“. Und ich habe gedacht „ich habe Allergie“ und die meinte ich soll Gummihandschuhe bis da oben tragen und ich habe gedacht „ne das kann nicht sein, ist unverschämte“. Und dann bin ich von... Ich bin aufgewachsen bei Hannover und ich bin nach Frankfurt gezogen, bei meinem Freund. Und durch Integrationsfachdienst habe ich kennengelernt und er hat mir angeboten, dass ich Gastronomie arbeite ob ich gut vorstellen kann Praktikum machen. Und ich habe gesagt „ja warum nicht“. Und dann habe ich Praktikum angefangen und hat mir gut gefallen und Kollegen, hörende, schwerhörige und gehörlose. Und hat mit gut gefallen. Und daher bin ich seit 2004, Gastronomie gearbeitet.

Interviewer: Super! Ok. Finden Sie es würde etwas bringen, wenn hörende Kollegen ein Videowörterbuch mit den wichtigsten Begriffen hätten? Damit Sie selber ein bisschen lernen können.

Interviewter: Was meinen Sie?

Interviewer: Also finden Sie es hilfreich, wenn man ein Videowörterbuch hätte und die hörenden Kollegen, wenn sie Ihnen etwas sagen möchten, können Ihnen diesen Begriff einfach zeigen. Also über die Gebärdensprache.

Interviewter: Ja. Wenn ich Wörter nicht verstehe, dann frage ich meine Kollegin was das bedeutet und die erklärt es und dann habe ich verstanden. Oder habe ich eine falsche Antwort gegeben?

Interviewer: Also wir entwickeln ja eine App. Wissen Sie was eine App ist?

Interviewter: Ja. (zeigt auf's Handy)

Interviewer: Genau beim Handy. Und da sind die wichtigsten Wörter in Gebärdensprache. Das sind so kleine Videos, zum Beispiel das Wort Abfall wird per Gebärdensprache gezeigt und dann kann der hörende Kollege Ihnen einfach zeigen was er meint. Oder es selber lernen und mit Ihnen dann besser reden.

Interviewter: Meine Kollegin die hat App und die hat Video. Und wenn sie ein Wort eintippt und dann zeigt sie mit Gebärdensprache.

Interviewer: Und das funktioniert gut, oder?

Interviewter: Also, wenn die Gehörlosen antworten „nicht verstanden“ zum Beispiel Sieb oder ... dann guckt sie iPad Wort Sieb und die Frau oder Mann zeigt Sieb und die Gehörlose sieht dann hat sie verstanden. Und meine Kollegin sagt „hol mal bitte tiefe Teller“ und der Gehörlose sagt „was ist das?“ und meine Kollegin zeigt Teller und sagt „hast du flache Teller geholt? Nein tiefe Teller!“ Und es gibt Wörter eingeben und die zeigt tiefe Teller. Und dann sagt Gehörloser „aha“ und dann holt er tiefe Teller.

Interviewer: Das ist ja super, es funktioniert also.

Interviewter: Ja. Manchmal, wir haben in der Küche keine Zeit Handy gucken und... aber wenn auf der Arbeit ruhig ist, dann können wir üben und zeigen und eintippen. Aber wenn wir keine Zeit haben, dann zeigt die Kollegin „holt tiefe Teller“ mit Mundbild oder meine Kollegin holt und zeigt. „Das ist ein tiefer Teller“ und dann „ah!“. Ist manchmal schwierig aber man braucht Wiederholung und dann klappt es wieder.

Interviewer: Ok, super. Das wär's.

Küche 2, hörgeschädigt

Interviewer: Haben Sie bereits mit hörenden Kollegen zusammengearbeitet?

Interviewter: Ja. Paar Mal Praktikum gemacht mit normal Hörenden. Hier haben wir auch zwei drei Leute, Hörende.

Interviewer: Wie haben Sie miteinander geredet?

Interviewter: Wenn ich sage „langsam und deutlich sprechen“ oder Jemanden brauche der mich dolmetscht und übersetzen.

Interviewer: Können Ihre Kollegen Gebärdensprache?

Interviewter: Paar können nicht, paar können Gebärdensprache.

Interviewer: Können Sie Lippenlesen?

Interviewter: Ja, kann ich.

Interviewer: Also hören und sehen Sie.

Interviewter: Und wenn ich mein Cochlea-Implantat ausziehe, kann ich auch Lippenlesen.

Interviewer: Welche Chancen sehen Sie in der Zusammenarbeit mit hörenden Kollegen?

Interviewter: Was meinen Sie?

Interviewer: Können Sie etwas lernen von Menschen, die hören können und hier arbeiten oder lernen diese etwas von Ihnen? Verstehen Sie die Frage nicht?

Interviewter: Nein.

Interviewer: Hm... wie soll man das anders erklären... Wenn Sie mit Jemandem arbeiten der hört, lernt derjenige etwas von Ihnen, weil Sie zusammenarbeiten?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Welche Probleme gibt es bei der Zusammenarbeit?

Interviewter: Kommunikation, also sprechen ist halt schwer, wenn zu viele sind. Und wenn kleine Gruppe kein Problem. Nur wenn so große Gruppe, dann ist schwierig zu hören.

Interviewer: War es für Sie schwer diesen Ausbildungsplatz zu finden?

Interviewter: Ja, das war schwer zu finden. Selber kann ich nicht aber, wenn ich Arbeitsamt oder meine Eltern, dann können die mir helfen zu suchen.

Interviewer: Finden Sie es hilfreich, wenn es ein Videowörterbuch gäbe mit den wichtigsten Begriffen, dass Menschen, die keine Hörschädigung haben Ihnen am Handy zeigen können, was sie meinen?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Denken Sie, dass Ihre hörenden Kollegen diese Begriffe auch lernen würden?

Interviewter: Langsam, nochmal.

Interviewer: Denken Sie, dass Ihre hörenden Kollegen die Begriffe auch lernen würden? Also durch die App.

Interviewter: Ja.

Interviewer: Ok, wir sind schon durch.

Küche 3, hörgeschädigt

Interviewer: Haben Sie schon mit hörenden Kollegen zusammengearbeitet?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Wie haben Sie miteinander kommuniziert?

Interviewter: Ich kann gut Lippenlesen, versuche zu hören, sich gegenseitig ins Gesicht gucken. Wenn mich nichts ablenkt kann ich besser verstehen.

Interviewer: Konnten Ihre Kollegen Gebärdensprache?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Denken Sie das hörende und hörgeschädigte Personen voneinander lernen können?

Interviewter: Bitte nochmal.

Interviewer: Denken Sie, dass hörende und hörgeschädigte Personen, die zusammenarbeiten voneinander lernen können?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Welche Probleme gibt es?

Interviewter: Wenn zu viele Leute an der Kasse sind, in der Schlange, dann kann ich manches nicht verstehen. Wenn weniger Leute sind, dann kann ich besser verstehen und reden.

Interviewer: Wenn zu viel los ist, ist es also schwierig?

Interviewter: Ja!

Interviewer: Wie schwer war es für Sie einen Ausbildungsplatz zu bekommen?

Interviewter: Für mich ist es nicht schwer, nur wenn Dolmetscher dabei ist und übersetzt.

Interviewer: Finden Sie es hilfreich, wenn es eine App gäbe, wo die wichtigsten Wörter als Videos dargestellt werden? Damit man mit den hörenden Kollegen kommunizieren kann. Also die hörenden Kollegen zeigen den Begriff, wenn sie etwas von Ihnen möchten.

Interviewter: Ein bisschen.

Interviewer: Denken Sie die Kollegen würden die Wörter lernen?

Interviewter: Ja. Wenn ein Wort gesagt und gezeigt wird, dann hat das der andere auch verstanden.

