



MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit

„Die Entwicklung des Berufsverbandes
UNIVERSITAS AUSTRIA seit 1954“

Verfasserin

Mag^a Dagmar V. Jenner

angestrebter akademischer Grad

Master of Arts (MA)

Wien, Juli 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 065 351 345

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Masterstudium Dolmetschen
Spanisch Französisch

Betreuerin:

Univ.-Prof. Dr. Larisa Schippel

Vorwort

Die idealen Rahmenbedingungen für die Erstellung einer wissenschaftlichen Arbeit sind ausgeprägtes persönliches Interesse am Forschungsgegenstand, guter Zugang zu Recherchematerial und die Möglichkeit, mit der Arbeit Neuland zu betreten. Alle drei Voraussetzungen waren bei der vorliegenden Masterarbeit gegeben. Als aktive Übersetzerin bin ich seit vielen Jahren Mitglied von UNIVERSITAS AUSTRIA und seit 2011 Generalsekretärin des Verbandes. Nicht zuletzt in Hinblick auf das nahende 60-Jahr-Jubiläum des Verbandes im Jahr 2014 stellte sich mir immer wieder die Frage nach der Entwicklung des Verbandes, den Arbeitsschwerpunkten und der Wahrnehmung der Verbandsarbeit durch die Mitglieder. Abgesehen von informell durch ehemalige Vorstandsmitglieder weitergegebenen Informationen über die Vorstandsarbeit und punktuellen Stellungnahmen der Mitglieder zur aktuellen Arbeit wurden diese Themen bisher nicht systematisch-wissenschaftlich erforscht. Ebenso auf informellem Wege wurde und wird den aktuellen Vorstandsmitgliedern immer wieder attestiert, dass sich die Vorstandsarbeit in den vergangenen Jahrzehnten stark professionalisiert hätte.

Die Analyse der Entwicklung eines Verbandes ist untrennbar mit der Frage dessen zukünftigen Schwerpunkten verbunden. Um zur Entwicklung einer Translationskultur im Sinne von Prunč beizutragen, muss eine Bestandsaufnahme der bisher stattgefundenen Aktivitäten an erster Stelle stehen, aus der dann Schwerpunkte und Weichenstellungen für die Zukunft abgeleitet werden können. Ich denke, dass die vorliegende Arbeit eine gute Basis dafür darstellt.

Die Auswertung der verbandsinternen Vorstandsprotokolle und der Protokolle der Vollversammlungen (heute Mitgliederversammlungen) ging dank der ab 1960 fast lückenlos vorhandenen und akkurat archivierten Unterlagen – mit tatkräftiger Unterstützung von Martha Böhm im Verbandsbüro – ohne Schwierigkeiten über die Bühne. Vielen Dank dafür! Ebenso möchte ich mich bei den vielen Mitgliedern des Verbandes bedanken, die mir bei der Erstellung dieser Arbeit mit Rat und Tat zur Seite gestanden sind, allen voran meinen fünf Interviewpartnerinnen. Außerdem freut es mich sehr, dass sich fast ein Viertel der Verbandsmitglieder an der Online-Umfrage beteiligt hat, deren Ergebnisse ebenso in die vorliegende Arbeit eingeflossen sind. Abschließend noch vielen lieben Dank an die „üblichen Verdächtigen“ an meiner Seite – ihr wisst, wer ihr seid.

Mein besonderer Dank gilt Univ.-Prof. Dr. Larisa Schippel für die Betreuung meiner Masterarbeit und die entscheidenden theoretischen Impulse.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	9
2	Die Entwicklung von Berufsverbänden als Forschungsgebiet der Translation	10
3	Begriffliche Annäherung	13
3.1	Vereine/Verbände.....	13
3.1.1	Berufsverbände.....	14
3.2	Berufsvertretungen	15
3.3	Interessensvertretungen	16
3.4	Interessensverbände.....	16
3.5	Kammern	17
3.6	Gewerkschaften	17
3.7	Alumni-Clubs	18
3.8	Non-Profit-Organisationen	19
3.9	Lobbying-Organisationen.....	19
3.10	Zusammenfassung	20
4	Theoretische Verortung	22
4.1	Die soziologische Wende	22
4.1.1	Feld	23
4.1.2	Kapital	26
4.1.3	Habitus.....	28
4.2	Berufsverbände in der Translationskultur nach Prunč	29
4.3	Forschungsfragen	32
4.4	Methodik	33
5	Der Berufsverband UNIVERSITAS AUSTRIA.....	34
5.1	Gründung, Vereinszweck, Zielsetzungen.....	34
5.1.1	Vereinszweck und Zielsetzungen heute	35

5.2	Verbandsname und Änderungen desselben.....	36
5.3	Organe	38
5.4	Mitgliedschaft.....	39
5.4.1	Profil der Mitglieder	40
5.4.2	Exkurs: translatorisch Tätige in Österreich	46
5.5	Dachverband.....	48
5.6	Finanzierung.....	49
5.7	Verbandszeitschrift.....	49
6	Empirische Untersuchung	50
6.1	Quantitative und qualitative Auswertung der Verbandsdokumente.....	50
6.1.1	Vorgangsweise Datenkodierung und Auswertung	51
6.2	Expertinneninterviews.....	55
6.3	Umfrage.....	55
7	Ergebnisse und Interpretation der empirischen Untersuchung	56
7.1	Schwerpunkte der Verbandsarbeit insgesamt.....	56
7.2	Entwicklung der Kategorie FIT.....	57
7.3	Entwicklung der Kategorie Mitteilungsblatt	59
7.4	Entwicklung der Kategorie Fortbildung.....	62
7.5	Entwicklung der Kategorie Honorare.....	64
7.6	Entwicklung der Kategorie Werbung für Verband/Mitglieder	65
7.7	Vergleich der Topthemen in der Verbandsarbeit	67
7.7.1	Meinung der Expertinnen.....	68
7.8	Beantwortung der Forschungsfrage 1.....	72
7.9	Beantwortung der Forschungsfrage 2.....	79
7.9.1	Statistische Betrachtung	80
7.9.2	Meinung der Expertinnen.....	80
7.9.3	Meinung der Mitglieder.....	82

7.9.4	Zusammenfassung	86
7.10	Beantwortung der Forschungsfrage 3.....	87
7.10.1	Meinung der Expertinnen.....	87
7.10.2	Meinung der Mitglieder.....	89
7.10.3	Zusammenfassung	90
7.11	Beantwortung der Forschungsfrage 4.....	91
7.11.1	Statistische Betrachtung	92
7.11.2	Meinung der Expertinnen.....	93
7.11.3	Meinung der Mitglieder.....	95
7.11.4	Zusammenfassung	96
8	Abschließende Zusammenfassung und Ausblick	98
9	Abbildungsverzeichnis	101
10	Literaturverzeichnis.....	103
11	Anhang	107

1 Einleitung

Berufsverbände haben die Entwicklung der Translation seit den 1950er-Jahren ständig begleitet. Zahlreiche Berufsverbände für Dolmetschen und/oder Übersetzen wurden in den 50er- und 60er-Jahren gegründet, etwa der Bundesverband der Dolmetscher und Übersetzer in Deutschland (1955) und der Schweizerische Übersetzer- und Dolmetscherverband (1966, heute umfasst der Verbandsname auch Terminologen). Deutlich länger besteht etwa der dänische Verband TRANSLATØRFORENINGEN, der im Jahr 2010 sein 100-jähriges Jubiläum feierte. Auf der anderen Seite des Spektrums werden auch im neuen Jahrtausend Berufsverbände gegründet: Der indische Verband Indian Translators Association wurde 2006 aus der Taufe gehoben, während sich der luxemburgische Verband Association Luxembourgeoise des Traducteurs et Interprètes erst 2011 konstituierte.

Die vorliegende Arbeit ist der Entwicklung von UNIVERSITAS AUSTRIA, Berufsverband für Dolmetschen und Übersetzen, gewidmet.¹ Als theoretischer Rahmen wird auf die Translationskultur von Erich Prunč, ausgehend von der Arbeit Pierre Bourdieus, zurückgegriffen und Berufsverbände werden in diesem Spannungsfeld verortet.

Nach einem Überblick über Berufsverbände als Forschungsgegenstand in Werken der Translationswissenschaft folgen begriffliche Überlegungen und Definitionsvorschläge der Begriffe Verein/Verband, Berufsverband, Berufsvertretung, Interessenvertretung, Kammer, Alumni-Club usw. Ebenso werden die rechtlichen Aspekte von Vereinen bzw. Verbänden und anderen relevanten Rechtsformen beleuchtet.

Der empirische Teil der Arbeit umfasst zum einen die Analyse der inhaltlichen Schwerpunktsetzungen der Verbandsarbeit. Außerdem wird der Frage nachgegangen, ob der Verband angesichts der aktuell ausgeübten Vorstandsarbeit eine gewerkschaftliche Funktion und/oder die Funktion einer Lobbying-Organisation einnimmt. Des Weiteren wird erörtert, ob der Verband einen Beitrag zur Translationskultur im Sinne von Prunč leistet und ob dem Verband symbolisches Kapital im Sinne von Pierre Bourdieu zukommt. Diese Beantwortung der Forschungsfragen beruht auf drei Säulen: die statistische Auswertung der Protokolle der Vorstandssitzungen und der Vollversammlungen, Interviews mit Expertinnen² und eine Online-Mitgliederumfrage.

¹ Da sich der Name des Verbandes im Laufe der beinahe 60-jährigen Geschichte mehrmals geändert hat, wird der jeweils in der entsprechenden Phase verwendete Vereinsname verwendet. Bei Zitaten aus Sekundärliteratur wird der jeweils dort verwendete Name beibehalten. Wenn allgemein vom Verband die Rede ist, wird die Bezeichnung UNIVERSITAS AUSTRIA verwendet.

² In der vorliegenden Arbeit wird durchgehend das generische Femininum verwendet, d. h. personenbezogene Substantive werden ausschließlich im Femininum verwendet (Ausnahme: direkte Zitate und Eigennamen). Diese Vorgangsweise versteht sich einerseits als bewusster Kontrapunkt zum androzentrisch geprägten Usus, Menschen sprachlich als Männer zu definieren und Frauen „mitzumeinen“. Andererseits ist es in einem überwiegend von Frauen ausgeübten Beruf schlüssig, die personenbezogenen Substantive auf die Mehrheit zu beziehen.

2 Die Entwicklung von Berufsverbänden als Forschungsgebiet der Translation

Im Folgenden soll dargestellt werden, inwieweit Berufsverbände in ausgewählten Einführungswerken der Translationsforschung, Nachschlagwerken und Handbüchern sowie praxisorientierten Werken erwähnt werden und welchen Stellenwert die Untersuchung der Entwicklung der vergleichsweise jungen Berufsverbände und die Verbände selbst in ebendiesen Werken einnehmen.

Im deutschsprachigen Standardwerk von Prunč (²2002), *Einführung in die Translationswissenschaft*, beschreibt der Autor die Entwicklung der Disziplin, räumt allerdings Berufsverbänden keinen Raum ein, weder als Forschungsgegenstand noch als Element der Professionalisierung des Berufsstandes. Etwas anders verhält es sich in *Entwicklungslinien der Translationswissenschaft* (2007) vom gleichen Autor, wo er „einen Streifzug durch die Geschichte der Translation“ (11) unternimmt, von den „Modellen der komparativen Linguistik bis hin zu komplexen kultur- und sozialwissenschaftlich orientierten Zugängen zum Phänomen der Translation“ (ebenda). Während er die Entwicklung von Berufsverbänden nicht als mögliches Forschungsgebiet vorstellt, erwähnt der Autor mehrmals den Berufsstand und die Professionalisierungsbestrebungen der Berufsorganisationen. Konkret finden der Berufsverband der Dolmetscher und Übersetzer (BDÜ) sowie Universitas³ in Bezug auf deren Berufs- und Ehrenordnung Erwähnung (334). Implizit finden Berufsverbände Eingang in Prunč' Ausführungen zur an Pierre Bourdieu angelehnten Translationssoziologie (siehe Kapitel 4).

Jeremy Munday (2001) präsentiert in seinem Einführungswerk *Introducing Translation Studies* zahlreiche Forschungsgebiete im Bereich der Übersetzungswissenschaft, lässt aber Berufsverbände und deren Entwicklung unerwähnt. Ebenso verhält es bei *Teaching and Researching Translation* von Basil Hatim (2001) und in *A Companion to Translation Studies* von Kuhiwczak/Littau (2007).

Anders stellt sich die Situation bei Williams/Chesterfield (2002, 16-27) dar. Sie teilen die möglichen Forschungsgebiete für Translatorinnen in zwölf Schwerpunkte ein, die lediglich zur Orientierung und nicht als erschöpfende Auflistung zu verstehen sind. Der zwölfte Forschungsschwerpunkt ist dem Berufsfeld der Translation gewidmet:

This is quite a new area of research devoted to the professional context in which translators work. Here research can either be historical or contemporary. Historical research might look

³ In dieser Schreibweise.

at how a professional association has developed in a country, region or continent. (27)

Als mögliche Forschungsfragen werden etwa die Aufnahmekriterien und Arten von Mitgliedschaften, Zertifizierungsprozesse, Beschäftigungsstatus der Mitglieder (angestellt/selbstständig) und Spezialisierungen, Ehrenkodex, Vorteile einer Mitgliedschaft etc. genannt.

Im Nachschlagwerk *Handbuch Translation* (Snell-Hornby et al. ²2003, 18-20) ist den Berufsverbänden ein kurzer Abschnitt gewidmet, der allerdings hauptsächlich im Zeichen pekuniärer Überlegungen steht und analysiert, mit welchen Leistungen seitens der Berufsverbände die Mitgliedsgebühr für die einzelnen Mitglieder wieder „hereinzuholen“ (18) wäre, zumal laut den Autorinnen vor allem bei Lehrenden im Fach Translation sowie unselbstständig Tätigen die „Frage nach der Kosten/Nutzen-Relation freilich durchaus legitim“ (ebenda) sei. Erst in zweiter Linie wird die Relevanz einer starken „Lobby“ (Hervorhebung im Original) unterstrichen:

Je mehr Mitglieder ein Berufsverband hat, desto einflussreicher und finanzkräftiger ist er; diese Finanzkraft kann einerseits für Imagepflegemaßnahmen eingesetzt werden (was der Berufsstand der Ü/D durchaus nötig hat), andererseits zur Verbesserung von Verbandspublikationen und Fortbildungsveranstaltungen dienen. Je „hochkarätiger“ die Mitglieder eines Verbandes und dessen Exponenten sind, desto größer sind das Ansehen und der potenzielle Einfluss des Verbandes und damit der letztlich auf alle Mitglieder zurückfallende Nutzen. (18)

Des Weiteren wird auf die Bedeutung von Berufsverbänden als Bindeglied zwischen Praxis und Lehre hingewiesen. Es wird kein Bezug auf die historische Komponente der Entwicklung der Berufsverbände genommen. Vielmehr wird auf deren Nutzen fokussiert. Die *Fédération internationale des traducteurs* (FIT) und die *Association internationale des interprètes de conférence* (AIIC) finden Eingang in die *Routledge Encyclopedia of Translation Studies* (Baker 1998, 85-87; 16-17). Bei beiden Organisationen werden Struktur, Aufgaben und bisherige Leistungen beschrieben.

In einem Standardwerk der Dolmetschwissenschaft, *Introducing Interpreting Studies*, bezieht Franz Pöchhacker die Berufsverbände in das der Entwicklung der Disziplin gewidmete Kapitel ein. Dabei erwähnt er die FIT und hebt besonders die Leistungen der 1953 gegründeten AIIC hervor, vor allem im Bereich der Arbeitsbedingungen von Konferenzdolmetscherinnen und des internationalen Ansehens des Berufs (2004, 28f). Im Kapitel über „Modelle“ verweist Pöchhacker auf ein von Joseph Tseng entwickeltes Modell des Professionalisierungsprozesses des Dolmetschberufs, in dem Berufsverbände („professional associations“) eine wichtige Rolle spielen. Tseng ordnet Berufsverbände in die dritte und vorletzte Professionalisierungsphase des Berufes ein und setzt sie in Beziehung und/oder Wechselwirkung zur Öffentlichkeit, den Ausbildungsstätten und den Mitgliedern. Daran schließt als vierte Phase die der politischen Überzeugungsarbeit an, die in

Berufsschutz und Befähigungsnachweis mündet bzw. münden kann (unveröffentlichte Masterarbeit, zitiert nach Pöchhacker 2004, 87).