Interviewer: Ok, wir sind durch mit dem Interview.

Küche 4, hörgeschädigt

Interviewer: Haben Sie bereits mit hörenden Kollegen zusammengearbeitet?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Wie haben Sie es geschafft miteinander zu reden?

Interviewter: Erst unbekannt, erst kennengelernt. Dann Dolmetscher und ich kann bisschen Lippenlesen. Schritt für Schritt bisschen Gebärdensprache beibringen und dann haben Hörende an mich gebärdet. Wenn Hörender mit dem Finger zeigt, verstehe ich besser.

Interviewer: Konnten die Kollegen Gebärdensprache?

Interviewter: Am Anfang nicht, dann Schritt für Schritt konnten sie auch Gebärdensprache.

Interviewer: Die Kollegen haben das also durch Sie gelernt?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Denken Sie, dass hörgeschädigte und hörende Menschen voneinander lernen können, wenn sie zusammenarbeiten?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Welche Probleme gibt es bei der Zusammenarbeit?

Interviewter: Keine.

Interviewer: Ok. Wie schwer ist es als Hörgeschädigter einen Arbeitsplatz oder Ausbildungsplatz zu bekommen?

Interviewter: Für mich ist das schwer Arbeit zu finden. Nach der Ausbildung, Bewerbung... warten ob das angenehm ist oder nicht... kommt drauf an. Für Gehörlose ist das schwieriger als für Hörende.

Interviewer: Wäre es hilfreich ein Videowörterbuch zu bekommen mit den 150 wichtigsten Gebärden? Also grade für das Berufsfeld Küche.

Interviewter: Ich kann nur Deutsch lesen und verstehen, aber nicht alles.

Interviewer: Das wären Videos in Gebärdensprache.

Interviewter: Achso, ja.

Interviewer: Denken Sie, dass die Kollegen die Gebärdensprache auch lernen würden?

Interviewter: Ja, die eine Küchenleiterin möchte Gebärdensprache lernen, immer Schritt für Schritt und wir bringen ihr bisschen Gebärdensprache bei.

Interviewer: Ok, super wir sind schon durch.

Küche 5, hörgeschädigt

Interviewer: Hast du vorher bereits mit normal hörenden Kollegen zusammengearbeitet irgendwo? Oder in der Schule?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Wie habt ihr miteinander geredet?

Interviewter: Ja einfachso ganz normal.

Interviewer: Hast du keine Probleme damit?

Interviewter: Nein.

Interviewer: Deine Kollegen, können die Gebärdensprache?

Interviewter: Ach naja, ja schon eigentlich.

Interviewer: Kannst du Lippenlesen?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Welche Vorteile gibt es bei der Zusammenarbeit mit normal hörenden Kollegen?

Interviewter: Gibt's eigentlich keine.

Interviewer: Nichts Nennenswertes?

Interviewter: Nein.

Interviewer: Welche Probleme gibt es bei der Zusammenarbeit?

Interviewter: Man muss halt schon genau hinhören was die von einem wollen, das ist manchmal richtig schwierig.

Interviewer: Wie schwer war es für dich einen Ausbildungsplatz zu bekommen?

Interviewter: Eigentlich nicht so ganz schwierig.

Interviewer: Direkt hier genommen worden?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Was denkst du wie man die Kommunikation vereinfachen könnte?

Interviewter: Weiß ich nicht.

Interviewer: Brauchst du wahrscheinlich auch nicht, oder?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Meinst du es wäre hilfreich ein Videowörterbuch zu haben mit den 150 wichtigsten Begriffen? Damit die Kollegen, die nichts hören den Begriff gezeigt bekommen können.

Interviewter: Ja.

Interviewer: Meinst du deine Kollegen würden dann auch Gebärden lernen?

Interviewter: Ja, denke schon.

Interviewer: Wir sind durch.

Küche 6, hörgeschädigt

Interviewer: Hast du bereits mit hörenden Kollegen zusammengearbeitet?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Wie habt ihr miteinander geredet?

Interviewter: Gebärden, bisschen Lippenlesen.

Interviewer: Konnten die Kollegen Gebärdensprache?

Interviewter: Ja die können bei uns alle. Wir machen ja auch draußen Praktikum und ich schreibe dann auf und zeige es den Mitarbeitern, weil die können ja keine Gebärden. Und so verständige ich mich dann.

Interviewer: Du kannst Lippenlesen?

Interviewter: Schwer aber ich versuche es aber schon schwer.

Interviewer: Welche Vorteile siehst du in der Zusammenarbeit mit hörenden Kollegen?

Interviewter: Die Frage ist bisschen schwer, können Sie das bisschen einfacher erklären?

Interviewer: Was kannst du von den hörenden Kollegen lernen?

Interviewter: Gebärden lerne ich oder Gegenstände zeigen, die ich dann lernen kann.

Interviewer: Welche Probleme gibt es bei der Kommunikation?

Interviewter: Keine Probleme, weil alle Gebärden.

Interviewer: Wie schwer war es für dich einen Ausbildungsplatz zu finden?

Interviewter: Ich hab's probiert und gesucht und dann das BBW gefunden und das ist viel besser. Es ist schwer was da draußen zu finden. Es ist sehr schwer draußen was zu finden.

Interviewer: Also, wenn es das BBW nicht gäben würde...

Interviewter: ...hätte ich keine Ausbildung bekommen.

Interviewer: Wenn deine Kollegen keine Gebärdensprache könnten, wie würdest du mit ihnen kommunizieren? Vorhin hast du ja schon gemeint schreiben. Aber was könnte man noch machen?

Interviewter: Also ganz deutlich Lippenlesen und Mimik zeigen. *Zeigt*: „Gib mit bitte das Glas.“ Also richtig ausdrucksvoll sagen. Dann verstehe ich das auch.

Interviewer: Findest du es hilfreich ein Videowörterbuch zu bekommen, wo die 150 wichtigsten Gebärden sind? Damit die Leute, die keine Gebärdensprache können, dann einfach zeigen was sie meinen.

Interviewter: Es ist schon wichtig und ich erkläre dann auch. Ich finde das schon wichtig. (Anmerkung Dolmetscher: Frage ist zu schwer, zu langer Text)

Interviewer: Ja, das stimmt. Meinst du die Kollegen würden auch ein paar Wörter in Gebärdensprache lernen?

Interviewter: Ja ich finde das schon wichtig, damit ich mich auch mit anderen unterhalten kann.

Interviewer: Ok gut, dann sind wir durch super!

Küche 7, hörgeschädigt

Interviewer: Hast du vorher schon mit normal hörenden Kollegen zusammengearbeitet?

Interviewter: Ja. Also ich war auf einer normalen Schule und bin dann aber auch auf eine Gehörlosenschule gekommen.

Interviewer: Ah ok. Und wie habt ihr miteinander geredet?

Interviewter: Mit Gebärden und mit Lippenlesen.

Interviewer: Deine Mitschüler konnten keine Gebärdensprache auf der normalen Schule?

Interviewter: Nein, die waren ganz normal.

Interviewer: Also Lippenlesen kannst du?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Welche Vorteile hat die Zusammenarbeit mit normal hörenden Kollegen?

Interviewter: Die verstehen das gleich und man kann reden, wenn sie hinter dem Rücken stehen, weil bei Gehörlosen kann man das nicht oder bei Schwerhörigen. Also die verstehen auch wenn die weiter weg sind.

Interviewer: Und die Hände sind bei euch eigentlich immer beschäftigt, gell?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Welche Probleme gibt es bei der Zusammenarbeit mit hörenden Kollegen?

Interviewter: Welche Probleme... eigentlich gar keine, weil ich ja auch gut hören kann.

Interviewer: Wie schwer ist es als Gehörgeschädigter einen Arbeitsplatz zu bekommen?