Auch im Kapitel „Practice and profession“ erwähnt Pöchhacker im Unterabschnitt „History of the profession“ Berufsverbände als wesentlichen Aspekt der Professionalisierung des Berufes, allen voran die AIIC (161).

In jenen Werken, die sich schwerpunktmäßig der Berufspraxis widmen, nehmen die Berufsverbände breiten Raum ein, etwa in Kurz/Moisl (1997, 163-193). Es werden alle zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Buches in Österreich tätigen Berufsverbände für Übersetzen und Dolmetschen vorgestellt (der Österreichische Gebärdensprach-DolmetscherInnen-Verband wurde ein Jahr danach, 1998, gegründet): der Österreichische Übersetzer- und Dolmetscherverband UNIVERSITAS, die Interessengemeinschaft von Übersetzerinnen und Übersetzern literarischer und wissenschaftlicher Werke (bekannt als Übersetzergemeinschaft), der Österreichische Verband der Gerichtsdolmetscher und die AIIC (wobei bei diesen Ausführungen der Schwerpunkt auf den weltweiten Aktivitäten liegt). Dazu gibt es einen Artikel über die Tätigkeit der FIT. In allen Artikeln werden die Geschichte, die Arbeitsschwerpunkte und die bisherigen Leistungen der Verbände besprochen.

Das überwiegend auf den deutschen Markt ausgerichtete Buch von Best/Kalina (2002) widmet im mit „Einblicke in die Berufspraxis von Übersetzern und Dolmetschern“ übertitelten Teil dem BDÜ und der AIIC jeweils einen Artikel. Im explizit auf den deutschsprachigen Raum fokussierten, auf Englisch erschienenen Werk *Translation and interpreting in the 20th century: focus on German* von Wolfram Wilss (1999) finden Berufsverbände Erwähnung. In diesem historischen Abriss der Entwicklung des Berufes im deutschsprachigen Raum behandelt der Autor den BDÜ im Kapitel „The institutionalization of professional practice“ und erwähnt unter den zahlreichen Berufsverbänden in der Welt unter anderem Universitas⁴. Darüber hinaus geht er genauer auf die Ziele der AIIC und der FIT ein.

An keiner der drei translationswissenschaftlichen Ausbildungsstätten in Österreich (Wien, Graz, Innsbruck) wurde bisher eine wissenschaftliche Arbeit über UNIVERSITAS AUSTRIA bzw., wie der frühere Name lautete, den Österreichischen Übersetzer- und Dolmetscherband UNIVERSITAS vorgelegt (Stand Februar 2012). Auch im Verzeichnis der Nationalbibliothek scheint kein selbstständiges dem Berufsverband UNIVERSITAS AUSTRIA gewidmetes Werk auf.

⁴ In dieser Schreibweise.

3 Begriffliche Annäherung

In der Folge wird versucht, die oft synonym verwendeten Begriffe Verband und Verein und darüber hinaus Berufsverband, Berufsvertretung, Interessensvertretung bzw. Interessensverband, Kammer, Gewerkschaft, Alumni-Club, Non-Profit-Organisation und Lobbying-Organisation voneinander abzugrenzen und die entsprechenden rechtlichen Grundlagen im Kurzüberblick darzulegen.

3.1 Vereine/Verbände

Ein Verein ist eine Rechtsform des Privatrechts, die dem Vereinsgesetz 2002, das das Vereinsgesetz 1951 abgelöst hat, unterliegt. Während im Vereinsgesetz 1951 der Begriff des Vereins nicht näher definiert war (Lachmair 2003, 1), nimmt das Vereinsgesetz 2002 in § 1 eine explizite Definition des so genannten ideellen Vereins vor:

Ein Verein im Sinne dieses Bundesgesetzes ist ein freiwilliger, auf Dauer angelegter, aufgrund von Statuten organisierter Zusammenschluss mindestens zweier Personen zur Verfolgung eines bestimmten gemeinsamen, ideellen Zwecks. Der Verein genießt Rechtspersönlichkeit.

Laut Lachmair (2003, 5) ist der oben erwähnte „ideelle Zweck“ eine Besonderheit des Vereins und von wichtiger Bedeutung. Zur Erreichung des ideellen Zweckes bedarf der Verein ideeller Aktivitäten (wie z. B. Vorträge, Diskussionsrunden, Versammlungen etc.) und finanzieller Mittel, wobei laut § 3 Absatz 2 beides in den Statuten festgehalten werden muss.

§ 1 Absatz 2 besagt, dass ein Verein „nicht auf Gewinn berechnet“ sein darf und dass das Vereinsvermögen nur im Sinne des Vereinszweckes verwendet werden darf.

In § 1 Absatz 5 wird der Verein vom Verband folgendermaßen abgegrenzt:

Ein Verband ist ein Verein, in dem sich in der Regel Vereine zur Verfolgung gemeinsamer Interessen zusammenschließen. Ein Dachverband ist ein Verein zur Verfolgung gemeinsamer Interessen von Verbänden.

Somit ist ein Verband im Sinne des Gesetzes ein Zusammenschluss von Vereinen. In der Praxis scheint sich die Gesetzgeberin allerdings nicht daran zu stören, dass zahlreiche Organisationen – und anderem die unten beschriebenen –, die sich Verband nennen, streng genommen Vereine sind, da sie kein Zusammenschluss von Vereinen, sondern von Einzelpersonen sind. Beide Rechtsformen, Verein wie Verband, unterliegen dem Vereinsgesetz. Laut Vartian (2002, 19) kommen Mischformen vor; es könne etwa ein Verband zugleich ein Hauptverein sein.

Zahlreiche Organisationen, die den Begriff *Verband* im Namen führen, sind tatsächlich Vereine nach dem Vereinsgesetz. Beispiele sind etwa der Österreichische Verband der Immobilitätsreuhändler, Physio Austria/Bundesverband der PhysiotherapeutInnen Österreichs oder der Österreichische Bundesverband für Psychotherapie.

Nicht zuletzt sind vier der fünf Organisationen, die in Österreich im Bereich Translation tätig sind, nach dem Vereinsgesetz eingerichtet und als solche im Vereinsverzeichnis des Bundesministeriums für Inneres verzeichnet. Diese vier Verbände lauten wie folgt: UNIVERSITAS AUSTRIA Berufsverband für Dolmetschen und Übersetzen, Österreichischer Gebärdensprach-DolmetscherInnen-Verband (ÖGSDV), Österreichischer Verband der allgemein beeideten und gerichtlich zertifizierten Dolmetscher (ÖVGD) sowie die Interessengemeinschaft von Übersetzerinnen und Übersetzern literarischer und wissenschaftlicher Werke.

Einen Sonderstatus nimmt die AIIC Region Österreich als Teilorganisation einer internationalen Interessensvertretung ein. Sie ist nicht im österreichischen Vereinsregister verzeichnet. Die AIIC wurde 1953 als Verein nach französischem Recht mit Sitz in Paris⁵ gegründet.

Mit Ausnahme der Interessengemeinschaft von Übersetzerinnen und Übersetzern literarischer und wissenschaftlicher Werke führen alle Organisationen das Wort *Verband* bzw. *Berufsverband* im Namen.

Ein Verband nach der oben genannten gesetzlichen Definition wäre in Österreich im Bereich Translation die so genannte Translationsplattform⁶, die allerdings nicht im Vereinsregister verzeichnet ist und lediglich als Online-Angebot konzipiert ist, um der Öffentlichkeit einen Überblick der fünf in Österreich tätigen Berufsverbände zu bieten.

3.1.1 Berufsverbände

Der Begriff *Berufsverband* ist keine in Österreich vorgesehene Rechtsform. Vielmehr hat er eine beschreibende Funktion der Ausrichtung der Organisationen, die sich dieser Bezeichnung als Teil ihres Namens bedienen. Rechtlich gesehen ist ein Berufsverband ein Verein nach dem Vereinsgesetz.

Das Gabler Wirtschaftslexikon (2000) definiert *Berufsverband* wie folgt:

Charakterisierung: Freie und unabhängige Interessenvertretung, deren Mitglieder Angehörige desselben Berufes oder nahe verwandter Berufe sind. – *Aufgaben:* Interessenwahrnehmung auf gesellschaftlichem, wirtschaftlichem und sozialem Gebiet. – *Organisation:* B. sind grundsätzlich fachlich bzw. branchenmäßig organisiert, so z. B. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften.

⁵ Der Sitz befindet sich heute in Genf.

⁶ www.translationsplattform.at, eingerichtet auf Initiative von UNIVERSITAS AUSTRIA und seit 2009 online.

Das Meyers enzyklopädische Lexikon (1973) schlägt folgende Definition von *Berufsverband* vor:

Vorwiegend auf freiwilliger Basis gebildete Vereinigungen mit dem Ziel, gemeinsame berufliche, wirtschaftliche und auch kulturelle Interessen der Mitglieder zu wahren und nach außen hin zu vertreten. Zu unterscheiden sind: 1. *fachlich*, d. h. branchenmäßig organisierte Berufsverbände: Innungen, Fachverbände und Wirtschaftsverbände; 2. *regional* organisierte Berufsverbände: Handelskammern, Industrie- und Handelskammern; 3. *fachlich* und *regional* organisierte Berufsverbände: Arbeitgeberverbände und Arbeitnehmerverbände (Gewerkschaften).

Diese Definition ist insofern irreführend, als Handelskammern in der Regel nicht als Vereine bzw. Verbände, sondern als Körperschaften öffentlichen Rechts oder des Privatrechts organisiert sind (siehe 3.5). Anders als in den oben genannten Definitionen wird im Politiklexikon von Schubert/Klein (³2002) Berufsverbänden (ebenso wie den anderen angeführten Verbandsgruppen) unter dem Eintrag „Verband“ auch explizit eine politische Dimension zugewiesen:

Verbände sind Vereinigungen, deren Aufgabe es ist, die besonderen Interessen ihrer Mitglieder in den politischen Entscheidungsprozess einfließen zu lassen (Lobbyisten). [...] Adressaten der verbandspolitischen Arbeit sind neben Staat und Politik auch die Öffentlichkeit und die Medien sowie die eigene Mitgliedschaft (Werbung neuer Mitglieder, Mobilisierung von Unterstützung).

Eine Konstante beider Definitionen ist die Angehörigkeit der Mitglieder zu einem Beruf und die Interessensvertretung.

3.2 Berufsvertretungen

Der oft im Zusammenhang mit Berufsverbänden erwähnte Begriff *Berufsvertretung* ist schwer zu greifen. Es handelt sich dabei um keine Rechtsform. In keinem der konsultierten Nachschlagwerke findet sich eine Definition, weshalb auf eine Eigendefinition zurückgegriffen werden muss. *Berufsvertretung* soll als breit gefasster Begriff verstanden werden und eine Organisation bezeichnen, die Ausübende eines bestimmten Berufes, in unserem Fall der Translation, vereint. Grundsätzlich kann eine Berufsvertretung als Verein organisiert sein oder als Kammer bei offiziell anerkannten freien Berufen. *Standesvertretung* wird hier als Synonym von *Berufsvertretung* verstanden, zumal der Duden (⁶2006) diesen Begriff als „Vertretung eines Berufsstandes“ definiert. Unter *Berufsstand* wiederum versteht der Duden eine „Gruppe, Klasse, der die Einzelnen ihrem Beruf entsprechend zugehören“.

3.3 Interessensvertretungen

Interessensvertretungen, in Deutschland unter *Interessenvertretungen* bekannt, sind keine Rechtsform. Alle oben genannten Organisationen erheben in der einen oder anderen Form den Anspruch, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten. Interessensvertretung ist somit ein sehr allgemeines Ziel, das wohl auf jede Art von Vereinigung von Menschen zutreffen dürfte. Laut dem Duden-Universalwörterbuch ist der Begriff *Interessenvertretung* sehr breit gefasst: „Person od. Gruppe von Personen, deren Aufgabe es ist, jmds. Interessen zu vertreten: die I. besteht aus zwei Lehrerinnen und einem Pfarrer.“ In Meyers enzyklopädisches Lexikon findet sich kein Eintrag zu *Interessensvertretung* bzw. *Interessenvertretung*.

3.4 Interessensverbände

Während Meyers enzyklopädisches Lexikon keinen Eintrag für *Interessen(s)vertretung* anbietet, findet sich ein Eintrag zum verwandten Begriff *Interessenverband* (in Österreich auch als *Interessensverband* bekannt):

Nach außen beschränkte oder geschlossene Zusammenfassung von Personengruppen mit dem Ziel, in organisierter Form die gemeinsamen Interessen ihrer Mitglieder in der Öffentlichkeit zu vertreten und gegenüber anderen Gruppen und/oder dem Staat durchzusetzen (Pressure-groups, oft in negativer Bedeutung: Lobby).

Unterschieden wird zwischen politischen, kulturellen und geselligen und wirtschaftlichen Interessenverbänden, wobei Berufsverbände als Beispiel eines wirtschaftlichen Interessenverbandes angeführt werden.

Diese Definition ist, abgesehen von dem Hinweis auf die Interessenvertretung gegenüber dem Staat, fast deckungsgleich mit der Definition für *Berufsverband*. Der Unterschied liegt bei der Erwähnung, dass die Interessen laut Definition bei den Interessenverbänden nicht nur vertreten, sondern auch durchgesetzt werden, und zwar sowohl gegenüber anderen Gruppen als auch gegenüber dem Staat. Dies wirft die Frage auf, ob die Vertretung und die Durchsetzung von Interessen nicht sowieso zumeist Hand in Hand gehen.

Der Brockhaus wiederum definiert *Interessen(s)verbände* umfassend wie folgt (*Interessen(s)vertretung* ist nicht verzeichnet):

Bezeichnung für freiwillige Zusammenschlüsse von Personen oder Korporationen zu dem Zweck, die aus ähnlichen Existenzbedingungen der Mitgliedern hervorgehenden Belange zu regeln und zu vertreten; dazu gehören solche Belange, 1) die nicht alle Bevölkerungsteile oder nicht alle gleichermaßen treffen (wie bei den Steuerzahlerverbänden); 2) die nur auf Kosten der Belange anderer Bevölkerungsteile berücksichtigt werden können; 3) deren Regelung nicht oder nicht vorzugsweise zu den Obliegenheiten des staatlich-politischen Organisationsbereiches gehört. Daraus ergibt sich eine dreifache Vertretungsrichtung, nämlich gegen andere organisierte Interessen und deren Träger, in Bezug auf die Öffentlichkeit ganz allgemein und gegenüber Parlamenten, Regierungen, Parteien oder

Behörden. [...] Durch systematische Öffentlichkeitsarbeit werben viele Interessenverbände um Verständnis und Unterstützung; sie suchen u. a. auch Einfluss auf die Gesetzgebung zu nehmen. In solcher Funktion rechnen die Interessensverbände zu den Pressuregroups.

Auch hier fällt auf, dass diese Definition auf Berufsverbände sehr gut zutrifft. Im Sinne dieser Arbeit wird jeder Berufsverband als Interessensverband verstanden, wobei aber nicht jeder Interessensverband ein Berufsverband ist.

3.5 Kammern

Kammern sind von der Rechtsform her entweder Körperschaften öffentlichen Rechts oder des Privatrechts. Erstere entstehen im Regelfall durch Gesetz (Bydlinski 2005, 64), wobei häufig die Zwangsmitgliedschaft vorgesehen ist. Dazu kommen diesen juristischen Personen hoheitliche Befugnisse zu. Als Beispiele führt Bydlinski (ebenda) die Arbeiterkammer und die Österreichische HochschülerInnenschaft an. Des Weiteren ist die Wirtschaftskammer Österreich eine Körperschaft öffentlichen Rechts, deren Aufgaben und Pflichten im Wirtschaftskammergesetz geregelt sind. Für alle Gewerbetreibenden, die einen Gewerbeschein haben, ist die Pflichtmitgliedschaft vorgesehen. Offiziell anerkannte freie Berufe haben in Österreich ihre eigenen Kammern, also etwa die Ärztekammer, die Tierärztekammer, die Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten, der Österreichische Rechtsanwaltskammertag und die Kammer der Wirtschaftstreuhänder.