Interviewter: Draußen ja schon schwierig vor allem wenn das große Bereiche sind, Großküchen oder so, dann n Job zu finden ist schon ein bisschen schwierig. Die verlangen dann ja auch viel mehr.

Interviewer: Weißt du wie man die Kommunikation erleichtern könnte?

Interviewter: Man kann zeigen wie es geht nicht nur sagen, man könnte es hinschreiben auf eine Tafel oder ein Blatt oder mit den Händen zeigen wie man das jetzt kochen sollte oder gleich zeigen.

Interviewer: Findest du es hilfreich, wenn man ein Videowörterbuch hätte mit den 150 wichtigsten Gebärden?

Interviewter: Ja!

Interviewer: Meinst du deine Kollegen würden das dann auch lernen?

Interviewter: Ja, ich glaube schon.

Interviewer: Gut wir sind durch, ging schnell.

Möbelherstellung 1. hörgeschädigt

Interviewer: Hast du vorher schon mit hörenden Kollegen zusammengearbeitet?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Wie habt ihr miteinander geredet?

Interviewter: Schreiben oder Gebärden.

Interviewer: Also deine Kollegen konnten Gebärdensprache?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Kannst du Lippenlesen?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Welche Vorteile siehst du in der Zusammenarbeit mit Hörenden?

Interviewter: Ja, kann.

Interviewer: Welche Vorteile gibt es denn?

Interviewter: Normal.

Interviewer: Welche Probleme gibt es mit den hörenden Mitarbeitern.

Interviewter: Manchmal ja, immer versuchen klappt...

Interviewer: In der Kommunikation zum Beispiel vielleicht versteht man sich nicht?

Interviewter: Ich versuche zu schreiben, zu lesen.

Interviewer: Wie schwer ist es als Hörgeschädigter einen Ausbildungsplatz zu bekommen?

Interviewter: Nicht schwer.

Interviewer: Also direkt hier?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Findest du es hilfreich, dass man ein Videowörterbuch hat mit den 150 wichtigsten Gebärden?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Glaubst du, dass deine Kollegen später auch Gebärden lernen würden?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Ok super, dann sind wir schon durch mit dem Interview.

Möbelherstellung 2. hörgeschädigt

Interviewer: Hast du vorher schon mit normal hörenden Kollegen zusammengearbeitet?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Wie habt ihr miteinander geredet?

Interviewter: Ganz normal alles gut.

Interviewer: Haben sie dich verstanden?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Können deine Kollegen Gebärdensprache?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Kannst du Lippenlesen?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Welche Vorteile gibt es bei der Zusammenarbeit mit hörenden Menschen?

Interviewter: Ja manchmal auch.

Interviewer: Kannst du mir Beispiele sagen?

Interviewter: Also zum Beispiel, wenn ich Hilfe beim Arbeiten brauche zum Beispiel Maschine erklären oder so alles.

Interviewer: Weitere Beispiele?

Interviewter: Also Maschine, Dickenhobel oder Säge Maschine oder andere Anweisungen.

Interviewer: Welche Probleme gibt es bei der Zusammenarbeit mit normal Hörenden?

Interviewter: Ganz normal.

Interviewer: Keine?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Wie schwer war es für dich einen Ausbildungsplatz zu bekommen?

Interviewter: Nicht schwer.

Interviewer: Findest du es hilfreich, wenn es ein Videowörterbuch gäbe mit den 150 wichtigsten Gebärden für die Schreinerei?

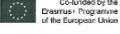
Interviewter: Ja.

Interviewer: Meinst du deine Kollegen, später im Arbeitsleben, würden die lernen?

Interviewter: Ja.

Interviewer: Gut sind schon durch.

Anhang H: Einverständniserklärungen

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung

Teilnahme am SWING-Projekt-Interview zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld

Bitte lesen Sie zunächst das Handout auf der zweiten Seite durch. Kreuzen Sie anschließend die zutreffenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen? Wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen? Hatten Sie Gelegenheit den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Verstehen Sie, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit beenden können? Ja Nein

Dazu müssen Sie keine Gründe angeben. Es entstehen Ihnen auch keine Nachteile.

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachsprache teilzunehmen? Ja Nein

Dürfen wir Teile dieses Interviews öffentlich machen? Ja Nein

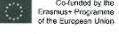
Natürlich nennen wir Ihren Namen dabei nicht.

Stimmen Sie zu, dass wir Sie während des Interviews aufnehmen dürfen? Ja Nein

Wir machen dabei eine Aufnahme vom Ton oder vom Video. In manchen Fällen nehmen wir beides, Ton und Video, auf.

Name des Teilnehmers	Datum	Unterschrift
Kopien	2.10.2018	[Handwritten Signature]
<input type="checkbox"/> 1 für den Befragten <input type="checkbox"/> 1 für den Interviewer		

SWING (Signed for Work Inclusion Grant) Project Number: 2017-1-IT01-KA202-006157 OI-A1 - Informed Consent Form This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission and the EC cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. 1

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung

Teilnahme am SWING-Projekt-Interview zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld

Bitte lesen Sie zunächst das Handout auf der zweiten Seite durch. Kreuzen Sie anschließend die zutreffenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen? Wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen? Hatten Sie Gelegenheit den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Verstehen Sie, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit beenden können? Ja Nein

Dazu müssen Sie keine Gründe angeben. Es entstehen Ihnen auch keine Nachteile.

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachsprache teilzunehmen? Ja Nein

Dürfen wir Teile dieses Interviews öffentlich machen? Ja Nein

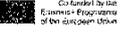
Natürlich nennen wir Ihren Namen dabei nicht.

Stimmen Sie zu, dass wir Sie während des Interviews aufnehmen dürfen? Ja Nein

Wir machen dabei eine Aufnahme vom Ton oder vom Video. In manchen Fällen nehmen wir beides, Ton und Video, auf.

Name des Teilnehmers	Datum	Unterschrift
Kopien	02.10.18	[Handwritten Signature]
<input type="checkbox"/> 1 für den Befragten <input type="checkbox"/> 1 für den Interviewer		

SWING (Signed for Work Inclusion Grant) Project Number: 2017-1-IT01-KA202-006157 OI-A1 - Informed Consent Form This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission and the EC cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. 1

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung

Teilnahme am SWING-Projekt-Interview zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld

Bitte lesen Sie zunächst die Informationen auf der Rückseite durch und lassen Sie sie sich erklären. Kreuzen Sie anschließend die entsprechenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen und/oder wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen und den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Haben Sie verstanden, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne jegliche Nachteile beenden können? Ja Nein

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachterminologie in Ihrem Berufsfeld teilzunehmen? Ja Nein

Stimmen Sie zu, dass wir während des Interviews Audio und/oder Videoaufnahmen von Ihnen machen? Ja Nein

Sind Sie mit einer anonymen Veröffentlichung von Teilen des Interviews einverstanden? Ja Nein

Haben Sie die Datenschutzerklärung auf der Rückseite zur Kenntnis genommen und sind Sie damit einverstanden? Ja Nein

Name des Teilnehmers	Datum	Unterschrift
Kopien	2.10.2018	[Handwritten Signature]
<input type="checkbox"/> 1 für den Befragten <input type="checkbox"/> 1 für den Interviewer		

SWING (Signed for Work Inclusion Grant) Project Number: 2017-1-IT01-KA202-006157 OI-A1 - Informed Consent Form This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission and the EC cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. 1




Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung

Teilnahme am SWING-Projekt-Interview zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld

Bitte lesen Sie zunächst die Informationen auf der Rückseite durch und lassen Sie sie sich erklären. Kreuzen Sie anschließend die entsprechenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen und/oder wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen und den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Haben Sie verstanden, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne jegliche Nachteile beenden können? Ja Nein