Wie Ofner (1991, 92) ausführt, vertreten die Kammern der freien Berufe die beruflichen, sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Berufsangehörigen und des Berufsstandes. Als deren Aufgaben beschreibt er die Förderung der Interessen der Mitglieder, die Überwachung der Erfüllung der Berufspflicht sowie die Wahrung der Standesehre. Auch bei den Kammern der freien Berufe ist die Pflichtmitgliedschaft vorgesehen⁷. Kammern sind die gesetzliche Interessensvertretung der jeweiligen Mitglieder.

Auch im Bereich Translation gab es im Laufe der Zeit Bestrebungen einer Kammergründung. Schwarz/Weich (1997, 165) führen in Kurz/Moisl aus, dass zur offiziellen Anerkennung als freier Beruf die Gründung einer Kammer als Interessensvertretung notwendig sei.

Feil (1965, 17) führt unter Verweis auf VfGH. 3258/1957 aus, dass sich unter dem Vereinsgesetz 1951 ein Verein nicht den Namen „Kammer“ beilegen durfte.

3.6 Gewerkschaften

Gewerkschaften sind die „sozialen und wirtschaftlichen Interessenvertretungen der abhängig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ (Schubert/Klein ³2003, 122). Rechtlich

⁷ Die Frage, ob Übersetzerinnen der Gewerbeordnung unterliegen, ist seit jeher ein Streitpunkt zwischen der Wirtschaftskammer und UNIVERSITAS AUSTRIA.

gesehen sind auch Gewerkschaften als Vereine organisiert, etwa der Österreichische Gewerkschaftsbund. Die wenigen angestellten Übersetzerinnen und Dolmetscherinnen in Österreich können also auf die Gewerkschaft als ihre Interessensvertretung zurückgreifen (je nach Arbeitgeberin eine der 14 Fachgewerkschaften, etwa die Gewerkschaft öffentlicher Dienst oder die Gewerkschaft der Privatangestellten). Wie bei jedem anderen Verein beruht die Mitgliedschaft auf Freiwilligkeit. Denkbar wäre grundsätzlich auch eine Gewerkschaft für selbstständig Tätige. In Österreich gibt es mit der Kulturgewerkschaft KMSfB, die Kunst, Medien, Sport und freie Berufe umfasst, eine Gewerkschaft, die laut Eigendefinition auf der Website sowohl unselbstständig als auch freiberuflich Tätige und Schaffende in den Bereichen Kunst, Medien, Erziehung, Bildung und Sport vertritt⁸. Per Juni 2009 hat diese Gewerkschaft mit der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten fusioniert und vertritt seither insgesamt 155.000 Mitglieder.

In Anlehnung an diese Überlegungen ist es also möglich, dass ein Berufsverband gewerkschaftsähnliche Aufgaben übernimmt. Die AIIC kommt dieser Aufgabe in den Augen vieler Beobachterinnen sehr nahe. Baker dazu:

[...] AIIC remains the only worldwide body representing the interests of conference interpreters. Like professional associations of lawyers and doctors, it has sought over the years to uphold professional standards of behavior and performance, and has provided services and a supporting framework for its members. This has included speaking for interpreters in negotiations with large employers, particularly international organizations, concerning pay and working conditions. (1998, 17)

3.7 Alumni-Clubs

In den konsultierten deutschsprachigen Nachschlagwerken findet sich kein Eintrag zu *Alumni-Club*. Auch wenn Alumni-Clubs vor allem in Großbritannien und den USA eine lange Tradition haben, bietet selbst die Encyclopaedia Britannica (¹⁵1982) keinen Eintrag für *alumni club* an, genauso wenig für *alumnus*, *alumna* etc. Anders das Fremdwörterbuch des Dudenverlags (⁹2007), das *Alumnus* wie folgt definiert: „Absolvent einer Schule, Hochschule; Ehemaliger“. Unter *Alumna* findet sich der Hinweis: „weibliche Form zu Alumnus.“ Deshalb seien für die Zwecke der vorliegenden Arbeit *Alumni-Clubs* – auch *Alumni-Verbände* bzw. *Alumniverbände* genannt – als Zusammenschlüsse von Absolventinnen einer bestimmten Universität, Fakultät oder eines Instituts verstanden. Zu den Zielsetzungen gehören die Aufrechterhaltung der Verbindung zur Alma Mater und die Vernetzung zwischen den Absolventinnen.

Der 1994 als Verein gegründete Alumniverband der Universität Wien etwa führt auf seiner Website an, das „Netzwerk der AbsolventInnen, FreundInnen und Angehörigen der Universität Wien“ zu sein und zwar ein „Netzwerk mit Blick für die Zukunft der

⁸ Siehe <http://www.gdg-kmsfb.at>, Zugriff 7.5.2012.

AbsolventInnen, ein Kontaktpunkt für alte und neue Bekannte aus der Universität, ein Organisator für kulturelle Veranstaltungen“. Als Schwerpunkte werden „Karriere, Kultur und Vernetzung“ angeführt, wobei auch die „Verbindung zur Alma Mater“ immer wieder im Mittelpunkt der Veranstaltungen stehe, etwa bei wissenschaftlichen Veranstaltungen, Vorträgen zu aktuellen Themen, Weiterbildungsseminaren sowie universitären Lehrgängen. Rechtlich gesehen besteht kein Unterschied zwischen einem Berufsverband und einem Alumni-Club/Alumniverband, da beide in der Regel als Verein organisiert sind. Die Unterschiede liegen in der unterschiedlichen Definition der Zwecke und Ziele der Verbandsarbeit.

Der synonyme Begriff *Absolventenverband* ist in keinem der konsultierten Nachschlagwerke verzeichnet.

3.8 Non-Profit-Organisationen

Ein gelegentlich in Zusammenhang mit Vereinen verwendeter Begriff ist *Non-Profit-Organisation*. Dieser Begriff betont die Nichtgewinnorientierung der betreffenden Organisation. In seinem Überblick über den Sektor in Österreich versteht Badelt (²1999, 61-83) auf Vereinsbasis gegründete Interessensvertretungen als Non-Profit-Organisationen. Als Beispiele dieser Vereine, die er als Non-Profit-Organisationen versteht, führt Badelt auch „freie Berufsvereinigungen“ an; er erwähnt etwa den Österreichischen Gewerkschaftsbund und die Vereinigung Österreichischer Industrieller. Er unterscheidet diese „freien Berufsvereinigungen“ von den gesetzlichen Interessensvertretungen (Kammern), weil Letzteren das Element der Freiwilligkeit fehle.

3.9 Lobbying-Organisationen

Meyers enzyklopädisches Lexikon (1973) definiert *Lobby* als „die Gesamtheit der Lobbyisten“. *Lobbyismus* bezeichnet laut diesem Nachschlagwerk

Versuche von Vertretern von Interessenverbänden, durch Einwirkung auf Parlamentarier bzw. Kontakte mit Regierungs- und Verwaltungsmitgliedern Einfluss auf Gesetzgebung und Verwaltung zu nehmen.

Das Duden-Universalwörterbuch (⁶2006) bietet eine ähnliche, etwas knappere Definition: „Interessengruppe, die [in der Lobby (1)] versucht, die Entscheidung von Abgeordneten zu beeinflussen [u. die diese ihrerseits unterstützt]“. Als erste Bedeutung von *Lobby* bieten beide Nachschlagwerke die Wandelhalle im Parlament an. Der Schwerpunkt des Lobbyismus liegt laut dieser beiden Definitionen auf der politischen Dimension.

Brockhaus definiert *Lobbyismus* etwas ausführlicher wie folgt:

Bezeichnet die nicht über die Verfassung geregelte Mitwirkung an der politischen Gestaltung eines Staates, und zwar durch die Beeinflussung jener, die laut Verfassung mit der politischen

Willensbildung und der Durchführung der getroffenen Entscheidungen betraut sind. Vertreter des Lobbyismus („Lobbyisten“) sind heute nicht so sehr einzelne Bürger des Staates, sondern vielmehr Repräsentanten bestimmter Institutionen und Organisationen (z. B. Interessenverbände, Gewerkschaften, Großunternehmen, Kirchen, Stiftungen. [...])

Als Bezeichnung derjenigen Organisationen, die sich Lobbying-Tätigkeiten widmen, erscheint der Begriff *Lobbying-Organisationen* geeignet.

Allen drei Definitionen gemein ist, dass sie den Begriff *Interessen(s)verband* oder *Interessens(s)vertretung* beinhalten und dazu auf die politische Dimension verweisen. Im Sinne der vorliegenden Arbeit sei eine Lobbying-Organisation als solche Organisation verstanden, die als Interessensvertretung versucht, die Gesetzgebung im Sinne der von ihr vertretenen Gruppe zu beeinflussen.

3.10 Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass, während *Verein* und *Kammer* eine Rechtsform bezeichnen, die Begriffe *Berufsverband*, *Berufsvertretung*, *Interessensvertretung*, *Interessensverband*, *Gewerkschaft*, *Alumni-Club*, *Non-Profit-Organisation* und *Lobbying-Organisation* Bezeichnungen sind, die das Selbstverständnis und/oder die selbst gestellten Aufgaben der jeweiligen Organisation abbilden.

Die entscheidende Gemeinsamkeit aller oben genannten Organisationen gegenüber Kammern ist das Element der freiwilligen Mitgliedschaft.

Diejenigen der oben genannten Organisationen bzw. Rechtsformen, bei denen die politische Dimension breiten Raum einnimmt, sind Interessensverbände, Gewerkschaften, Lobbying-Organisationen und, zumindest nach der Definition von Schubert/Klein (³2003), Berufsverbände.

Allen Organisationen ist gemein, dass sie die Interessen der Mitglieder nach innen und/oder außen vertreten. Damit kann der Begriff Interessensvertretung als übergeordneter Begriff über alle dargestellten Rechtsformen und Organisationen gelten.

Ansichts der oben genannten Überlegungen kann festgestellt werden, dass UNIVERSITAS AUSTRIA kraft ihrer Rechtsform ein Verein ist. Im Sinne der selbst gewählten Vereinsbezeichnung – UNIVERSITAS AUSTRIA Berufsverband für Dolmetschen und Übersetzen – ist UNIVERSITAS AUSTRIA sowohl gemäß Selbstdefinition als auch gemäß der oben genannten Definition ein Berufsverband. Ebenso kann UNIVERSITAS AUSTRIA als Berufsvertretung, Interessensvertretung und Interessensverband im Sinne der obigen begrifflichen Annäherungen verstanden werden. Mangels Anerkennung als freier Beruf der Translation ist UNIVERSITAS AUSTRIA hingegen keine Kammer. Von der Gründungsidee, auf die in weiterer Folge näher eingegangen wird, ist UNIVERSITAS AUSTRIA auch ein Alumni-Verband. Laut aktueller

Statuten⁹ (§ 2, Absatz 1) ist UNIVERSITAS AUSTRIA ein nicht auf Gewinn gerichteter Verband und somit eine Non-Profit-Organisation. Inwieweit UNIVERSITAS AUSTRIA auch die Funktion einer Lobbying-Organisation und/oder einer Gewerkschaft wie oben beschrieben erfüllt bzw. nach Einschätzung der Mitglieder erfüllt, wird im Zuge der empirischen Erhebung zu bestimmen sein.

⁹ Online verfügbar unter <http://www.universitas.org/de/information/publikationen/statuten>

4 Theoretische Verortung

4.1 Die soziologische Wende

Die Translationswissenschaft hat im Laufe ihrer Geschichte einige Paradigmenwechsel durchlaufen, wie Snell-Horny (2006) ausführlich darlegt. Die kulturelle Wende der 1980er-Jahre, die Wolf (2007a, 131) als den entscheidendsten Wendepunkt der Translationswissenschaft seit den 1960er-Jahren beschreibt, räumte jedoch den „äußeren Faktoren“ (ebenda), die die tiefere Auswirkung von Translation mitbestimmen, keinen Raum ein. Erst in den 1990er-Jahren, ausgehend von Bassnett/Lefevere (1990), rückt auch die soziologische Perspektive ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Diese soziologische Perspektive erweist sich insofern als fruchtbar, als sie die Möglichkeit eröffnet, Translation als sozialen Prozess und Translatorinnen als Individuen wahrzunehmen, die in soziologische Machtgefüge eingebettet sind und sich in diesen behaupten (müssen). Dementsprechend stellt Prunč (2007, 305) fest, dass nicht nur von einem „cultural turn“, sondern auch von einem „power turn“ die Rede sein kann. Laut Wolf (2007a, 131) hat der Aspekt des Sozialen in der Translation in den letzten Jahren zunehmend Fuß gefasst, wobei sich eine Reihe von Publikationen der Ausarbeitung einer Translationssoziologie widmet. Als Vordenker der Translationssoziologie nennt Prunč (2007, 314) Theo Hermans.

In den Augen Erich Prunč‘ ist Folgendes sicher:

[...] am Faktor Macht und seiner sozialen Verortung, an der Rekonstruktion der machtgeleiteten Prozesse der Repräsentation, der Produktion von Wissen und Konstruktion von Identitäten und Kulturen führt kein Weg mehr vorbei. (2007, 309)

Es eröffnete sich ein neuer Blick auf die Translation, nämlich das Verständnis von Translation als soziale Praxis und folglich das Verständnis von Translatorinnen als Individuen, die in den Translationsprozess als soziale Agentinnen eingebunden sind (vgl. Wolf 2007a, 132). Gleichzeitig wird das Phänomen Translation immer in einem Spannungsfeld sozialer Institutionen verankert, die die Auswahl, Produktion und Verbreitung von Translation entscheidend mitbestimmen (vgl. ebenda).

Zur Darstellung dieser Prozesse hat sich das Begriffsinstrumentarium der Soziologie Pierre Bourdieus, auf die auch Prunč aufbaut, als äußerst zielführend erwiesen. Laut Kaindl (1999, 141) geht es Bourdieu bei seinen Untersuchungen „um die Analyse und Dechiffrierung sozialer Macht, um die materiellen und immateriellen sozialen Unterschiede und um die gesellschaftliche Struktur schlechthin“. Während das Instrumentarium Bourdieus bisher schwerpunktmäßig auf die Machtverhältnisse im Bereich der literarischen Translation (etwa Gouvanic 2007) angewendet wurde, erscheint diese Theorie auch für die theoretische Verortung von Berufsverbänden gut geeignet. Inghilleri (2005, 126) führt aus, dass die

Arbeiten von Bourdieu einen wichtigen Beitrag dazu geleistet haben, dass die Translationswissenschaft den Translatorinnen selbst mehr Aufmerksamkeit widmet. In der Folge werden die zentralen Elemente der Soziologie Pierre Bourdieus – von Prunč genauer Soziologie der symbolischen Formen genannt – vorgestellt und Vorschläge für deren Anwendung auf das vorliegende Forschungsgebiet gemacht. Es handelt sich um die Bereiche Feld, Kapital und Habitus.

4.1.1 Feld

Nach Prunč (2007, 310) versteht Bourdieu den sozialen Raum als Kräftefeld, vergleichbar mit einem Spielraum, in dem bestimmte Regeln gelten. Diese Felder können beispielsweise Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Religion, Kunst oder Literatur sein. Die Akteurinnen, die sich in diesen Feldern bewegen, sind mit einer bestimmten Verfügungsmacht ausgestattet, weshalb Felder als historisch konstituierte Spielräume von Macht zu verstehen sind (vgl. ebenda). Sowohl Individuen als auch Institutionen bemühen sich um diese Macht. Es besteht die implizite Übereinkunft, dass das Feld „der Mühe wert ist, den Kampf um die wesentlichen Elemente des Feldes zu führen“ (ebenda). Wie Wolf (2010, 24) beschreibt, ist ein weiteres Merkmal eines Feldes, dass es keine Homogenität, sondern vielmehr eine grundlegende Verschiedenheit aufweist. Als Beispiele nennt sie im Feld der Literatur die Produktion für das Massenpublikum und für ein Avantgarde-Publikum. Zum Funktionieren des Feldes ist laut Bourdieu (1993, 108) Folgendes notwendig:

Damit ein Feld funktioniert, muss es Interessenobjekte geben und Leute, die zum Mitspielen bereit sind und über den Habitus verfügen, mit dem die Kenntnis und Anerkennung der immanenten Gesetze des Spiels, der auf dem Spiel stehenden Interessenobjekte usw. impliziert ist.

Das Feld, in dem der hier zu untersuchende Berufsverband eingebettet ist, sei als „Translation“ bezeichnet, wie etwa von Sela-Sheffy (2005) vorgeschlagen. In der Literatur gibt es allerdings auch einige Stimmen, die sich gegen das Verständnis von Translation als Feld im Sinne von Bourdieu aussprechen, etwa Wolf (2007b, 117 und 2010, 24ff) und Kaindl (1999, 146).

Gouanvic (2007, 81) versteht nur die Translationswissenschaft als Feld:

Le champ de la traductologie est un champ au plein sens du terme. Il a émergé dans les années 1970 et au début des années 1980, et possède ses agents, ses institutions, ses collections spécialisés et ses revenus, ses associations, ses programmes universitaires de maîtrise et de doctorat, ses colloques, ses recherches, et ses enjeux propres. (2007, 81f)

Literarische und wissenschaftliche Übersetzungen stellen für ihn kein Feld dar, weil sie jeweils dem Feld zuzuordnen seien, das in der jeweiligen Übersetzung behandelt wird:

La traduction comme pratique relèvera du champ auquel est lié le texte à traduire; par exemple, la traduction d'un texte scientifique demeure dans l'aire du champ scientifique auquel appartient le texte cible. Il en va de même pour un texte juridique, économique, informatique, littéraire, etc. (ebenda, 82)

Allerdings sind neben den zu übersetzenden und übersetzten Texten besonders die Menschen, die sich mit Translation beschäftigen, die zentralen Akteurinnen des Betätigungsfeldes Translation. Da nicht davon auszugehen ist, dass Translatorinnen sich je nach Fachgebiet der erstellten Übersetzung abwechselnd dem Feld der Rechtswissenschaft, der Wirtschaftswissenschaft, der Informatik etc. zugehörig fühlen, ist viel eher anzunehmen, dass Translatorinnen sich durch das berufliche Umfeld, in dem sie sich entfalten, definiert fühlen. Dieses Feld kann und soll hier Translation genannt werden.

Meines Erachtens sind alle konstitutiven Elemente eines autonomen sozialen Feldes bei der Translation erfüllt: Es gibt habitusgeprägte Akteurinnen, die bewusst in dieses Feld investieren und sich dadurch um die Macht in diesem Spielraum bemühen. In diesem Feld herrscht Hierarchie, wobei etwa die Übersetzerinnen darum bemüht sind, ihren Status zu heben. Außerdem reproduziert sich das Feld laufend weiter, indem neue Akteurinnen in das Feld „nachrücken“, während die Strukturen gleichbleiben. Darüber hinaus ist das Feld der Translation angesichts der zahlreichen Akteurinnen mit zum Teil widerstrebenden Interessen – etwa Agenturen und Auftraggeberinnen, die die Honorare möglichst gering halten wollen und aktiven Translatorinnen, die nach wertgerechter Bezahlung streben – denkbar heterogen.

Folgt man Wolf (2010, 26), müsste ein Übersetzungsfeld allmählich durch den Einsatz seiner Akteurinnen entstehen. Aufgrund der einem Übersetzungsprozess innewohnenden Bedingungen seien diese aber nicht auf dauerhafte Beziehungen ausgerichtet. Diese Sichtweise greift meines Erachtens zu kurz, denn schließlich sind die Bemühungen der Akteurinnen innerhalb des Feldes Translation nicht situationsbedingt auf einen einzigen Auftrag und dessen Abwicklung beschränkt, sondern sind ein immanenter Teil des Berufslebens. Auch andere Akteurinnen wie etwa Berufsverbände schreiben sich in die Kontinuität des Kampfes um die Macht in diesem Feld ein. Auch Wolfs Einschätzung, dass die für die Konstituierung eines sozialen Feldes notwendige Struktur von Machtbeziehungen in der Translation nur ansatzweise vorhanden sei, kann an dieser Stelle nicht geteilt werden:

Im Prozess der Übersetzung agieren die Beteiligten zwar gleichfalls in hierarchischen Machtbezügen, die über den Einsatz verschiedener Kapitalien zum Ausdruck kommen bzw. ausgetragen werden, doch beruht die Auseinandersetzung um den Einsatz dieser Kapitalien im Regelfall nicht auf dem Prinzip der Etablierung der Positionen von einzelnen AkteurInnen: Diese Positionen lösen sich (zumindest teilweise) nach Fertigstellung der Übersetzung wieder auf, weshalb an sie nicht der Anspruch gestellt werden kann, dass, im Gegensatz etwa zum literarischen Feld, der Kampf um sie das Movens für die Existenz des Feldes ist. (2010, 27)

An dieser Stelle sei postuliert, dass die Bemühungen um die Positionierung im Feld Translation keinesfalls an einzelne Aufträge gebunden, sondern als Kontinuum zu verstehen sind.

Auch das Prinzip der Reproduktion des Feldes sieht Wolf als nicht gegeben an, wobei auch hier die Argumentation auf einzelne Aufträge fokussiert:

Grundsätzlich löst sich das Übersetzungsfeld in seiner Struktur, innerhalb der eine Übersetzung produziert wurde, auf, doch damit verschwinden nicht alle Feldelemente von der Bildfläche, sie setzen sich vielmehr zu einem späteren Zeitpunkt in unterschiedlichen Konstellationen zu neuen Feldstrukturen zusammen. (Wolf 2010, 27f)

In meinem Verständnis ist etwa eine Übersetzerin, um nur eine mögliche Akteurin des Feldes aufzugreifen, nicht nur in der konkreten Durchführung einer Übersetzung Akteurin im Feld Translation. Vielmehr ist sie ständig darum bemüht, sich im Feld Translation entsprechend zu positionieren. Diese Bemühungen können als übergeordnete Aufgabe verstanden werden, die sich nicht auf die Interaktion mit potenziellen Auftraggeberinnen beschränkt, sondern ein laufendes Anliegen ist. Das oben genannte Verständnis würde Translatorinnen rein auf isolierte Akte der Übersetzungsabwicklung reduzieren – eine Einschätzung, die hier nicht geteilt werden kann.

Vor dem Hintergrund der oben angestellten Überlegungen überzeugt die Argumentation von Sela-Sheffy (2005) zur Definition der Translation als Feld im Verständnis von Pierre Bourdieu. Sie beschreibt, dass laut Bourdieu Divergenz und Differenzierung zentrale Merkmale von Feldern sind und dass Wettbewerb ein ständig präsender Faktor ist. Außerdem liege es laut Bourdieu in der Natur von Feldern, dass die darin aktiven Menschen laufend nach dem Erwerb symbolischen Kapitals streben (ebenda, 5). Sie schlussfolgert:

In other words, if by a “field” we mean a stratified space of positions, with people struggling to occupy these positions, driven by a specific kind of incentives and gratifications, then translators (including literary translators) in Israel – and probably elsewhere – also form a distinctive form of action. (2005, 11)

Die Vorbehalte, Translation als Feld zu verstehen, erklärt Sela-Sheffy damit, dass dies etwa bei hochstandardisierten und professionalisierten Berufen wie Medizin und Recht leichter nachzuvollziehen ist. Ebenso verhalte es sich bei Feldern, die über mächtige Institutionen verfügen und/oder über prominente „Aushängeschilder“. Translatorinnen hingegen werden in ihren Augen – und diese Einschätzung sei hier geteilt – oft als halbprofessionelle Berufsgruppe wahrgenommen, die eine Hilfstätigkeit ausübt, deren Grenzen nicht genau abgesteckt sind. Abschließend führt Sela-Sheffy die brancheninternen Bemühungen um Professionalisierung und damit den Erwerb von symbolischem Kapital als Argument für das Verständnis von Translation als Feld ins Treffen. Die dynamische Schaffung des Feldes der

Translation steht also in engem Zusammenhang mit den Bemühungen der Translatorinnen, ihren Beruf als autonome Quelle symbolischen Kapitals zu etablieren (2005, 20).

4.1.1.1 Agentinnen und Agenturen

Während Akteurinnen der übergeordnete Begriff ist, gibt es innerhalb eines jeden Feldes Agentinnen und Agenturen, wie etwa von Prunč (2004, 15) und Wolf (2007a, 132) beschrieben. Agentinnen sind demnach „Personen, die professionell die Interessen anderer wahrnehmen, während unter Agenturen Institutionen zu verstehen sind, die diese Stellvertretungsfunktion ausüben“ (Prunč 2004, 14). In diesem Sinne ist der Berufsverband eine Agentur für die Interessen der Ausübenden des Translationsberufes.

Um ihre Ziele der Wahrung oder Änderung der Kräfteverhältnisse (Prunč 2007, 310) zu erreichen, bedienen sich die Agentinnen und Agenturen eines Feldes des Kapitals.

4.1.2 Kapital

Das zweite Element des Begriffsinstrumentariums Pierre Bourdieus ist das Kapital, das als Akkumulation eigener oder fremder Arbeit verstanden werden kann (vgl. Prunč 2007, 310). Abgehend von der klassischen marxistischen Theorie, die unter Kapital lediglich ökonomisches Kapital verstand, fasst Bourdieu diesen Begriff deutlich weiter und definiert Kapital als „alle materiellen und geistigen Güter“, die entweder „eine Gruppe oder eine Institution erwerben und/oder besitzen kann“ (ebenda). Dieses Kapital kann sich in Objekten manifestieren, aber etwa auch in Wissen und Fähigkeiten. Bourdieu (2010, 218) unterscheidet das ökonomische Kapital, das Sozialkapital, das Kulturkapital und das symbolische Kapital:

Das *ökonomische Kapital* ist unmittelbar und direkt in Geld konvertierbar und eignet sich besonders zur Institutionalisierung in der Form des Eigentumsrechts; das *kulturelle Kapital* ist unter bestimmten Voraussetzungen in ökonomisches Kapital konvertierbar und eignet sich besonders zur Institutionalisierung in Form von schulischen Titeln; das *soziale Kapital*, das Kapital an sozialen Verpflichtungen oder „Beziehungen“, ist unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls in ökonomisches Kapital konvertierbar und eignet sich besonders zur Institutionalisierung in Form von Adelstiteln. (Hervorhebungen im Original)

In Bezug auf UNIVERSITAS AUSTRIA ist das ökonomische Kapital gering, da sich die finanziellen Ressourcen des Verbandes aus den Mitgliedsbeiträgen und einer vergleichsweise geringen Förderung des Bundes zusammensetzen. Dahingehend kann postuliert werden, dass UNIVERSITAS AUSTRIA über nicht unbeträchtliches Sozialkapital verfügt, das Prunč folgendermaßen beschreibt:

Sozialkapital resultiert aus Beziehungsnetzen. Es repräsentiert Handlungsressourcen, die ein Individuum durch die Teilhabe an mehr oder minder dauerhaften und institutionalisierten Beziehungsnetzen schöpft oder schöpfen kann. Dieses Beziehungsnetz ist Ergebnis

individueller oder kollektiver Investitionsstrategien, die bewusst oder unbewusst auf die Schaffung von Sozialbeziehungen gerichtet sind. (2007, 311)

Für die vorliegende Arbeit soll dieses Verständnis des Sozialkapitals auf kollektiven Investitionsstrategien seitens Agenturen liegen. Als Sozialkapital dieser Agenturen kann eine gute Zusammenarbeit mit anderen Agenturen (hier: Berufsverbänden im Feld Translation) verstanden werden, aber auch die Intensität der Bindung zwischen dem Verband als Kollektiv und seinen Mitgliedern. Dies deckt sich mit der von Prunč (2004, 13) beschriebenen Auffassung, dass Sozialkapital durch Beziehungsarbeit konstituiert wird, wobei er Solidarität und Loyalität als wesentliche Triebfedern bei der Konstituierung des Sozialkapitals hervorhebt. Bourdieu selbst (2010, 225) führt aus, dass sich durch die Zugehörigkeit zu einer Gruppe, abgesehen von materiellen Profiten, auch symbolische Profite ergeben können, etwa die Mitgliedschaft in einer erlesenen und angesehenen Gruppe.

Die dritte Form des von Bourdieu beschriebenen Kapitals ist das Kulturkapital, das als jene Kapitalart beschrieben wird, die in Form von Bildung, Wissen, Fertigkeiten etc. vorliegen kann. Bourdieu unterscheidet drei Formen: objektiviertes Kapital (Artifakte, etwa die Erstellung eines Translats), inkorporiertes Kapital (an eine Person gebunden) und institutionalisiertes Kapital (etwa Bildungstitel). Der Wert des institutionalisierten Kapitals hängt laut Prunč (2004, 13) nicht von der Person ab, die es erworben hat, sondern vom Status der jeweiligen Institution. Hier schwankt also etwa der Wert eines Universitätsabschlusses je nach Prestige der jeweiligen Universität, auch wenn einmal erworbenes Kulturkapital nicht mehr in Frage gestellt wird. Die Kehrseite schildert Prunč folgendermaßen und nimmt in diesem Zusammenhang die Berufsverbände in die Pflicht:

Die negative Seite für die Qualität des Berufslebens dabei ist, dass auch nicht weiter gefragt wird, ob der jeweilige Kapitalinhaber/die jeweilige Kapitalinhaberin die zertifizierten Kompetenzen auch besitzt und weiterpflegt. Es liegt somit an den Berufsorganisationen, ein System von institutionalisiertem Kulturkapital für TranslatorInnen vorzusehen, das eine solche berufsrelevante Fort- und Weiterbildung sichert. (2004, 13)

Als „Creme aller Kapitalarten“ bezeichnet Prunč (2007, 312) das symbolische Kapital: „Jede der angeführten Kapitalarten kann in symbolisches Kapital überführt werden, wenn es auf das Wertesystem der Gesellschaft bezogen wird und in diesem einen hohen Stellenwert einnimmt.“ Als Beispiel führt Prunč (vgl. 2004, 13) das Feld des literarischen Übersetzens an, in dem ästhetische Werte einen hohen Stellenwert einnehmen. Dadurch wird jede translatorische Leistung, „die ästhetische Werte konstituiert oder repräsentiert, zum symbolischen Kapital“ (ebenda). Diese Möglichkeit der Überführung in symbolisches Kapital gilt für Translatorinnen als Individuen ebenso wie für „Netzwerke wie die berufsständische Vertretung und den Berufsstand als solchen“ (Prunč 2004, 14). Folgt man Kaindl (1999, 149), umfasst symbolisches Kapital das, was gemeinhin als Prestige oder Renommee bekannt ist, aber auch gesellschaftliche Anerkennung.

Bourdieu (1998, 108) definiert symbolisches Kapital wie folgt:

Das symbolische Kapital ist eine beliebige Eigenschaft (eine beliebige Kapitalsorte, physisches, ökonomisches, kulturelles, soziales Kapital), wenn sie von sozialen Akteuren wahrgenommen wird, deren Wahrnehmungskategorien so beschaffen sind, dass sie sie zu erkennen (wahrzunehmen) und anzuerkennen, ihr Wert beizulegen, imstande sind.

In diesem Sinne kann etwa das Ansehen, das der Berufsverband durch das Kulturkapital des „Verzeichnis Dolmetschen“ und des „Verzeichnis Übersetzen“ erworben hat, als symbolisches Kapital interpretiert werden. Es wird empirisch zu klären sein, ob der Berufsverband UNIVERSITAS AUSTRIA in den Augen seiner Mitglieder über symbolisches Kapital verfügt.