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachterminologie in Ihrem Berufsfeld teilzunehmen? Ja Nein

Stimmen Sie zu, dass wir während des Interviews Audio und/oder Videoaufnahmen von Ihnen machen? Ja Nein

Sind Sie mit einer anonymen Veröffentlichung von Teilen des Interviews einverstanden? Ja Nein

Haben Sie die Datenschutzerklärung auf der Rückseite zur Kenntnis genommen und sind Sie damit einverstanden? Ja Nein

Name des Teilnehmers	Datum	Unterschrift
Kopien	2.10.18	[Handwritten Signature]
<input type="checkbox"/> 1 für den Befragten <input type="checkbox"/> 1 für den Interviewer		

SWING (Signed for Work Inclusion Grant) Project Number: 2017-1-IT01-KA202-006157 OI-A1 - Informed Consent Form This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission and the EC cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. 1

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung

**Teilnahme am SWING-Projekt-Interview
zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld**

Bitte lesen Sie zunächst die Informationen auf der Rückseite durch oder lassen Sie sie sich erklären. Kreuzen Sie anschließend die entsprechenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen und/oder wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen und den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Haben Sie verstanden, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne jegliche Nachteile beenden können? Ja Nein

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachterminologie in Ihrem Berufsfeld teilzunehmen? Ja Nein

Stimmen Sie zu, dass wir während des Interviews Audio- und/oder Videoaufnahmen von Ihnen machen? Ja Nein

Sind Sie mit einer anonymen Veröffentlichung von Teilen des Interviews einverstanden? Ja Nein

Haben Sie die Datenschutzerklärung auf der Rückseite zur Kenntnis genommen und sind Sie damit einverstanden? Ja Nein

Name des Teilnehmers	2.10.2018	[Signature]	Datum
Kopien		Unterschrift	
1 für den Befragten <input type="checkbox"/>		1 für den Interviewer <input type="checkbox"/>	

SWING (Signs for Work Inclusion Gain) This project has been funded with support from the European Commission. The project creator takes full responsibility for any use which may be made of the information contained therein. Project Number: 2017-1-IT01-KA202-006157
Erasmus+ Programme of the European Union

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung

**Teilnahme am SWING-Projekt-Interview
zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld**

Bitte lesen Sie zunächst die Informationen auf der Rückseite durch oder lassen Sie sie sich erklären. Kreuzen Sie anschließend die entsprechenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen und/oder wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen und den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Haben Sie verstanden, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne jegliche Nachteile beenden können? Ja Nein

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachterminologie in Ihrem Berufsfeld teilzunehmen? Ja Nein

Stimmen Sie zu, dass wir während des Interviews Audio- und/oder Videoaufnahmen von Ihnen machen? Ja Nein

Sind Sie mit einer anonymen Veröffentlichung von Teilen des Interviews einverstanden? Ja Nein

Haben Sie die Datenschutzerklärung auf der Rückseite zur Kenntnis genommen und sind Sie damit einverstanden? Ja Nein

Name des Teilnehmers	2.10.18	[Signature]	Datum
Kopien		Unterschrift	
1 für den Befragten <input type="checkbox"/>		1 für den Interviewer <input type="checkbox"/>	

SWING (Signs for Work Inclusion Gain) This project has been funded with support from the European Commission. The project creator takes full responsibility for any use which may be made of the information contained therein. Project Number: 2017-1-IT01-KA202-006157
Erasmus+ Programme of the European Union

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung

**Teilnahme am SWING-Projekt-Interview
zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld**

Bitte lesen Sie sich zunächst das Handout auf der zweiten Seite durch. Kreuzen Sie anschließend die zutreffenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen? Wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen? Hatten Sie Gelegenheit den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Verstehen Sie, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit beenden können? Ja Nein

Dazu müssen Sie keine Gründe angeben. Es entstehen Ihnen auch keine Nachteile.

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachsprache teilzunehmen? Ja Nein

Dürfen wir Teile dieses Interviews öffentlich machen? Ja Nein

Natürlich nennen wir Ihren Namen dabei nicht.

Stimmen Sie zu, dass wir Sie während des Interviews aufnehmen dürfen? Ja Nein

Wir machen dabei eine Aufnahme vom Ton oder vom Video.

In manchen Fällen nehmen wir beides, Ton und Video, auf.

Name des Teilnehmers	28.10.2018	[Signature]	Datum
Kopien		Unterschrift	
1 für den Befragten <input type="checkbox"/>		1 für den Interviewer <input type="checkbox"/>	

SWING (Signs for Work Inclusion Gain) This project has been funded with support from the European Commission. The project creator takes full responsibility for any use which may be made of the information contained therein. Project Number: 2017-1-IT01-KA202-006157
Erasmus+ Programme of the European Union

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung

**Teilnahme am SWING-Projekt-Interview
zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld**

Bitte lesen Sie sich zunächst das Handout auf der zweiten Seite durch. Kreuzen Sie anschließend die zutreffenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen? Wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen? Hatten Sie Gelegenheit den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Verstehen Sie, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit beenden können? Ja Nein

Dazu müssen Sie keine Gründe angeben. Es entstehen Ihnen auch keine Nachteile.

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachsprache teilzunehmen? Ja Nein

Dürfen wir Teile dieses Interviews öffentlich machen? Ja Nein

Natürlich nennen wir Ihren Namen dabei nicht.

Stimmen Sie zu, dass wir Sie während des Interviews aufnehmen dürfen? Ja Nein

Wir machen dabei eine Aufnahme vom Ton oder vom Video.

In manchen Fällen nehmen wir beides, Ton und Video, auf.

Name des Teilnehmers	1.11.2018	[Signature]	Datum
Kopien		Unterschrift	
1 für den Befragten <input type="checkbox"/>		1 für den Interviewer <input type="checkbox"/>	

SWING (Signs for Work Inclusion Gain) This project has been funded with support from the European Commission. The project creator takes full responsibility for any use which may be made of the information contained therein. Project Number: 2017-1-IT01-KA202-006157
Erasmus+ Programme of the European Union

Co-funded by the
ERASMUS+ Programme
of the European Union

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung
Teilnahme am SWING-Projekt-Interview
zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld

Bitte lesen Sie sich zunächst das Handout auf der zweiten Seite durch. Kreuzen Sie anschließend die zutreffenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen? Wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen? Hatten Sie Gelegenheit den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Würden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Verstehen Sie, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit beenden können? Ja Nein

Dazu müssen Sie keine Gründe angeben. Es entstehen Ihnen auch keine Nachteile.

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachsprache teilzunehmen? Ja Nein

Dürfen wir Teile dieses Interviews öffentlich machen? Ja Nein

Natürlich nennen wir Ihren Namen dabei nicht.

Stimmen Sie zu, dass wir Sie während des Interviews aufnehmen dürfen? Ja Nein

Wir machen dabei eine Aufnahme vom Ton oder vom Video. In manchen Fällen nehmen wir beides, Ton und Video, auf.

Name des Teilnehmers	S. A. 2018	Datum	Graf
Kopien			
1 für den Befragten <input type="checkbox"/>			
1 für den Interviewer <input checked="" type="checkbox"/>			

SWING (Signs for Work Inclusion Goals) Project Number: 2017-1-IT01-KA202-006157 OS-A1 - Informal Consent Form This project has been funded with support from the European Commission. The publisher is not responsible for any use which may be made of the information contained therein. 1

Co-funded by the
ERASMUS+ Programme
of the European Union

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung
Teilnahme am SWING-Projekt-Interview
zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld

Bitte lesen Sie sich zunächst das Handout auf der zweiten Seite durch. Kreuzen Sie anschließend die zutreffenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen? Wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen? Hatten Sie Gelegenheit den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Würden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Verstehen Sie, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit beenden können? Ja Nein

Dazu müssen Sie keine Gründe angeben. Es entstehen Ihnen auch keine Nachteile.