4.1.3 Habitus

Schwingel beschreibt die Grundannahme Bourdieus bei den Habitusformen so, dass „soziale Akteure mit systematisch strukturierten Anlagen ausgestattet sind, die für ihre Praxis – und ihr Denken über die Praxis – konstitutiv sind“ (2005, 61). Damit ist jede Akteurin gesellschaftlich prädestiniert, sodass diese Prädestination als bestimmender Faktor in ihre Handlungen einfließt (vgl. ebenda). Schwingel (2005, 62) schlussfolgert, dass der Habitus gesellschaftlich und damit zugleich historisch bedingt ist und auf individuellen wie kollektiven Erfahrungen beruht. Dies umfasst Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata, die in der Praxis untrennbar miteinander verflochten sind (vgl. ebenda). Für Bourdieu (vgl. ebenda, 75) ist der Habitus nur eine Seite eines komplexen Verhältnisses, wobei auf der anderen Seite die sozialen Felder stehen. Zwischen Habitus und Feld besteht ein „unauflösliches Komplementärverhältnis“ (ebenda). Damit tritt an die Stelle des klassischen Dualismus von Individuum und Gesellschaft das „Komplementärverhältnis von Leib gewordener Gesellschaft und Ding gewordener Gesellschaft, von Habitus und Feld“ (ebenda, 81).

Kaindl (1999, 145) beschreibt den Habitus als ein System dauerhafter Dispositionen, die im Laufe der Sozialisation erworben werden. Dies macht den Habitus zum Verbindungskonzept zwischen Individuum und Gesellschaft, „durch das das Erlernen bestimmter Verhaltensweisen erklärt werden kann“. Bei dieser Sozialisation assimilieren Einzelne die Normen, Werte und Glaubensinhalte einer Gesellschaft.

In Hinblick auf die Translation beschreibt Prunč (2007, 312f) den Habitus als die von einem Individuum verinnerlichteten Spielregeln eines Feldes und als soziokognitives Konstrukt (2008, 24). Im vorliegenden Forschungsfeld sind diese Individuen in erster Linie Translatorinnen. Der Habitus kann als „internalisierte Tradition“ (ebenda) verstanden werden, der die „Kompatibilität des eigenen Handelns mit den Handlungen der übrigen Mitbewerber im sozialen Feld“ absichert. Gouvanic (2007, 83) versteht unter Habitus bei Translatorinnen deren Erfahrung, Know-how, Begabung, Kompetenz – kurz die

Verinnerlichung der Praktiken, die die Aktivität der Translation erst möglich machen. Laut Gouvanic entsteht der Habitus von Translatorinnen im Spannungsfeld zwischen Ausgangskultur („culture étrangère“) und Zielkultur („culture indigène“), wobei er präzisiert: „La culture indigène est celle de l'*habitus* primaire du traducteur; celle vers laquelle le traducteur traduit“ (2007, 86, Hervorhebung im Original).

Auch für Wolf (2007a, 135) ist der Habitus weit mehr als eine starre sozial zugewiesene Verhaltensweise oder Rolle, sondern wird vielmehr durch Erfahrung konstruiert und ändert sich mit den Aktivitäten des betreffenden Individuums. Simeoni (1998) etwa analysierte die Fremdwänge, denen Translatorinnen ausgesetzt sind, unter Anwendung des Habituskonzepts. Er kommt zum Schluss, dass diese Fremdwänge im Laufe der Geschichte internalisiert und zum Habitus verfestigt wurden, was wiederum zum geringen Prestige von Translatorinnen geführt hat. Ob die von Simeoni konstatierte „Unterwürfigkeit“ von Translatorinnen auch bei aktiven Fachübersetzerinnen festgemacht werden kann, wäre eine eigene Untersuchung wert.

Sela-Sheffy (2005, 4) hält dem entgegen und zeigt am Beispiel der Literaturübersetzerinnen Israels die Bandbreite der Verhaltensweisen und des Beruf- und Selbstverständnisses bei Translatorinnen auf. Sie schlussfolgert, dass das Postulat einer universellen „internalisierten Disposition“ von Translatorinnen als deren Habitus nicht aufrechtzuerhalten ist.

Prunč (2007, 316) stellt, wohl im Hinblick auf literarische Übersetzerinnen, fest, dass der Habitus von Translatorinnen nicht nur von individueller Sozialisation, sondern auch vom Status abhängig zu sein scheint, der in einer Gesellschaft dem Kulturkontakt und dem „Import“ fremder Kulturgüter beigemessen wird.

Angesichts des schlechten Images von Translatorinnen (vgl. Prunč 1997, 106) erscheint die Entwicklung einer Translationskultur notwendig, die Berufspraktikerinnen, Ausbildungsstätten und die Berufsverbände im gemeinsamen Ziel vereint, das Image des Berufes Translation nachhaltig zu heben. Da gerade den Berufsverbänden hier eine wichtige Rolle zukommt, wird in der Folge die Translationskultur nach Prunč (1997) umrissen.

4.2 Berufsverbände in der Translationskultur nach Prunč

Prunč (1997, 107) definiert Translationskultur wie folgt:

Unter Translationskultur sei das historisch gewachsene Subsystem einer Kultur verstanden, das sich auf das Handlungsfeld Translation bezieht und das aus einem Set von gesellschaftlich etablierten, gesteuerten und steuerbaren Normen, Konventionen, Erwartungshaltungen und Wertvorstellungen aller in dieser Kultur aktuell oder potentiell an Translationsprozessen beteiligten Handlungspartner besteht.

An anderer Stelle führt Prunč aus, dass die Translationskultur die zum „aktuellen Zeitpunkt und im jeweils gegebenen Interaktionsraum den gesellschaftlichen Konsens und Dissens über

unzulässige, empfohlene und obligatorische Formen der Translation“ widerspiegelt (2008, 25). Das Ziel der Translationskultur ist eine öffentliche Bewusstseinsbildung über das Handlungsfeld Translation, wobei „der Akzent auf die aktive Gestaltung und institutionelle Steuerung des Systems gelegt werden soll“ (ebenda). Kadrić/Kaindl/Cooke (⁵2012, 22) führen in diesem Zusammenhang die Maxime „richtig handeln und darüber reden“ ins Treffen. Insgesamt geht es für die erwähnten Autorinnen bei der Translationskultur um Folgendes (ebenda):

Neben der Qualität und Zuverlässigkeit der eigenen Produkte und Handlungen ist es die Gestaltung und Entwicklung einer Kommunikationskultur, die dazu dienen soll, das äußere Erscheinungsbild des Berufes in einer bestimmten und gewollten Weise zu festigen.

Prunč spricht sich entschieden dagegen aus, dass sich die Translationswissenschaft als Normengeberin versteht. Vielmehr fällt in seinen Augen die Aufgabe der Entwicklung, Anwendung und Kontrolle translationsrelevanter Normen und Konventionen allen „im Handlungsbereich Translation tätigen Personen und Institutionen“ zu (ebenda). Auch wenn Prunč dies nicht explizit anspricht, können sich dadurch die Berufsverbände in die Pflicht genommen fühlen.

Unter „Normen“ seien hier, wie auch Kadrić/Kaindl/Cooke (⁵2012, 15) ausführen, Handlungsmuster der Translation, die die „Wertvorstellung der Berufsgruppe“ widerspiegeln, verstanden und nicht standardisierte Vorgangsweisen in Bezug auf Projektabläufe, wie dies im Rahmen der Norm EN 15038 der Fall ist. In diesem Verständnis werden durch Normen „die Rolle und die Verantwortung der Expertin definiert; zum anderen wird festgelegt, was im Rahmen der definierten Aufgabe moralisch verboten, geboten oder erlaubt ist“ (ebenda). Nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass „ein nicht unbeträchtlicher Teil aller Translate von Nicht-Translatorinnen angefertigt“ (ebenda, 21) werden, hätten „sowohl Translatorinnen als auch die Gesellschaft guten Grund, Translationsprozesse zu regulieren“ (ebenda).

Auch Prunč klärt in diesem Zusammenhang über sein diesbezügliches Verständnis von Normen und Konventionen auf (2008, 28):

In diesem Zusammenhang sei einem Missverständnis vorgebeugt. Normen und Konventionen beziehen sich nicht nur auf die textuelle Realisierung der Translate, also auf die Beziehung zwischen Ausgangs- und Zieltext, vielmehr ermöglicht das Konzept der Translationskultur die Einbeziehung des gesamten Beziehungsgeflechts translatorischen Handelns.

Ein zentraler Bestandteil der Translationskultur nach Prunč sind „selbstverantwortliche Translatoren“ (1997, 111). Es gelte, gegen die Illusion der interessenlosen Imitation, von der „absoluten und nie zu erreichenden Treue zum Original“ (ebenda, 112) Abschied zu nehmen, die zur „persönlichen, wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Unsichtbarkeit von Translatoren“ geführt habe (ebenda). In der ÖNORM 1200 und 1201 ist dies laut Prunč gelungen, da beide Seiten, also Translatorinnen und Auftragnehmerinnen, „in die Pflicht

genommen wurden (2008, 29). In Bezug auf die EN 15038 gibt sich Prunč enttäuscht, weil „die Interessen, die sie widerspiegelt“, nicht „die Interessen der ÜbersetzerInnen, sondern jene der *global* oder *local players* auf dem Translationsmarkt“ sind, „die mit der EN eine technokratisch gestylte Verfahrensrichtlinie erhalten haben“ (2006, 7).

Prunč plädiert dafür, im Rahmen der Translationskultur die entsprechenden Regeln festzulegen, wann und wie Translatorinnen ihre Interessen einbringen sowie in den Kommunikationsprozess eingreifen können und sollen¹⁰. Dies gelte es allen beteiligten Handlungspartnern durch „gezielte Öffentlichkeitsarbeit“ bewusst zu machen. Auch für diese Aufgabe sind Berufsverbände prädestiniert.

Gleichzeitig sind laut Kadrić/Kaindl/Cooke (⁵2012, 19) auch alle Vertreterinnen der Berufsgruppe aufgefordert, „das Berufsbild mitzugestalten und in der Gesellschaft transparent zu machen“. Schließlich können „Translatorinnen nur dann als Expertinnen für transkulturelle Kommunikation in unserer Gesellschaft wahr- und ernstgenommen werden, wenn sie ihren Beitrag zum gesellschaftlichen Diskurs über Translation leisten“ (ebenda, 26).

Die leitenden Prinzipien dieser neuen Translationskultur sind das Prinzip der Loyalität, das Prinzip der Kooperativität und, als operatives Modell, die Skoposrelation. Zu einem späteren Zeitpunkt (2006) ergänzte Prunč diese Prinzipien um die Prinzipien der Transparenz und der Ökologizität. Die Skoposrelation besteht laut Prunč aus dem impliziten und dem expliziten Skopos, wobei für ihn der implizite Skopos der „kleinste gemeinsame Nenner“ zwischen Translatorin und Auftraggeberin ist, mit dem dem Loyalitätsprinzip Genüge getan wird und der explizite Skopos eine explizite Deklaration verlangt, mit der sich „der Translator vor ungerechtfertigten Vorwürfen und Haftungsansprüchen“ (Prunč 1997, 117) schützt. Als Situationen, in denen eine Skoposdeklaration unumgänglich ist, nennt Prunč (ebenda, 118) Fälle, in denen sich die Translatorin bewusst als dritte Partnerin in den Dialog zwischen Autorin und Zieltextrezipientin einschaltet; also etwa bei der postkolonialen oder feministischen Translation. Eng mit dem Skopos verbunden sind auch Qualitätsstandards, wo Prunč analog zum Skopos implizite und explizite Qualitätsparameter vorschlägt: „Ebenso kann auf dem Markt von Translationsleistungen davon ausgegangen werden, dass die Qualität eines Translats in Relation zu ihrem [sic] Preis steht“. Hier zieht der Autor eine Parallele zu einem Billigurlaub und der davon zu erwartenden Leistung: „Wer Translation zum Dreigroschenprinzip einkaufen will, muss in Kauf nehmen, Qualität und Gewährleistung eines Dreigroschentranslators zu erhalten“ (ebenda). Auch diesen Sachverhalt gelte es ins Bewusstsein der Öffentlichkeit zu rücken. Diese zu leistende Öffentlichkeitsarbeit ist laut Prunč ein Teil der aufzubauenden Translationskultur. Die Autorin ist der Meinung, dass diese Aufgabe zum Teil den Berufsverbänden zufällt.

¹⁰ Prunč schlägt ein vierfaches Prinzip der Loyalität vor: Loyalität zum Autor, Initiator, Zielpublikum sowie des Translators zu sich selbst (1997, 112).

Unter Kooperativität versteht Prunč Arbeitsteilung, die auch die „Achtung der legitimen Interessen aller Prozessbeteiligten“ einschließt (2006, 30). Das Prinzip der Transparenz soll vertrauensbildend wirken und alle Beteiligten wissen, „unter welchen Prämissen und welchen Zielvorgaben ein Translationsprozess gestaltet wurde (2006, 32). Zu dieser Transparenz gehört laut Prunč auch, dass sich Translatorinnen durch die langwierig erkämpfte Namensnennung zum jeweiligen Translat bekennen. Das Prinzip der Ökologizität geht auf das MINIMAX-Prinzip von Levý (zitiert in Prunč 2006, 32) zurück, nachdem maximaler Effekt mit minimalem Ressourceneinsatz erzielt wird. Durch dieses Prinzip werden „Umfang und Tiefe der notwendigen Recherche, der Grad terminologischer und stilistischer Perfektionierung des Zieltextes sowie seine zielkulturelle Formatierung gesteuert“ (ebenda).

In Bezug auf die Möglichkeit bzw. Unmöglichkeit, eine optimale Translationsleistung zu erbringen, ist Prunč der Meinung, dass die empirische Translationswissenschaft und die Berufsverbände gemeinsam daran arbeiten müssen, Parameter festzulegen, „bei deren Vorliegen eine optimale translatorische Leistung zu erbringen ist“ (1997, 121). Diese Ausführungen zur Pflege der Translationskultur dürfen unter anderem als Appell an die Berufsverbände verstanden werden:

Es gilt aber auch, der an Translation interessierten oder von ihr abhängigen Öffentlichkeit ins Bewusstsein zu rufen, dass Translation von außen und ohne Berücksichtigung ihrer Zielvorgaben und Produktionsbedingungen nicht zu beurteilen und dass Objektivität nur durch das Sichtbarmachen der Relativität translatorischen Handelns zu erzielen ist. Vor allem aber zählt zur Pflege der Translationskultur, sie in das System der übrigen, gesellschaftlich anerkannten Werte einzubinden und den Stellenwert der Translation daraus abzuleiten. (1997, 122)

Die zu gestaltende Translationskultur soll laut Prunč gemeinsam von der Translationswissenschaft und der Translationspraxis aufgebaut werden, wobei Prunč die Initiative dafür bei der Translationspraxis angesiedelt sieht:

Die Initiative zur Gestaltung einer demokratischen Translationskultur muss von der Translationspraxis selbst ausgehen. Vor allem sollten sich Translatoren und deren Berufsvertretungen bewusst sein, dass sie auch ihrerseits ihren Beitrag durch die aktive Mitwirkung am Reflexionsprozess über Translation und am Prozess der Aushandlung von Translationsnormen zu leisten haben. (2006, 36)

4.3 Forschungsfragen

Basierend auf den bisherigen Ausführungen werden folgende Forschungsfragen aufgestellt, die durch drei gegenseitig komplementäre empirische Untersuchungen (siehe unten) beantwortet werden sollen:

1. Gab es Schwerpunktverschiebungen bei der Verbandsarbeit seit der Gründung des Verbands? Wenn ja, welche?

2. Kann UNIVERSITAS AUSTRIA angesichts der aktuell ausgeübten Verbandsaktivitäten als Lobbying-Organisation oder als Gewerkschaft bezeichnet werden?
3. Verfügt der Verband in den Augen seiner Mitglieder über symbolisches Kapital im Feld „Translation“?
4. Leistet UNIVERSITAS AUSTRIA einen Beitrag zur Pflege der Translationskultur nach Prunč?

4.4 Methodik

Zur Beantwortung der oben genannten Forschungsfragen werden drei Erhebungen durchgeführt: quantitative und qualitative statistische Auswertung, Interviews mit Expertinnen, Mitgliederumfrage.

Zur Beantwortung von Forschungsfrage 1 kamen die quantitative statistische Auswertung sowie Interviews mit Expertinnen zum Einsatz. Um Forschungsfrage 2 zu beantworten, wurden alle drei Instrumente eingesetzt. Forschungsfrage 3 wurde mithilfe der Expertinnen-Interviews und der Mitglieder-Umfrage zu beantworten versucht, ebenso wie Forschungsfrage 4. Nähere Ausführungen zur Methodik und Datenerhebung finden sich in Kapitel 6.

5 Der Berufsverband UNIVERSITAS AUSTRIA

In der Folge wird ein kurzer Abriss über die Gründung des Verbandes, seiner selbst gestellten Aufgaben, seiner Organe usw. präsentiert.

5.1 Gründung, Vereinszweck, Zielsetzungen

Wie aus der Einladung (datiert auf den 22. Juni 1954) zur konstituierenden Generalversammlung am 29. Juni 1954 (reproduziert in Weich 1995, 2f.) hervorgeht, sollte der zu konstituierende Verband „Vereinigung der Übersetzer und Dolmetscher (VÜDO)“ genannt werden. Als Beweggrund zur Gründung eines Verbandes wird angeführt:

Unser schöner, wenn auch schwieriger Beruf ist in seiner gesetzlichen Verankerung und seiner wissenschaftlichen Ausformung noch jung. Erst seit 1946 wurde dafür eine gesetzliche Grundlage geschaffen und es ist daher nicht zu verwundern, daß die breite Öffentlichkeit – und vor allem diejenigen Kreise, die an einer hochqualifizierten Dolmetscher- und Übersetzerleistung interessiert sind – vom Beruf des akademisch ausgebildeten Übersetzers und Dolmetschers wenig Notiz genommen hat. Immer wieder drängen sich „Quasi-Dolmetscher“ und „Quasi-Übersetzer“ in den Vordergrund und bedrohen den Ruf und das Vertrauen auf gediegene sprachmediatorische Arbeit. Um diesem Übel entgegenzutreten und die interessierte Öffentlichkeit auf einen Stab von bestausgebildeten Dolmetschern und Übersetzern hinweisen zu können, haben wir uns entschlossen, uns als „Vereinigung der Übersetzer und Dolmetscher“ (VÜDO) zu konstituieren, damit von einer Zentralstelle aus in engster Zusammenarbeit mit den Dolmetschsinstituten Österreichs eine Lenkung und einheitliche Ausrichtung der Übersetzer- und Dolmetschertätigkeit angebahnt werden kann.

In diesem über 50 Jahre alten Dokument, das seither inhaltlich nichts an seiner Aktualität eingebüßt hat, geht auch der Vereinszweck klar hervor, zumal aus dieser Zeit keine Statuten erhalten sind. Der zu konstituierende Verband strebt also eine umfassende Information der Öffentlichkeit über den Beruf des Dolmetschens und Übersetzens an und möchte sich gleichzeitig von unprofessionellen Ausübenden dieses Berufes abgrenzen und differenzieren. Betont wird auch die angestrebte „engste“ Zusammenarbeit mit den Dolmetschsinstituten Österreichs. Diese Verbundenheit schlug sich damals wie heute auch geografisch nieder: Das Verbandssekretariat befand und befindet sich am entsprechenden Wiener Universitätsinstitut (ursprünglich am Institut für Dolmetschausbildung am Dr.-Karl-Lueger-Ring, zukünftig: Universitätsring) und seit 1984 am heutigen Zentrum für Translationswissenschaft – vormals Institut für Übersetzen und Dolmetschen – in der Gymnasiumstraße). Als ambitioniertes Ziel wird auch die „Lenkung und einheitliche Ausrichtung der Übersetzer- und Dolmetschertätigkeit“ angeführt.

Die Ausführungen dieser Einladung verweisen auch auf das Selbstverständnis des zu gründenden Verbandes. Da ein „Stab von bestausgebildeten Dolmetschern und Übersetzern“ angestrebt wird, kommt dies dem Verständnis eines Absolventenverbandes gleich, was auch

Petioky/Höfert (1980, 139) als eines der „Gründungsmotive“ ins Treffen führen. Als Zielsetzungen des Verbandes erwähnen Petioky/Höfert (ebenda) sowohl ideelle als auch materiell orientierte Ziele. Einerseits wurden berufsständische und berufspraktische Anliegen verfolgt, wie etwa das Bemühen um eine größere Anerkennung des Berufsstandes in der Öffentlichkeit, die Weckung des Verständnisses für die Arbeit des Übersetzens und Dolmetschens durch entsprechende Aufklärung in breiten Bevölkerungskreisen und die Beschäftigung mit Qualifikationskriterien, um „qualitativ hochwertigen Übersetzer- und Dolmetscherleistungen Vorrang vor der Inanspruchnahme von Dilettanten zu sichern“ (ebenda). Darüber hinaus wurden laut Petioky/Höfert auch theoretische Anliegen behandelt, etwa Fragen der Ausbildung, der Übersetzungswissenschaft, der Beschäftigung mit Terminologie und Lexikografie.

Der erste Präsident des Verbandes war bis 1957 Josef Kavalszky. Vizepräsident war bis Anfang 1959 Wilhelm Matejka. Eine weitere für den Verband in seiner Anfangszeit prägende Persönlichkeit war Herbert Scheiber, offiziell mit der Funktion des Kassiers betraut, der aber weit über seine Agenden hinausgehende wertvolle Arbeit für den Verband leistete, etwa bei der Formulierung der Verbandsstatuten (vgl. Petioky/Höfert 1980). Erste Sekretärin (vergleichbar mit der Funktion der heutigen Generalsekretärin) war Margit Brosch-Brooks.

5.1.1 Vereinszweck und Zielsetzungen heute

Laut Statuten¹¹, zuletzt geändert 2011, besteht der Vereinszweck darin, den „Zusammenschluss der ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen Österreichs zur Wahrnehmung ihrer Standes- und Berufsvertretung zu bewirken“ (Artikel 2, Absatz 2). Konkret obliegt dem Verein laut Artikel 2, Absatz 2:

- a) Die Vertretung der gemeinsamen Standes- und Berufsinteressen der Mitglieder im In- und Ausland, vor allem durch Aufklärung der Öffentlichkeit über die Qualifikation universitär ausgebildeter ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen, durch Wahrung und Schutz des Standesansehens sowie durch Ausarbeitung von Richtlinien für die Erbringung von translatorischen Leistungen;
- b) Die Förderung und Pflege der wissenschaftlichen Arbeit auf allen das Übersetzen und Dolmetschen sowie die Sprachausbildung betreffenden Gebieten im Zusammenwirken mit den translationswissenschaftlichen Ausbildungsstätten an Österreichs Universitäten.

Als Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele wird unter anderem die Herstellung und Pflege dauernder Verbindungen zu interessierten Wirtschaftskreisen sowie privaten und öffentlichen Stellen des In- und Auslands angeführt. Weiters die Veranstaltung von Zusammenkünften, die Bildung von Arbeitsausschüssen, die Herausgabe von Veröffentlichungen, insbesondere einer Verbandzeitschrift, die Unterstützung der Bibliotheken der translationswissenschaftlichen Ausbildungsstätten an Österreichs Universitäten, die

¹¹ Online verfügbar unter <http://www.universitas.org/de/information/publikationen/statuten/>; Zugriff 11.2.2012.

Vertretung der Interessen der Mitglieder bei den öffentlichen Behörden, wie etwa durch die Erstellung von Gutachten bzw. die Überreichung von einschlägigen Eingaben und das Vorgehen gegen unlauteren Wettbewerb.

Auch wenn diese Zielsetzungen inhaltlich ausgeprägte Parallelen zu den schriftlich festgehaltenen Bemühungen der Anfangszeit des Verbandes aufweisen, halten Petioky/Höfert (1980, 144) fest, dass aus der „Vereinigung der *anciens élèves*“ eine „Interessensgemeinschaft, ja eine Interessensvertretung“ geworden ist. Ihre Kraft beziehe diese einerseits aus dem Zusammenhalt jener, die durch die gleiche Ausbildung oder die Ausübung des gleichen Berufes miteinander verbunden sind, andererseits jedoch auch aus „dem gemeinsamen Bestreben, das Berufsbild des Übersetzers und Dolmetschers in allen Facetten der Öffentlichkeit gegenüber klar darzustellen“ (ebenda). Den ersten Schritt des Verbandes vom Alumni-Verband zu einem Berufsverband datiert Katschinka (2004, 6) auf die 70er-Jahre, wo nach der Einrichtung des Übersetzerausschusses¹² (der heutige Ausschuss für Übersetzen) eine Übersetzer- und Dolmetscherliste geführt wurde. Um auf ebendieser aufzuscheinen, mussten und müssen Mitglieder Berufspraxis nachweisen. Diese Listen, heute Verzeichnis Übersetzen und Verzeichnis Dolmetschen genannt, wurden damals wie heute in Papierform an Unternehmen und Behörden verschickt. Zusätzlich stehen diese Verzeichnisse als Datenbank online zur Verfügung.

5.2 Verbandsname und Änderungen desselben

Eine der ersten Fragen bei der konstituierenden Generalversammlung war laut Petioky/Höfert (1980, 139) die Wahl des Namens für die Berufsvereinigung. Zur Diskussion standen außer dem in der Einladung zur Generalversammlung angeführten Namen etwa „Verein Akademischer Dolmetscher“ (VAD) und „Austrian Interpreters‘ and Translators‘ Association“ (AITA). Während letzterer Vorschlag Jahrzehnte später beinahe unverändert in den neuen Verbandsnamen einfließen sollte, setzte sich 1954 die Bezeichnung „Österreichischer Dolmetscherverband ‚Universitas‘“ durch, mit dem Untertitel „Vereinigung der akademischen Übersetzer und Diplom-Dolmetscher“. Der Zusatz „Universitas“ stammt von Viktor Petioky, besteht bis heute und soll auf die „Verbundenheit der Gründer und der überwiegenden Zahl der künftigen Mitglieder mit der Universität hindeuten und zugleich so etwas wie eine Qualitätsmarke sein“ (ebenda). Darüber hinaus sollte wohl auch in Anlehnung an das Lateinische *unitas* auf den Zusammenhalt zwischen den Mitgliedern hingewiesen werden. Beide Ansprüche sind knapp 60 Jahre später von ungebrochener Aktualität.

Die Tatsache, dass sich in der übergeordneten Bezeichnung lediglich Dolmetscher befinden und Übersetzer nicht genannt werden, erklärt sich aus der damaligen

¹² Der Dolmetscherausschuss (heute Ausschuss für Dolmetschen) bestand zu diesem Zeitpunkt bereits.

Studienordnung, wie Katschinka (2004, 5) ausführt. Der zuerst zu erwerbende Titel war der des „akademischen Übersetzers“, auf den dann der „Diplomdolmetscher“ aufbaute:

Übersetzen war damals also eine Vorstufe zum Dolmetschen, es gab nicht zwei getrennte Studienzweige. Wollte man als Übersetzer sein Universitätsstudium abschließen, musste man auch dolmetschen, und wollte man eigentlich nur dolmetschen, so musste man zuerst das Übersetzen studieren.

Im Jahr 1960 wurde anlässlich der Vollversammlung vom 27. April (fortgesetzt am 30. Mai) ein Antrag auf Namensänderung in „Verband österreichischer Übersetzer und Dolmetscher, Mitglied der FIT“ eingebracht, der mit einer Stimmenthaltung abgelehnt wurde. Unter den Einwänden dagegen wurde genannt, dass „der Verband als Schutzverband der Absolventen“ gegründet worden sei.

Infolge der Reform des Übersetzer- und Dolmetscherstudiums (Studienordnung 1972) wurde der Name des Verbandes geändert. Ab 1975 hieß er wie folgt: „Österreichischer Übersetzer- und Dolmetscherverband ‚UNIVERSITAS‘“ (vgl. Katschinka 2004, 6 und Petioky/Höfert 1980, 139).

Im Jahr 2008 wurde die Vollversammlung befragt, ob eine Namensänderung des Verbandes befürwortet wird – vor allem vor dem Hintergrund, dass der Verbandsname nicht ausdrücklich die weiblichen Formen beinhaltet –, was von der Mehrheit der Anwesenden befürwortet wurde. Es wurde beschlossen, neue Vorschläge abzuwarten, bestehende Vorschläge in Hinblick auf Schutzrechte und verfügbare Internet-Domains zu prüfen und diese dann per Umlaufbeschluss und/oder elektronisch zur Abstimmung zu bringen. Vorstandsintern wurden unter anderem folgende Namen diskutiert:

A.FIT: Austrian Federation of Interpreters and Translators
PROFUNDO: PROfessionelle UebersetzerInnen und DolmetscherInnen Oesterreichs
VERDU: VERband der DolmetscherInnen und UebersetzerInnen
VUDO: Verband der UebersetzerInnen und DolmetscherInnen Oesterreichs
DUINO: Dolmetschen und Übersetzen in Österreich

Nach vielen verbandsinternen Diskussionen und einer Online-Abstimmung ohne eindeutiges Votum beschloss der Vorstand in seiner Sitzung am 16. September 2008, eine erneute Abstimmung mit lediglich zwei Namensvarianten über ein Internet-Tool durchzuführen. Zur Auswahl standen:

UNIVERSITAS Austria
Berufsverband für Dolmetschen und Übersetzen
Interpreters' and Translators' Association

und der bisherige Name

UNIVERSITAS

Österreichischer Übersetzer- und Dolmetscherverband

Im Protokoll vom 10. November 2008 ist das Ergebnis dieser Abstimmung nachzulesen. Der neue Verbandsname, der im zentralen Vereinsregister des Bundesministeriums für Inneres festgehalten ist, lautet seither:

UNIVERSITAS AUSTRIA

Berufsverband für Dolmetschen und Übersetzen

Interpreters' and Translators' Association

Die mit der Namensänderung einhergehende Statutenänderung wurde der Vollversammlung im März 2009 vorgelegt und angenommen. Verbandsintern wird der Verband, vor allem von langjährigen Mitgliedern, „die UNIVERSITAS“ genannt.

5.3 Organe

Laut Statuten (Artikel 10) umfassen die Organe des Verbands die Vollversammlung¹³, den Vorstand, die RechnungsprüferInnen und das Schiedsgericht. Die Vollversammlung findet jährlich innerhalb der ersten vier Monate des Kalenderjahres statt, traditionellerweise an einem Freitag im März. Die Einberufung einer außerordentlichen Vollversammlung ist laut Artikel 11 der Statuten möglich, „wenn dies die Führung der Geschäfte erfordert“. Der Vorstand hat laut Artikel 13 aus mindestens zehn und höchstens 15 Mitgliedern zu bestehen, die von der Vollversammlung für die Dauer von zwei Jahren mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt werden. Außer der Präsidentin, der Vizepräsidentin, der Generalsekretärin, der stellvertretenden Generalsekretärin, der Kassierin und der Jungmitgliedervertreterin kann der Vorstand auch vier bis neun weitere Vorstandsmitglieder ohne festgelegte Funktion umfassen. Der Vorstand ist laut Artikel 14, Absatz 6 befugt, Ausschüsse einzurichten, wobei laut Absatz 7 in jedem Fall ein Ausschuss für Übersetzen und einer für Dolmetschen einzurichten ist. Darüber hinaus tagt die nicht in den Statuten vorgesehene PR-/Strategiegruppe unter Vorsitz der Präsidentin.

Die Einrichtung von Ausschüssen wurde bei der außerordentlichen Vollversammlung vom 13. November 1958 beschlossen. Zu diesem Zeitpunkt wurden folgende Ausschüsse eingerichtet: Unterausschuss für Tariffragen, Redaktionskomitee und Unterausschuss für Stellen- und Arbeitsvermittlung an Jungmitglieder. In einem internen Dokument des Jahres 1961 ist auch von einem Ausschuss für Berufs- und Rechtsfragen die Rede. Die Aktenlage erlaubt keine Datierung der Einrichtung dieses Ausschusses. Bis heute bestehen lediglich der Ausschuss für Dolmetschen und der Ausschuss für Übersetzen.

¹³ Seit dem Vereinsgesetz 2002 hat die Vollversammlung Mitgliederversammlung zu heißen.

Im Vorstand gilt das Prinzip der Arbeitsteilung. Unterstützung in administrativen Angelegenheiten leistet eine teilzeitangestellte Sekretariatskraft.