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachsprache teilzunehmen? Ja Nein

Dürfen wir Teile dieses Interviews öffentlich machen? Ja Nein

Natürlich nennen wir Ihren Namen dabei nicht.

Stimmen Sie zu, dass wir Sie während des Interviews aufnehmen dürfen? Ja Nein

Wir machen dabei eine Aufnahme vom Ton oder vom Video. In manchen Fällen nehmen wir beides, Ton und Video, auf.

Name des Teilnehmers	S. A. 2018	Datum	Graf
Kopien			
1 für den Befragten <input type="checkbox"/>			
1 für den Interviewer <input checked="" type="checkbox"/>			

SWING (Signs for Work Inclusion Goals) Project Number: 2017-1-IT01-KA202-006157 OS-A1 - Informal Consent Form This project has been funded with support from the European Commission. The publisher is not responsible for any use which may be made of the information contained therein. 1

Co-funded by the
ERASMUS+ Programme
of the European Union

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung
Teilnahme am SWING-Projekt-Interview
zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld

Bitte lesen Sie zunächst die Informationen auf der Rückseite durch und lassen Sie sich erklären. Kreuzen Sie anschließend die entsprechenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen und/oder wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen und den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Würden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Haben Sie verstanden, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne jegliche Nachteile beenden können? Ja Nein

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachterminologie in Ihrem Berufsfeld teilzunehmen? Ja Nein

Stimmen Sie zu, dass wir während des Interviews Audio- und/oder Videoaufnahmen von Ihnen machen? Ja Nein

Sind Sie mit einer anonymen Veröffentlichung von Teilen des Interviews einverstanden? Ja Nein

Haben Sie die Datenschutzerklärung auf der Rückseite zur Kenntnis genommen und sind Sie damit einverstanden? Ja Nein

Name des Teilnehmers	05.02.18	Datum	Graf
Kopien			
1 für den Befragten <input type="checkbox"/>			
1 für den Interviewer <input checked="" type="checkbox"/>			

SWING (Signs for Work Inclusion Goals) Project Number: 2017-1-IT01-KA202-006157 OS-A1 - Informal Consent Form This project has been funded with support from the European Commission. The publisher is not responsible for any use which may be made of the information contained therein. 1

Co-funded by the
ERASMUS+ Programme
of the European Union

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung
Teilnahme am SWING-Projekt-Interview
zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld

Bitte lesen Sie zunächst die Informationen auf der Rückseite durch und lassen Sie sich erklären. Kreuzen Sie anschließend die entsprechenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen und/oder wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen und den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Würden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Haben Sie verstanden, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne jegliche Nachteile beenden können? Ja Nein

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachterminologie in Ihrem Berufsfeld teilzunehmen? Ja Nein

Stimmen Sie zu, dass wir während des Interviews Audio- und/oder Videoaufnahmen von Ihnen machen? Ja Nein

Sind Sie mit einer anonymen Veröffentlichung von Teilen des Interviews einverstanden? Ja Nein

Haben Sie die Datenschutzerklärung auf der Rückseite zur Kenntnis genommen und sind Sie damit einverstanden? Ja Nein

Name des Teilnehmers	05.02.18	Datum	Graf
Kopien			
1 für den Befragten <input type="checkbox"/>			
1 für den Interviewer <input checked="" type="checkbox"/>			

SWING (Signs for Work Inclusion Goals) Project Number: 2017-1-IT01-KA202-006157 OS-A1 - Informal Consent Form This project has been funded with support from the European Commission. The publisher is not responsible for any use which may be made of the information contained therein. 1

Co-funded by the
ERASMUS+ Programme
of the European Union

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung

**Teilnahme am SWING-Projekt-Interview
zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld**

Bitte lesen Sie zunächst die Informationen auf der Rückseite durch oder lassen Sie sie sich erklären. Kreuzen Sie anschließend die entsprechenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen und/oder wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen und den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Haben Sie verstanden, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne jegliche Nachteile beenden können? Ja Nein

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachterminologie in Ihrem Berufsfeld teilzunehmen? Ja Nein

Stimmen Sie zu, dass wir während des Interviews Audio- und/oder Videoaufnahmen von Ihnen machen? Ja Nein

Sind Sie mit einer angemessenen Veröffentlichung von Teilen des Interviews einverstanden? Ja Nein

Haben Sie die Datenschutzerklärung auf der Rückseite zur Kenntnis genommen und sind Sie damit einverstanden? Ja Nein

<i>Sophie Reith</i> Name des Teilnehmers	<i>15.10.18</i> Datum	<i>[Signature]</i> Unterschrift
Kopien		
1 für den Befragten <input type="checkbox"/>		
1 für den Interviewer <input type="checkbox"/>		

SWING (Signs for Work Inclusion Gain)
Project Number: 2017-1-IT01-KA202-006157
CS-AC - Informed Consent Form

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission and the EC cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Co-funded by the
ERASMUS+ Programme
of the European Union

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung

**Teilnahme am SWING-Projekt-Interview
zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld**

Bitte lesen Sie zunächst die Informationen auf der Rückseite durch oder lassen Sie sie sich erklären. Kreuzen Sie anschließend die entsprechenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen und/oder wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen und den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Haben Sie verstanden, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne jegliche Nachteile beenden können? Ja Nein

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachterminologie in Ihrem Berufsfeld teilzunehmen? Ja Nein

Stimmen Sie zu, dass wir während des Interviews Audio- und/oder Videoaufnahmen von Ihnen machen? Ja Nein

Sind Sie mit einer angemessenen Veröffentlichung von Teilen des Interviews einverstanden? Ja Nein

Haben Sie die Datenschutzerklärung auf der Rückseite zur Kenntnis genommen und sind Sie damit einverstanden? Ja Nein

<i>Katja Reith</i> Name des Teilnehmers	<i>15.10.18</i> Datum	<i>[Signature]</i> Unterschrift
Kopien		
1 für den Befragten <input type="checkbox"/>		
1 für den Interviewer <input type="checkbox"/>		

SWING (Signs for Work Inclusion Gain)
Project Number: 2017-1-IT01-KA202-006157
CS-AC - Informed Consent Form

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission and the EC cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Co-funded by the
ERASMUS+ Programme
of the European Union

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung

**Teilnahme am SWING-Projekt-Interview
zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld**

Bitte lesen Sie sich zunächst das Handout auf der zweiten Seite durch. Kreuzen Sie anschließend die zutreffenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen? Wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen? Hatten Sie Gelegenheit den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Verstehen Sie, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit beenden können? Ja Nein

Dazu müssen Sie keine Gründe angeben. Es entstehen Ihnen auch keine Nachteile.

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachsprache teilzunehmen? Ja Nein

Dürfen wir Teile dieses Interviews öffentlich machen? Ja Nein

Natürlich nennen wir Ihren Namen dabei nicht.

Stimmen Sie zu, dass wir Sie während des Interviews aufnehmen dürfen? Ja Nein

Wir machen dabei eine Aufnahme vom Ton oder vom Video.
In manchen Fällen nehmen wir beides, Ton und Video, auf.

<i>Marcel Knobel</i> Name des Teilnehmers	<i>15.08.2018</i> Datum	<i>Marcel Knobel</i> Unterschrift
Kopien		
1 für den Befragten <input type="checkbox"/>		
1 für den Interviewer <input type="checkbox"/>		

SWING (Signs for Work Inclusion Gain)
Project Number: 2017-1-IT01-KA202-006157
CS-AC - Informed Consent Form

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission and the EC cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Co-funded by the
ERASMUS+ Programme
of the European Union

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung

**Teilnahme am SWING-Projekt-Interview
zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld**

Bitte lesen Sie sich zunächst das Handout auf der zweiten Seite durch. Kreuzen Sie anschließend die zutreffenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen? Wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen? Hatten Sie Gelegenheit den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Verstehen Sie, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit beenden können? Ja Nein

Dazu müssen Sie keine Gründe angeben. Es entstehen Ihnen auch keine Nachteile.

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachsprache teilzunehmen? Ja Nein

Dürfen wir Teile dieses Interviews öffentlich machen? Ja Nein

Natürlich nennen wir Ihren Namen dabei nicht.

Stimmen Sie zu, dass wir Sie während des Interviews aufnehmen dürfen? Ja Nein

Wir machen dabei eine Aufnahme vom Ton oder vom Video.
In manchen Fällen nehmen wir beides, Ton und Video, auf.

<i>Ceyra Calatayud</i> Name des Teilnehmers	<i>15.08.18</i> Datum	<i>Ceyra Calatayud</i> Unterschrift
Kopien		
1 für den Befragten <input type="checkbox"/>		
1 für den Interviewer <input type="checkbox"/>		

SWING (Signs for Work Inclusion Gain)
Project Number: 2017-1-IT01-KA202-006157
CS-AC - Informed Consent Form

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission and the EC cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung

Teilnahme am SWING-Projekt-Interview zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld

Bitte lesen Sie sich zunächst das Handout auf der zweiten Seite durch. Kreuzen Sie anschließend die zutreffenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen? Wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein
 Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen? Hatten Sie Gelegenheit den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein
 Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein
 Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein
 Verstehen Sie, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit beenden können? Ja Nein
 Dazu müssen Sie keine Gründe angeben. Es entstehen Ihnen auch keine Nachteile.
 Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachsprache teilzunehmen? Ja Nein
 Dürfen wir Teile dieses Interviews öffentlich machen? Ja Nein
 Natürlich nennen wird Ihren Namen dabei nicht.
 Stimmen Sie zu, dass wir Sie während des Interviews aufnehmen dürfen? Ja Nein
 Wir machen dabei eine Aufnahme vom Ton oder vom Video.
 In manchen Fällen nehmen wir beides, Ton und Video, auf.

Name des Teilnehmers <i>Sauvira</i>	Datum <i>15.8.18</i>	Unterschrift <i>S. Sauvira</i>
Kopien 1 für den Befragten <input type="checkbox"/> 1 für den Interviewer <input type="checkbox"/>		

SWING (Signs for Work Inclusion Gain) This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission and the UK cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. 1

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung

Teilnahme am SWING-Projekt-Interview zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld

Bitte lesen Sie sich zunächst das Handout auf der zweiten Seite durch. Kreuzen Sie anschließend die zutreffenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen? Wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein
 Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen? Hatten Sie Gelegenheit den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein
 Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein
 Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein
 Verstehen Sie, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit beenden können? Ja Nein
 Dazu müssen Sie keine Gründe angeben. Es entstehen Ihnen auch keine Nachteile.
 Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachsprache teilzunehmen? Ja Nein
 Dürfen wir Teile dieses Interviews öffentlich machen? Ja Nein
 Natürlich nennen wird Ihren Namen dabei nicht.
 Stimmen Sie zu, dass wir Sie während des Interviews aufnehmen dürfen? Ja Nein
 Wir machen dabei eine Aufnahme vom Ton oder vom Video.
 In manchen Fällen nehmen wir beides, Ton und Video, auf.

Name des Teilnehmers <i>Alexsandro Silva</i>	Datum <i>15.08.18</i>	Unterschrift <i>A. Silva</i>
Kopien 1 für den Befragten <input type="checkbox"/> 1 für den Interviewer <input type="checkbox"/>		

SWING (Signs for Work Inclusion Gain) This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission and the UK cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. 1

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung

Teilnahme am SWING-Projekt-Interview zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld

Bitte lesen Sie sich zunächst das Handout auf der zweiten Seite durch. Kreuzen Sie anschließend die zutreffenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen? Wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein
 Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen? Hatten Sie Gelegenheit den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein
 Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein
 Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein
 Verstehen Sie, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit beenden können? Ja Nein
 Dazu müssen Sie keine Gründe angeben. Es entstehen Ihnen auch keine Nachteile.
 Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachsprache teilzunehmen? Ja Nein
 Dürfen wir Teile dieses Interviews öffentlich machen? Ja Nein
 Natürlich nennen wird Ihren Namen dabei nicht.
 Stimmen Sie zu, dass wir Sie während des Interviews aufnehmen dürfen? Ja Nein
 Wir machen dabei eine Aufnahme vom Ton oder vom Video.
 In manchen Fällen nehmen wir beides, Ton und Video, auf.

Name des Teilnehmers <i>Ilirio Xos</i>	Datum <i>11.10.2018</i>	Unterschrift <i>I. Dorabush</i>
Kopien 1 für den Befragten <input type="checkbox"/> 1 für den Interviewer <input type="checkbox"/>		

SWING (Signs for Work Inclusion Gain) This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission and the UK cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. 1

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung

Teilnahme am SWING-Projekt-Interview zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld

Bitte lesen Sie sich zunächst das Handout auf der zweiten Seite durch. Kreuzen Sie anschließend die zutreffenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen? Wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein
 Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen? Hatten Sie Gelegenheit den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein
 Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein
 Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein
 Verstehen Sie, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit beenden können? Ja Nein
 Dazu müssen Sie keine Gründe angeben. Es entstehen Ihnen auch keine Nachteile.
 Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachsprache teilzunehmen? Ja Nein
 Dürfen wir Teile dieses Interviews öffentlich machen? Ja Nein
 Natürlich nennen wird Ihren Namen dabei nicht.
 Stimmen Sie zu, dass wir Sie während des Interviews aufnehmen dürfen? Ja Nein
 Wir machen dabei eine Aufnahme vom Ton oder vom Video.
 In manchen Fällen nehmen wir beides, Ton und Video, auf.

Name des Teilnehmers <i>Roxana</i>	Datum <i>11.10.18</i>	Unterschrift <i>Roxana</i>
Kopien 1 für den Befragten <input type="checkbox"/> 1 für den Interviewer <input type="checkbox"/>		

SWING (Signs for Work Inclusion Gain) This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission and the UK cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. 1



 Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

ERASMUS+ Projekt SWING
 Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung
 Teilnahme am SWING-Projekt-Interview zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld

Bitte lesen Sie sich zunächst das Handout auf der zweiten Seite durch. Kreuzen Sie anschließend die zutreffenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen und/oder wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen und den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Vorsuchen Sie, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit beenden können? Ja Nein

Dazu müssen Sie keine Gründe angeben. Es entstehen Ihnen auch keine Nachteile.

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachsprache teilzunehmen? Ja Nein

Dürfen wir Teile dieses Interviews öffentlich machen? Ja Nein

Natürlich nennen wir Ihren Namen dabei nicht.

Stimmen Sie zu, dass wir Sie während des Interviews aufnehmen dürfen? Ja Nein

Wir machen dabei eine Aufnahme vom Ton oder vom Video. In manchen Fällen nehmen wir beides, Ton und Video, auf.