5.4 Mitgliedschaft

Stand die Mitgliedschaft im Verband zum Zeitpunkt der Gründung ausschließlich Absolventinnen des einschlägigen Studiums frei (bzw. Studierenden als Jungmitgliedern¹⁴), wurden die Aufnahmekriterien seither etwas gelockert. Artikel 4, Absatz 6 der Statuten besagt, dass ordentliche Mitglieder auch Personen werden können, die, „ohne eine einschlägige translationswissenschaftliche Ausbildung an einer Hochschule vollendet zu haben, auf Grund ihrer Tätigkeit und Erfahrung aner kennenswerte Leistungen als ÜbersetzerInnen bzw. DolmetscherInnen aufweisen können“.

Aktuell stehen die folgenden Arten der Mitgliedschaft zur Verfügung: ordentliches Mitglied, Jungmitglied (für Studierende), Ehrenmitglied, förderndes Mitglied und FreundIn des Verbandes. Letztere Kategorie wurde laut Katschinka (2004, 6) als Ausweg für Mitglieder eingeführt, die mit der Entwicklung des Verbandes weg von der „Absolventenvereinigung, die gelegentlich Vorträge veranstaltete und in ihrem Mitteilungsblatt unter anderem Wörterbücher rezensierte“ nicht einverstanden waren. Heute umfasst diese Kategorie in erster Linie Mitglieder, die sich der Translation und dem Verband weiterhin verpflichtet fühlen, den Beruf aber nicht aktiv ausüben. Die Ehrenmitgliedschaft kann laut Statuten (Artikel 4, Absatz 7) an Mitglieder verliehen werden, die „hervorragende Verdienste um den Verein und um das Übersetzungs- und Dolmetschwesen vorzuweisen haben“. Die Verleihung der Ehrenmitgliedschaft geht mit einem permanenten Erlass der Mitgliedsgebühr einher.

Nachstehend eine Übersicht des Mitgliederstandes zum 31.12.2011:

¹⁴ Im ersten erhaltenen Protokoll einer Vollversammlung (13.11.1958) wird die Anwesenheit von fünf Jungmitgliedern erwähnt, weshalb davon auszugehen ist, dass die Möglichkeit von Jungmitgliedschaften seit Verbandsgründung bestand.

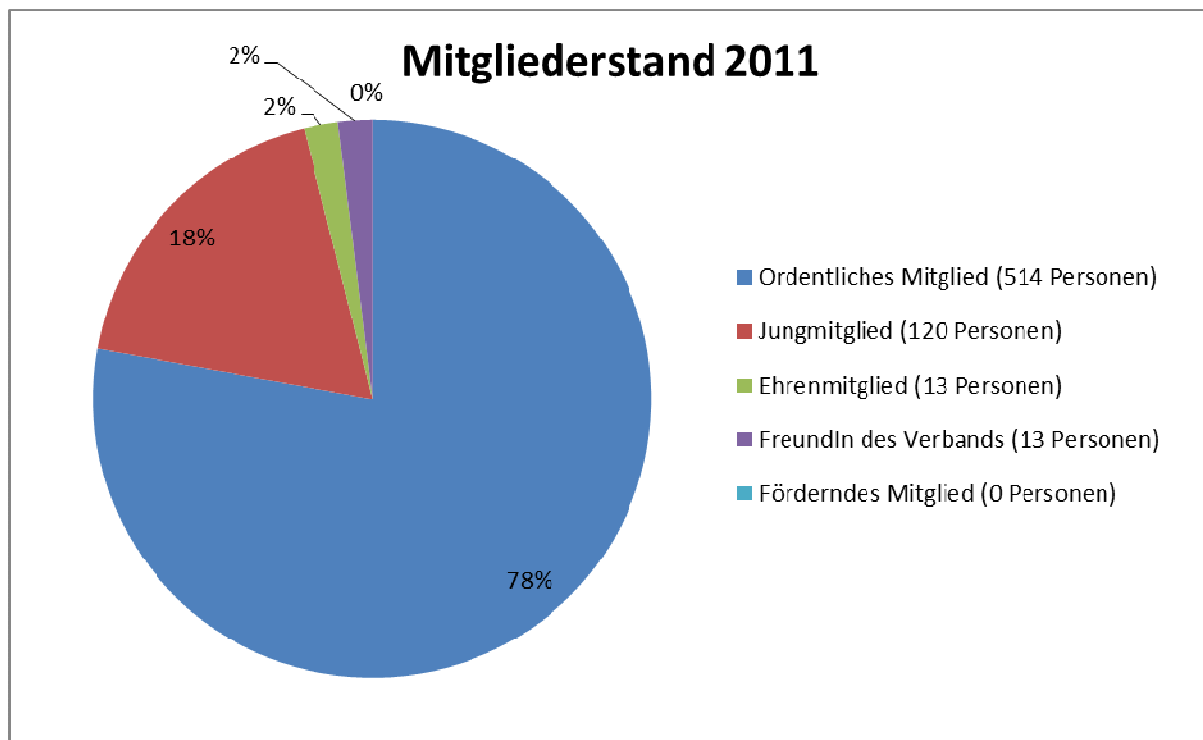


Abbildung 1: Mitgliederstand per 31.12.2011

Der Mitgliederstand per Ende 2011 lag bei 660 Mitgliedern. Die überwiegende Mehrheit der Mitglieder (514 Personen oder 78%) sind ordentliche Mitglieder. 18% der Mitglieder (120 Personen) sind Jungmitglieder. Als FreundIn des Verbands werden 13 (2%) Personen geführt. 13 Personen (2%) sind Ehrenmitglieder. Die Kategorie „Förderndes Mitglied“ wird hier der Vollständigkeit halber angeführt, weil sie in den Statuten nach wie vor vorgesehen ist. Während in den Anfangszeiten des Verbandes einige wenige fördernde Mitglieder (damals auch „assoziierte Mitglieder“ genannt) gefunden werden konnten, liegt die Anzahl der Mitglieder dieser Kategorie heute bei 0. Diese Art der Mitgliedschaft wird mittlerweile nicht mehr beworben oder Interessierten angeboten und kann deshalb als Auslaufmodell bezeichnet werden.

5.4.1 Profil der Mitglieder

In der Folge wird das Profil der Mitglieder nach Geschlecht, Alter, überwiegend ausgeübter translatorischer Tätigkeit, Berufswohnsitz etc. aufgeschlüsselt. Mit Ausnahme der Frage nach dem Geschlecht der Mitglieder – diese Information stammt aus der internen Datenbank – stammen die Daten aus der Online-Umfrage unter den Mitgliedern von UNIVERSITAS AUSTRIA.

5.4.1.1 Geschlecht

Die Aufteilung nach Geschlecht stellt sich per 31.12.2011 wie folgt dar:

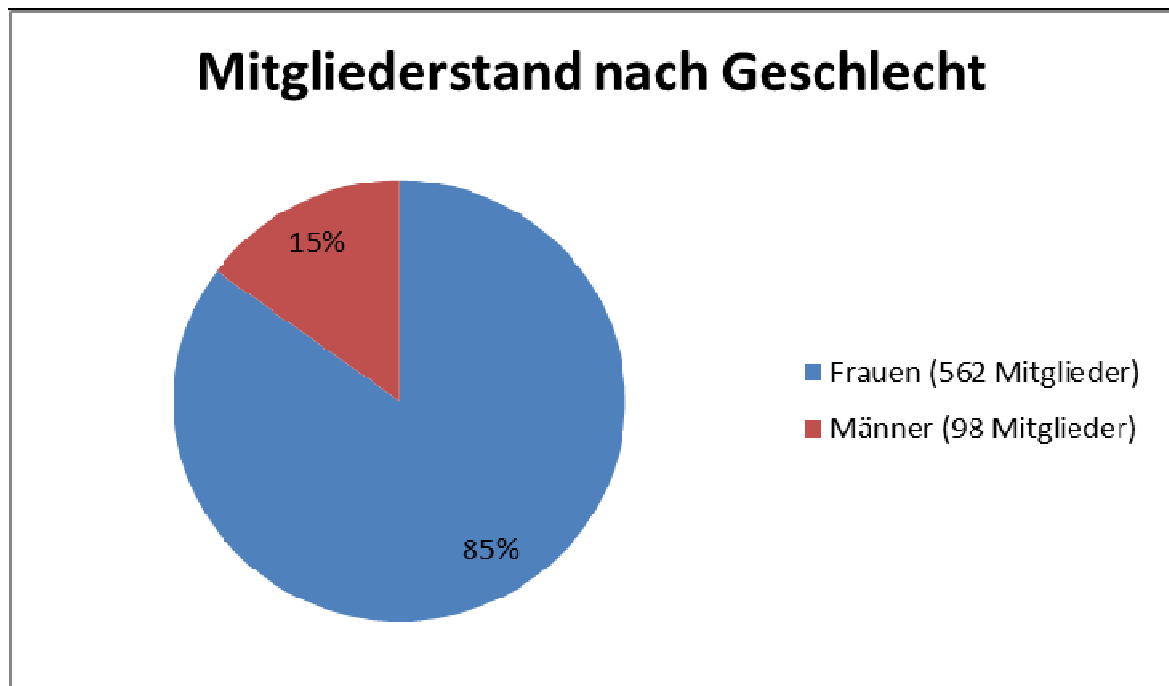


Abbildung 2: Mitgliederstand nach Geschlecht per 31.12.2011

Da 562 Mitglieder (85%) und damit die überwiegende Mehrheit weiblich und lediglich 98 Mitglieder (15%) männlich sind, kann von einem klar frauendominierten Verband und darüber hinaus auch von einem ebensolchen Berufsumfeld gesprochen werden.

5.4.1.2 Altersstruktur

In der Umfrage wurden die Mitglieder gebeten, ihr Alter anhand von fünf Altersklassen anzugeben. Insgesamt 54% sind 40 Jahre oder jünger. 16% der Teilnehmerinnen an der Umfrage sind im Alter von 41 bis 50 Jahren. 19% der Mitglieder, die an der Umfrage teilgenommen haben, sind zwischen 51 und 60 Jahre alt. 11% der Teilnehmerinnen an der Umfrage sind über 61 Jahre alt. In diesem Zusammenhang gilt es zu beachten, dass jüngere Menschen eher dazu tendieren, Online-Umfragen zu beantworten, und dadurch die Ergebnisse möglicherweise etwas verzerrt sind. Leider besteht keine Möglichkeit, aus der internen Datenbank das Alter aller Mitglieder zu exportieren und gegen die Online-Umfrage zu prüfen.

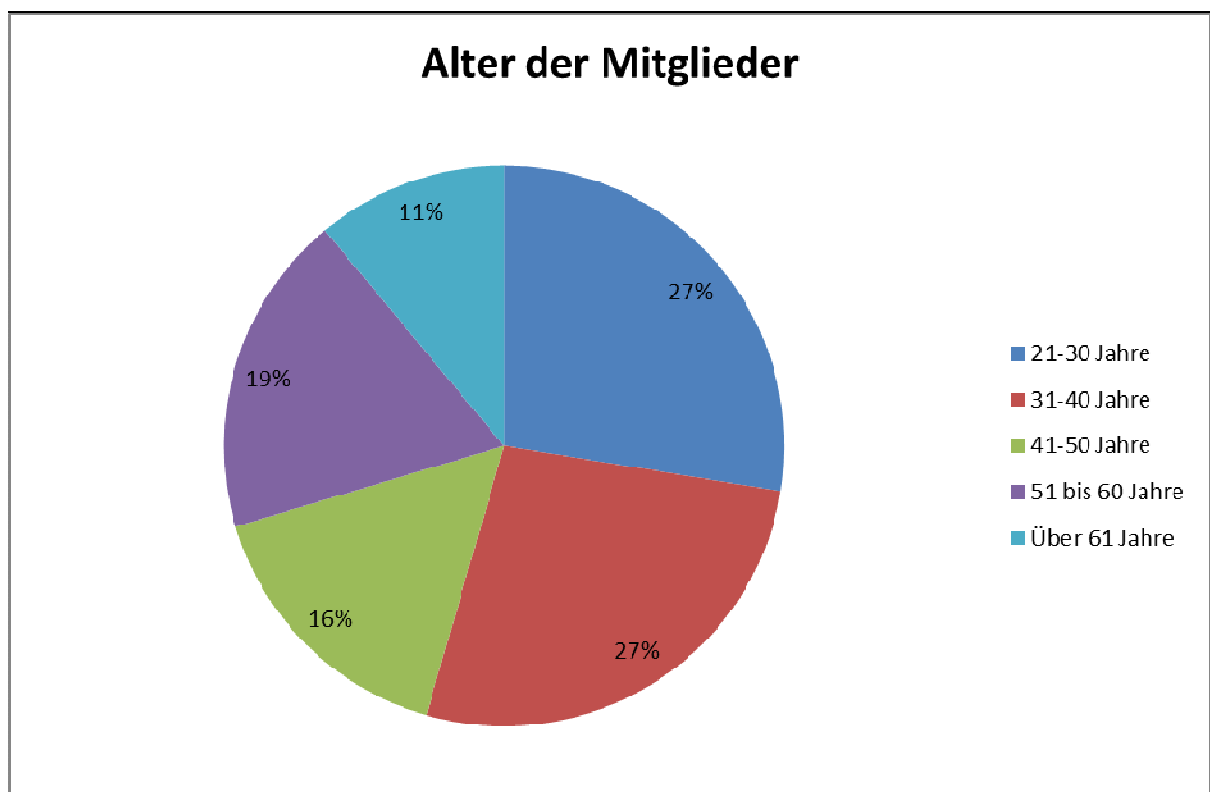


Abbildung 3: Altersstruktur der befragten Mitglieder

5.4.1.3 Überwiegend ausgeübte Tätigkeit

In der Online-Umfrage der Verbandsmitglieder wurde auch erhoben, welcher Tätigkeit die Mitglieder zum Zeitpunkt der Umfrage überwiegend nachgehen. Die Antwortmöglichkeiten waren „überwiegend übersetzen“, „überwiegend dolmetschen“ oder „überwiegend Sonstiges, etwa Lehrtätigkeit“. Das Ergebnis stellt sich wie folgt dar:

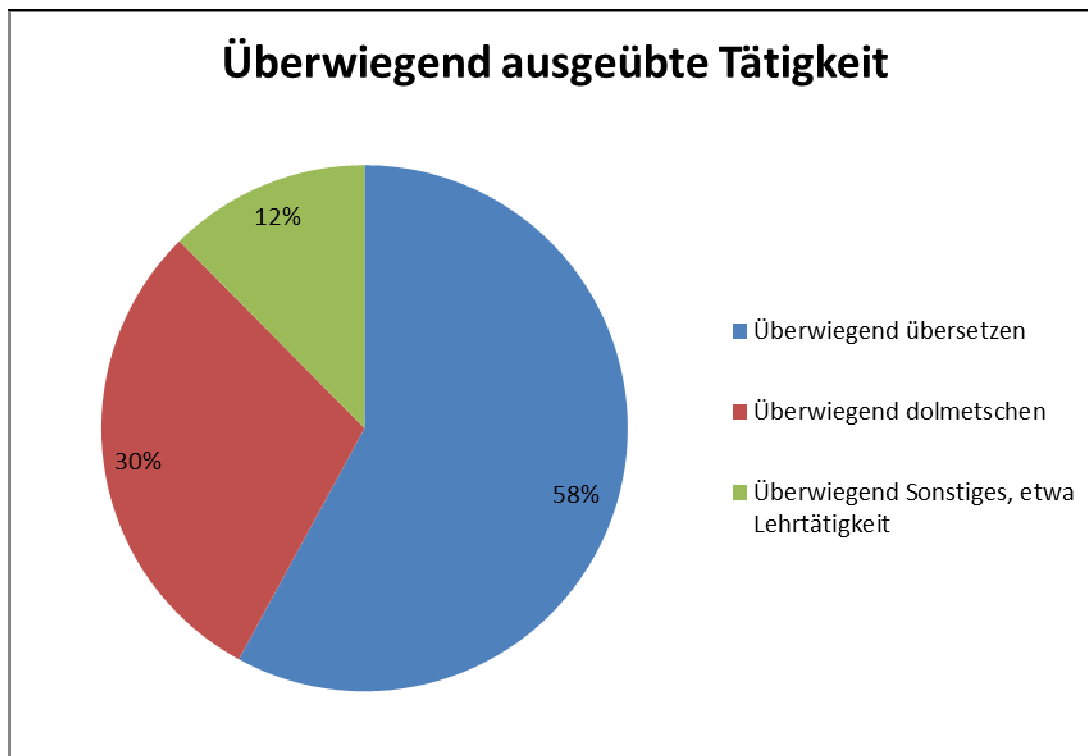


Abbildung 4: Überwiegend von den befragten Mitgliedern ausgeübte Tätigkeit

Wie nicht anders erwartet, widmet sich die Mehrheit der Mitglieder (58%) überwiegend der Tätigkeit des Übersetzens. Immerhin 30% haben ihren beruflichen Schwerpunkt beim Dolmetschen. 12% widmen sich einer sonstigen Tätigkeit, etwa einer translatorischen Lehrtätigkeit.