Name des Teilnehmers <i>Dominik Maresch</i>	Datum <i>11.10.18</i>	Unterschrift <i>[Signature]</i>
Kopien		
1 für den Befragten <input type="checkbox"/>		
1 für den Interviewer <input type="checkbox"/>		

SWING (Sign for Work Inclusion Study) Project Number: 2017-1-IT01-KA202-006157
 ER-42 - Informed Consent Form



 Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

ERASMUS+ Projekt SWING
 Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung
 Teilnahme am SWING-Projekt-Interview zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld

Bitte lesen Sie zunächst die Informationen auf der Rückseite durch oder lassen Sie sich erklären. Kreuzen Sie anschließend die entsprechenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen und/oder wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen und den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Haben Sie verstanden, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne jegliche Nachteile beenden können? Ja Nein

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachterminologie in Ihrem Berufsfeld teilzunehmen? Ja Nein

Stimmen Sie zu, dass wir während des Interviews Audio- und/oder Videoaufnahmen von Ihnen machen? Ja Nein

Sind Sie mit einer anonymen Veröffentlichung von Teilen des Interviews einverstanden? Ja Nein

Haben Sie die Datenschutzerklärung auf der Rückseite zur Kenntnis genommen und sind Sie damit einverstanden? Ja Nein

Name des Teilnehmers <i>S. J. 18</i>	Datum	Unterschrift
Kopien		
1 für den Befragten <input type="checkbox"/>		
1 für den Interviewer <input type="checkbox"/>		

SWING (Sign for Work Inclusion Study) Project Number: 2017-1-IT01-KA202-006157
 ER-42 - Informed Consent Form



 Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

ERASMUS+ Projekt SWING
 Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung
 Teilnahme am SWING-Projekt-Interview zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld

Bitte lesen Sie zunächst die Informationen auf der Rückseite durch oder lassen Sie sich erklären. Kreuzen Sie anschließend die entsprechenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen und/oder wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen und den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Haben Sie verstanden, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne jegliche Nachteile beenden können? Ja Nein

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachterminologie in Ihrem Berufsfeld teilzunehmen? Ja Nein

Stimmen Sie zu, dass wir während des Interviews Audio- und/oder Videoaufnahmen von Ihnen machen? Ja Nein

Sind Sie mit einer anonymen Veröffentlichung von Teilen des Interviews einverstanden? Ja Nein

Haben Sie die Datenschutzerklärung auf der Rückseite zur Kenntnis genommen und sind Sie damit einverstanden? Ja Nein

Name des Teilnehmers <i>[Signature]</i>	Datum	Unterschrift <i>[Signature]</i>
Kopien		
1 für den Befragten <input type="checkbox"/>		
1 für den Interviewer <input type="checkbox"/>		

SWING (Sign for Work Inclusion Study) Project Number: 2017-1-IT01-KA202-006157
 ER-42 - Informed Consent Form



 Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

ERASMUS+ Projekt SWING
 Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung
 Teilnahme am SWING-Projekt-Interview zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld

Bitte lesen Sie zunächst die Informationen auf der Rückseite durch oder lassen Sie sich erklären. Kreuzen Sie anschließend die entsprechenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen und/oder wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen und den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Haben Sie verstanden, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne jegliche Nachteile beenden können? Ja Nein

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachterminologie in Ihrem Berufsfeld teilzunehmen? Ja Nein

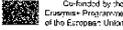
Stimmen Sie zu, dass wir während des Interviews Audio- und/oder Videoaufnahmen von Ihnen machen? Ja Nein

Sind Sie mit einer anonymen Veröffentlichung von Teilen des Interviews einverstanden? Ja Nein

Haben Sie die Datenschutzerklärung auf der Rückseite zur Kenntnis genommen und sind Sie damit einverstanden? Ja Nein

Name des Teilnehmers <i>Dominik Maresch</i>	Datum <i>09.09.18</i>	Unterschrift <i>[Signature]</i>
Kopien		
1 für den Befragten <input type="checkbox"/>		
1 für den Interviewer <input type="checkbox"/>		

SWING (Sign for Work Inclusion Study) Project Number: 2017-1-IT01-KA202-006157
 ER-42 - Informed Consent Form

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung

Teilnahme am SWING-Projekt-Interview zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld

Bitte lesen Sie zunächst die Informationen auf der Rückseite durch oder lassen Sie sie sich erklären. Kreuzen Sie anschließend die entsprechenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen und/oder wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen und den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Haben Sie verstanden, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne jegliche Nachteile beenden können? Ja Nein

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachterminologie in Ihrem Berufsfeld teilzunehmen? Ja Nein

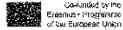
Stimmen Sie zu, dass wir während des Interviews Audio- und/oder Videoaufnahmen von Ihnen machen? Ja Nein

Sind Sie mit einer anonymen Veröffentlichung von Teilen des Interviews einverstanden? Ja Nein

Haben Sie die Datenschutzerklärung auf der Rückseite zur Kenntnis genommen und sind Sie damit einverstanden? Ja Nein

Name des Teilnehmers <i>Beate Gajda</i>	Datum <i>09.07.18</i>	Unterschrift <i>[Signature]</i>
Kopien 1 für den Befragten <input type="checkbox"/> 1 für den Interviewer <input type="checkbox"/>		

ERASMUS+ Projekt SWING
 Projekt Nummer: 2017-1-IT01-KA202-006157
 OS-42 - Informed Consent Form

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung

Teilnahme am SWING-Projekt-Interview zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld

Bitte lesen Sie zunächst die Informationen auf der Rückseite durch oder lassen Sie sie sich erklären. Kreuzen Sie anschließend die entsprechenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen und/oder wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen und den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Haben Sie verstanden, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne jegliche Nachteile beenden können? Ja Nein

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachterminologie in Ihrem Berufsfeld teilzunehmen? Ja Nein

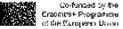
Stimmen Sie zu, dass wir während des Interviews Audio- und/oder Videoaufnahmen von Ihnen machen? Ja Nein

Sind Sie mit einer anonymen Veröffentlichung von Teilen des Interviews einverstanden? Ja Nein

Haben Sie die Datenschutzerklärung auf der Rückseite zur Kenntnis genommen und sind Sie damit einverstanden? Ja Nein

Name des Teilnehmers <i>Thomas Lydie</i>	Datum <i>09.07.2018</i>	Unterschrift <i>[Signature]</i>
Kopien 1 für den Befragten <input type="checkbox"/> 1 für den Interviewer <input type="checkbox"/>		

ERASMUS+ Projekt SWING
 Projekt Nummer: 2017-1-IT01-KA202-006157
 OS-42 - Informed Consent Form

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung

Teilnahme am SWING-Projekt-Interview zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld

Bitte lesen Sie zunächst die Informationen auf der Rückseite durch oder lassen Sie sie sich erklären. Kreuzen Sie anschließend die entsprechenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen und/oder wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen und den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Haben Sie verstanden, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne jegliche Nachteile beenden können? Ja Nein

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachterminologie in Ihrem Berufsfeld teilzunehmen? Ja Nein

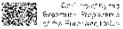
Stimmen Sie zu, dass wir während des Interviews Audio- und/oder Videoaufnahmen von Ihnen machen? Ja Nein

Sind Sie mit einer anonymen Veröffentlichung von Teilen des Interviews einverstanden? Ja Nein

Haben Sie die Datenschutzerklärung auf der Rückseite zur Kenntnis genommen und sind Sie damit einverstanden? Ja Nein

Name des Teilnehmers <i>SABINE WAGNER</i>	Datum <i>09.07.2018</i>	Unterschrift <i>[Signature]</i>
Kopien 1 für den Befragten <input type="checkbox"/> 1 für den Interviewer <input type="checkbox"/>		

ERASMUS+ Projekt SWING
 Projekt Nummer: 2017-1-IT01-KA202-006157
 OS-42 - Informed Consent Form

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA202-006157

Einwilligungserklärung

Teilnahme am SWING-Projekt-Interview zur alltäglichen Fachsprache in Ihrem Berufsfeld

Bitte lesen Sie zunächst die Informationen auf der Rückseite durch oder lassen Sie sie sich erklären. Kreuzen Sie anschließend die entsprechenden Felder an:

Haben Sie das Informationsblatt gelesen und/oder wurde Ihnen der Inhalt erklärt? Ja Nein

Hatten Sie Gelegenheit, Fragen zum Handout zu stellen und den Inhalt zu diskutieren? Ja Nein

Wurden alle Fragen zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet? Ja Nein

Haben Sie ausreichende Informationen über die Studie erhalten? Ja Nein

Haben Sie verstanden, dass Sie die Teilnahme am Interview jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne jegliche Nachteile beenden können? Ja Nein

Sind Sie bereit, an dem Interview über die alltägliche Fachterminologie in Ihrem Berufsfeld teilzunehmen? Ja Nein

Stimmen Sie zu, dass wir während des Interviews Audio- und/oder Videoaufnahmen von Ihnen machen? Ja Nein

Sind Sie mit einer anonymen Veröffentlichung von Teilen des Interviews einverstanden? Ja Nein

Haben Sie die Datenschutzerklärung auf der Rückseite zur Kenntnis genommen und sind Sie damit einverstanden? Ja Nein

Name des Teilnehmers <i>Dr. Claus</i>	Datum <i>[Blank]</i>	Unterschrift <i>[Signature]</i>
Kopien 1 für den Befragten <input type="checkbox"/> 1 für den Interviewer <input type="checkbox"/>		

ERASMUS+ Projekt SWING
 Projekt Nummer: 2017-1-IT01-KA202-006157
 OS-42 - Informed Consent Form



SWING
Sonderforschungsbereich 501



Deutsche Forschungsgemeinschaft
DFG - Bonn

ERASMUS+ Projekt SWING
Projektnummer: 2017-1-IT01-KA201-000157

Einwilligungserklärung

Teilnahme am SWING-Projekt-Konferenz
zur Verfügung des Projekts in diesem Bereich

Bitte lesen Sie die Inhalte der Teilnahmeurkunde auf der Rückseite durch bevor Sie die Teilnahmeurkunde unterschreiben und unterschreiben Sie diese hiermit.

Wissen Sie das Ihre Teilnahme an diesem Projekt auch dazu führt, dass Sie Ihre Daten für die Zwecke des Projekts zur Verfügung stellen werden?	<input checked="" type="checkbox"/>	10/11
Wissen Sie die Konsequenzen Ihrer Teilnahme an diesem Projekt in Bezug auf Ihre Rechte?	<input checked="" type="checkbox"/>	10/11
Wissen Sie die Rechte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Projekts?	<input checked="" type="checkbox"/>	10/11
Wissen Sie die Rechte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Projekts in Bezug auf die Verarbeitung ihrer Daten?	<input checked="" type="checkbox"/>	10/11
Wissen Sie die Rechte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Projekts in Bezug auf die Verarbeitung ihrer Daten?	<input checked="" type="checkbox"/>	10/11
Wissen Sie die Rechte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Projekts in Bezug auf die Verarbeitung ihrer Daten?	<input checked="" type="checkbox"/>	10/11
Wissen Sie die Rechte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Projekts in Bezug auf die Verarbeitung ihrer Daten?	<input checked="" type="checkbox"/>	10/11
Wissen Sie die Rechte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Projekts in Bezug auf die Verarbeitung ihrer Daten?	<input checked="" type="checkbox"/>	10/11

Denise Deibel 10.07.18

Stempel: [] Datum: []

Stempel: [] Datum: []

SWING ist ein Projekt des Sonderforschungsbereichs 501 der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) in Bonn. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Projekts sind verpflichtet, die Teilnahmeurkunde zu unterschreiben und diese hiermit zu unterschreiben.

Anhang I: Finale Wörterliste

Tabelle 28: Finale Wörterliste Küche

Nummer	Begriff
1	Apfel
2	anrichten
3	groß
4	Schneidebrett
5	Kochen (mit / in Wasser)
6	Schüssel
7	Kiste
8	Brot
9	Panieren
10	Bringen
11	Brötchen
12	Burger
13	Angebrannt
14	Butter
15	Kuchen
16	Karotte
17	Vorsicht!
18	Käse
19	Küchenchef
20	Reinigen
21	Frischhaltefolie
22	Tuch
23	Kaffee
24	Kalt
25	Kochen (allgemein mit jeder Art von Hitze)
26	Kühlen
27	Zucchini
28	Sahne
29	Gurke
30	Tasse
31	Schneiden (in Scheiben, Würfel, dünner, dicker)
32	Wochentage (Montag, Dienstag, Mittwoch, Donnerstag, Freitag, Samstag, Sonntag)
33	Fritteuse
34	Dessert
35	Geschirr
36	Geschirrspüler
37	erledigt
38	Ei
39	Fett
40	Vorspeise (erster Gang)
41	Fisch (Lachs, Thunfisch, Karpfen)
42	Mehl
43	Gabel
44	Gefrierschrank

45	frisch
46	Kühlschrank
47	Pommes frites
48	eingefroren
49	Frucht
50	braten
51	Abfall
52	Knoblauch
53	Glas
54	Handschuh
55	gut
56	Hallo!
57	helfen
58	Gewürz
59	heiß
60	Eiscreme
61	Saft
62	Ketchup
63	Küche
64	Messer
65	Schöpfkelle
66	später
67	Zitrone
68	weniger
69	Deckel
70	Liter
71	klein
72	schauen
73	machen
74	viel / viele / vieles
75	marinieren
76	Mayonnaise
77	Fleisch (Lamm, Kalb, Huhn, Rind, Schwein, Hirsch)
78	Speisekarte
79	Milch
80	Minute/ Stunde
81	brauchen
82	jetzt

83	Zahlen (0, 1, 2, 3, 4, ...20 - viel, mehr, weniger)
84	Öl
85	Okay
86	Zwiebel
87	Bestellung
88	Ofen
89	Pfanne
90	Küchenrolle
91	Paprika
92	Petersilie
93	Teig
94	schälen
95	Leute
96	Pfeffer
97	Teller
98	Bitte!
99	Portion
100	Topf
101	Kartoffel
102	Vorbereitung
103	zuvor
104	bereit
105	Reis
106	geröstet
107	Rosmarin
108	Salat
109	Salz
110	salzen
111	Soße
112	Schaber
113	abschmecken
114	Zweiter Gang
115	servieren
116	Service
117	Serviette
118	Regal
119	Sieb
120	riechen

121	Suppe
122	Spinat
123	Löffel
124	Frühlingszwiebel
125	rühren
126	Lager
127	Herd
128	Zucker
129	Tisch
130	nehmen
131	schmecken
132	Geschmack
133	Tee
134	Temperatur
135	Dankeschön!
136	Zeiten (heute, morgen, gestern)
137	Tomate
138	einschalten/ ausschalten
139	dringend
140	benutzen
141	vegan
142	Gemüse
143	Essig
144	warten
145	Wasser
146	abwiegen
147	Schneebesen
148	Wein
149	ja – nein
150	Joghurt

Erklärung zur ordnungsgemäßen Abfassung der vorliegenden Arbeit

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne unerlaubte Hilfe verfasst habe.

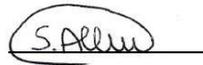
Ich habe keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und alle wörtlich oder dem Sinn nach aus anderen Texten entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht.

Dies gilt für gedruckte Texte ebenso wie für Texte aus dem Internet. Die Arbeit wurde in keiner anderen Lehrveranstaltung (weder an der FAU noch an einer anderen Hochschule) in der vorliegenden oder in einer modifizierten Form vorgelegt.

Mir ist bewusst, dass jeder Verstoß gegen diese Erklärung zu einer Benotung der Arbeit mit „nicht ausreichend“ führt.

Erlangen, den 05.04.19

Ort, Datum



Unterschrift