5.4.1.4 Ausbildung

Bei der Umfrage wurde auch abgefragt, über welche Ausbildung die Mitglieder verfügen. Als „abgeschlossenes translationswissenschaftliches Studium“ wurde explizit auch ein Bakk.- oder Bachelorabschluss in Translationswissenschaft verstanden. Unter „anderes abgeschlossenes“ bzw. „anderes nicht abgeschlossenes Studium“ fielen alle anderen Studienrichtungen, etwa Philologie. Die Kategorie „Anderes“ war für Mitglieder vorgesehen, die sich in keine der anderen Kategorien einordnen konnten. Die Mitglieder waren bei der Wahl der Kategorie „Anderes“ gebeten, nähere Informationen ins Textfeld zu tippen. Ganz offensichtlich war allerdings diese Kategorie nicht gut genug verständlich, da alle Personen, die diese Kategorie wählten, tatsächlich in andere Kategorien gefallen wären, was sich an der im Freifeld eingegebenen Information ablesen lässt: Jus, WU, ETI Genf, laufendes Dolmetschstudium etc. Dessen ungeachtet hat die überwiegende Mehrheit (76%) der teilnehmenden Mitglieder ein abgeschlossenes translationswissenschaftliches Studium vorzuweisen.

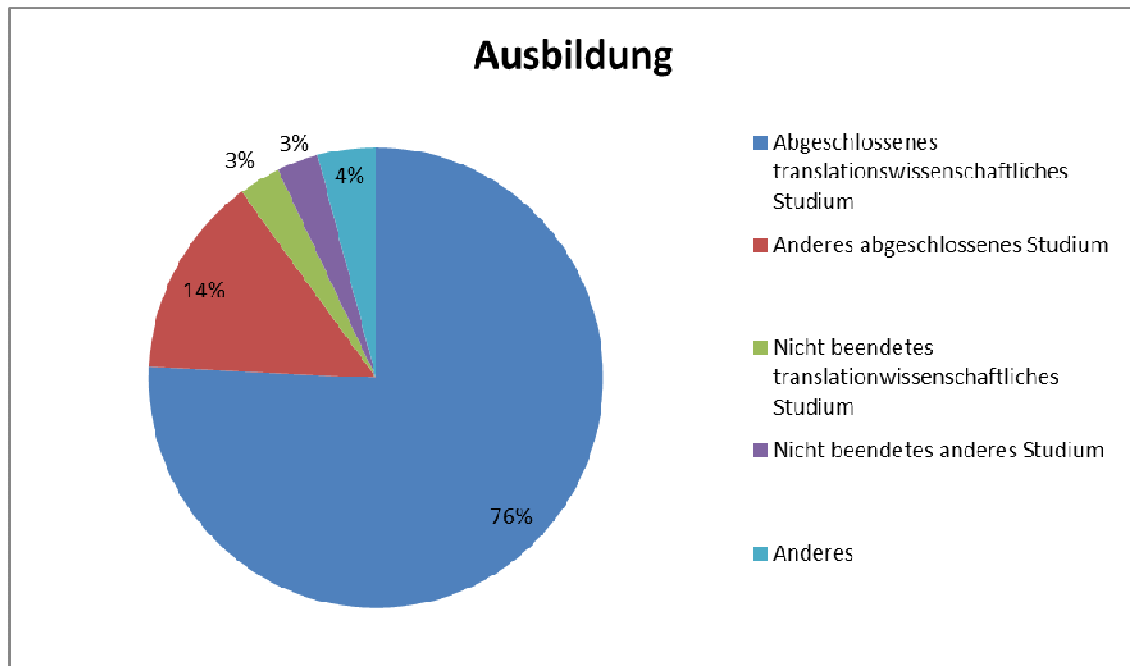


Abbildung 5: Ausbildung der befragten Mitglieder

5.4.1.5 Beschäftigungsstatus

Im Rahmen der Umfrage wurde auch erhoben, ob die Mitglieder ihrer translatorischen Tätigkeit in einem Angestelltenverhältnis, selbstständig mit Gewerbeschein oder selbstständig ohne Gewerbeschein nachgehen. Die Auswertung zeigt: Knapp über die Hälfte der Mitglieder, die an der Online-Umfrage teilgenommen haben, sind selbstständig, und zwar ohne Gewerbeschein, tätig. Weitere 29% sind ebenfalls selbstständig, haben aber einen Gewerbeschein. Damit sind insgesamt 83% der Mitglieder selbstständig tätig, während überraschende 17% eine Position als Angestellte im translatorischen Bereich haben, zu der etwa auch eine Tätigkeit in der translatorischen Lehre an der Universität zählt.

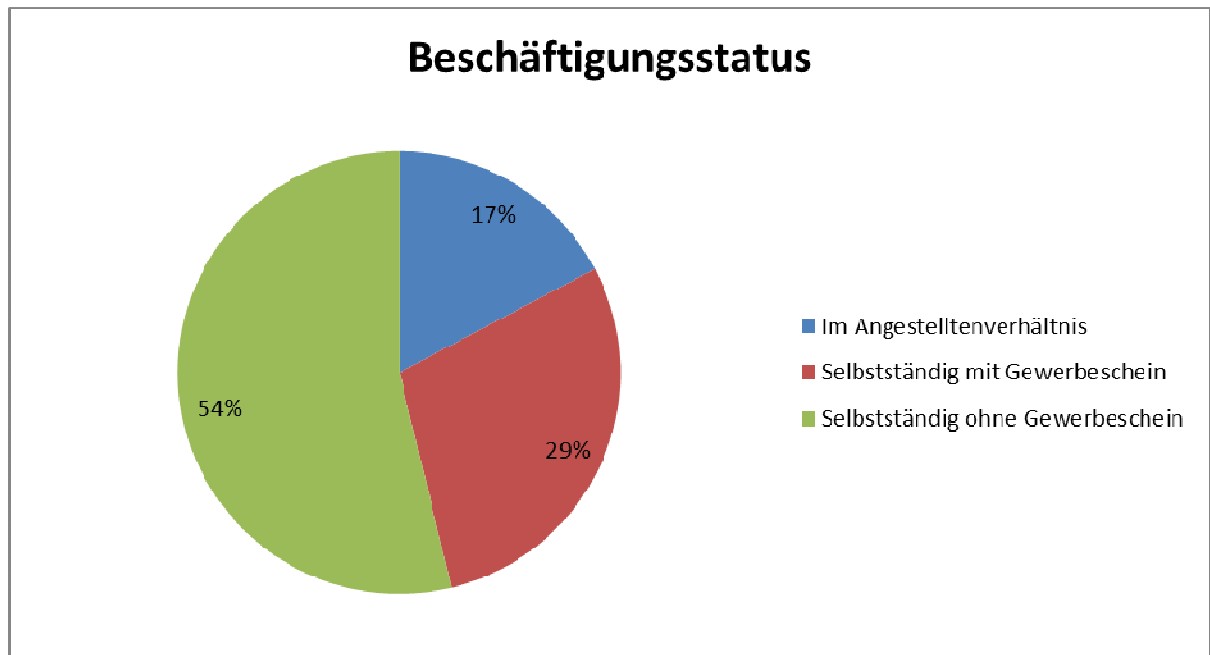


Abbildung 6: Beschäftigungsstatus der befragten Mitglieder

5.4.1.6 Berufswohnsitz

Wenig überraschend ergibt die Frage nach dem Berufswohnsitz eine überwiegende Mehrheit für Wien (61%). An zweiter Stelle folgt die Steiermark mit 11%. 8% der Mitglieder haben ihren Berufswohnsitz in Niederösterreich und weitere 8% im Ausland. Kein Mitglied hat den Berufswohnsitz im Burgenland, während lediglich 1% der Mitglieder als Berufswohnsitz Oberösterreich angegeben hat. In Salzburg haben nur 2% der Mitglieder ihren Berufswohnsitz. Auf Kärnten entfallen 3%. Insgesamt zeigt sich ein sehr ausgeprägtes Ost-/West-Gefälle, da in Tirol und Vorarlberg nur insgesamt 6% der Mitglieder ihren Berufswohnsitz haben. Vergleichsweise stark vertreten ist UNIVERSITAS AUSTRIA in Bezug auf den Berufswohnsitz der Mitglieder damit lediglich in Wien und in der Steiermark. Daraus könnte der Auftrag für den Verband abgeleitet werden, sich weiterhin verstärkt um Präsenz in anderen Teilen Österreichs zu bemühen, insbesondere, um im Westen Österreichs wohnhafte Translatorinnen, überwiegend Abgängerinnen des INTRAWI der Universität Innsbruck, zu erreichen.

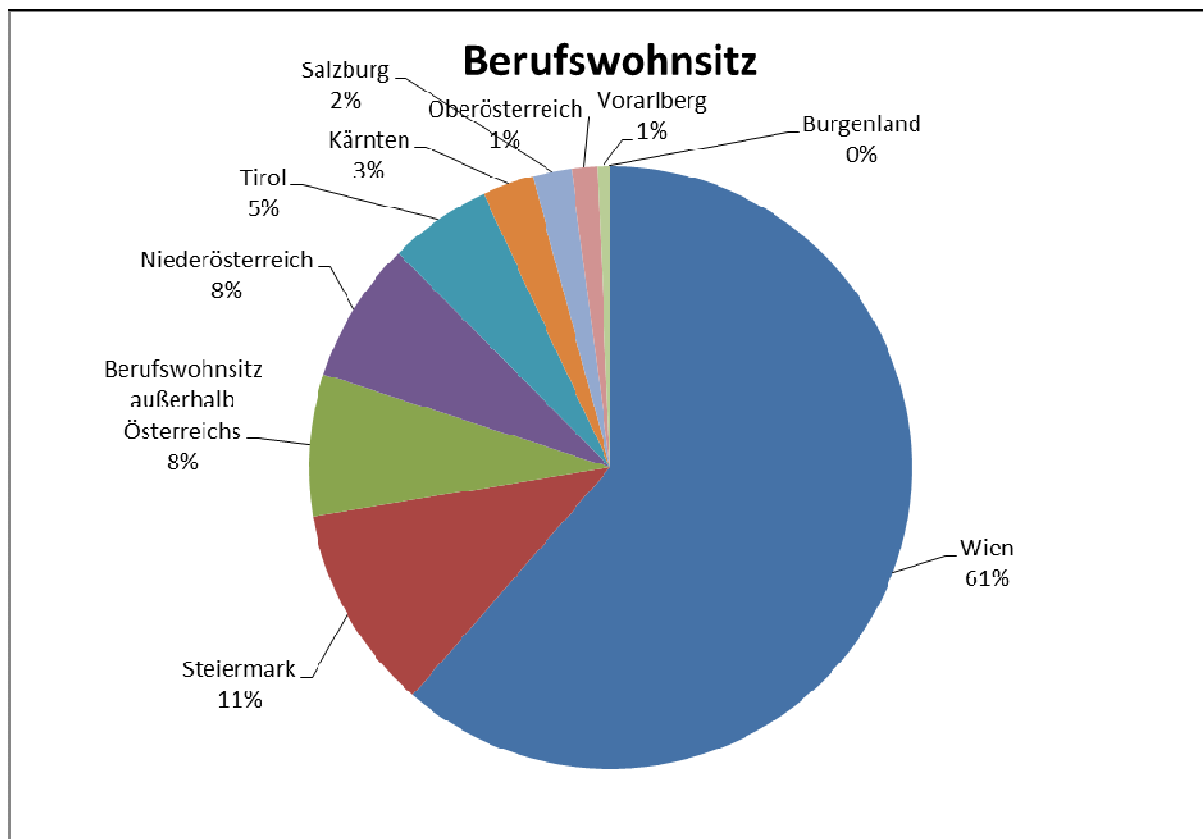


Abbildung 7: Berufswohnsitz der befragten Mitglieder

5.4.2 Exkurs: translatorisch Tätige in Österreich

Oft stellt sich in Zusammenhang mit der Mitgliederanzahl des Verbandes die Frage, wie groß der Translationsmarkt in Österreich ist, das heißt, wie viele Personen sich haupt- oder nebenberuflich der Translation widmen. Als Orientierung kann abgesehen von der Mitgliederzahl von UNIVERSITAS AUSTRIA bzw. der anderen Verbände die Anzahl der Gewerbescheininhaberinnen herangezogen werden. Nachdem die Frage des Gewerbescheins seit jeher ein Streitpunkt zwischen der Wirtschaftskammer und UNIVERSITAS AUSTRIA ist, kann davon ausgegangen werden, dass sich auch unter den Nichtmitgliedern von UNIVERSITAS AUSTRIA viele Personen befinden, die sich beruflich der Translation widmen, ohne einen Gewerbeschein zu haben. Es kann also nicht davon ausgegangen werden, dass die Anzahl der Mitglieder bei UNIVERSITAS AUSTRIA plus die Anzahl der Gewerbescheininhaberinnen ein exaktes Bild über die Anzahl der in Österreich translatorisch Tätigen bietet. Das liegt darin begründet, dass es erstens wohl etliche Personen gibt, die weder einen Gewerbeschein haben noch bei UNIVERSITAS AUSTRIA Mitglied sind und zweitens an der Tatsache, dass es zahlreiche Doppelmitgliedschaften gibt.

Laut schriftlich vorliegender Auskunft der Wirtschaftskammer Österreich gibt es in Österreich 1.919 so genannte „Sprachdienstleister“, wobei 1.496 dieser Gewerbescheine aktiv

und 423 ruhend gestellt sind. Da Übersetzen ein freies Gewerbe ist und mit keinem Befähigungsnachweis verbunden ist, kann davon ausgegangen werden, dass bei weitem nicht alle, die einen Gewerbeschein für Übersetzen haben, eine einschlägige translatorische Ausbildung haben.

Der Österreichische Gebärdensprach-DolmetscherInnen-Verband hat aktuell 84 Mitglieder (Stand 31.12.2011), der Österreichische Verband der Gerichtsdolmetscher 533 Mitglieder (Stand 27.3.2012), die Übersetzergemeinschaft 285 Mitglieder (Stand 31.12.2011) und die AIIC Region Österreich 70 Mitglieder (Stand 27.3.2012). Der Mitgliederstand von UNIVERSITAS AUSTRIA lag per 31.12.2011 bei 660 Mitgliedern.

Zählen wir die Mitglieder der fünf in Österreich aktiven Verbände im Bereich Translation zusammen, kommen wir auf 972 Personen, die in Österreich professionell übersetzen und/oder dolmetschen, wobei Doppel- und Mehrfachmitgliedschaften berücksichtigt werden müssen und diese Summe nur zur Orientierung dienen kann.

Die im Rahmen der Umfrage unter den Mitgliedern von UNIVERSITAS AUSTRIA gestellte Frage nach Mitgliedschaften bei anderen translatorischen Verbänden im In- oder Ausland ergab folgendes Bild:

Knapp 65% sind ausschließlich bei UNIVERSITAS AUSTRIA Mitglied. 14% sind auch Mitglied beim Österreichischen Verband der Gerichtsdolmetscher. 6% der teilnehmenden Mitglieder sind auch Mitglied bei einem translatorischen Verband im Ausland. 15% sind auch Mitglied der Interessengemeinschaft von Übersetzerinnen und Übersetzern literarischer und wissenschaftlicher Werke (bekannt als Übersetzergemeinschaft), während 8% bei der AIIC sind. 2% wiederum sind auch Mitglied beim Österreichischen GebärdensprachdolmetscherInnen-Verband. Insgesamt ergibt dies mehr als 100%, da es Doppelt- und Dreifachmitgliedschaften gibt und Mehrfachantworten möglich waren.

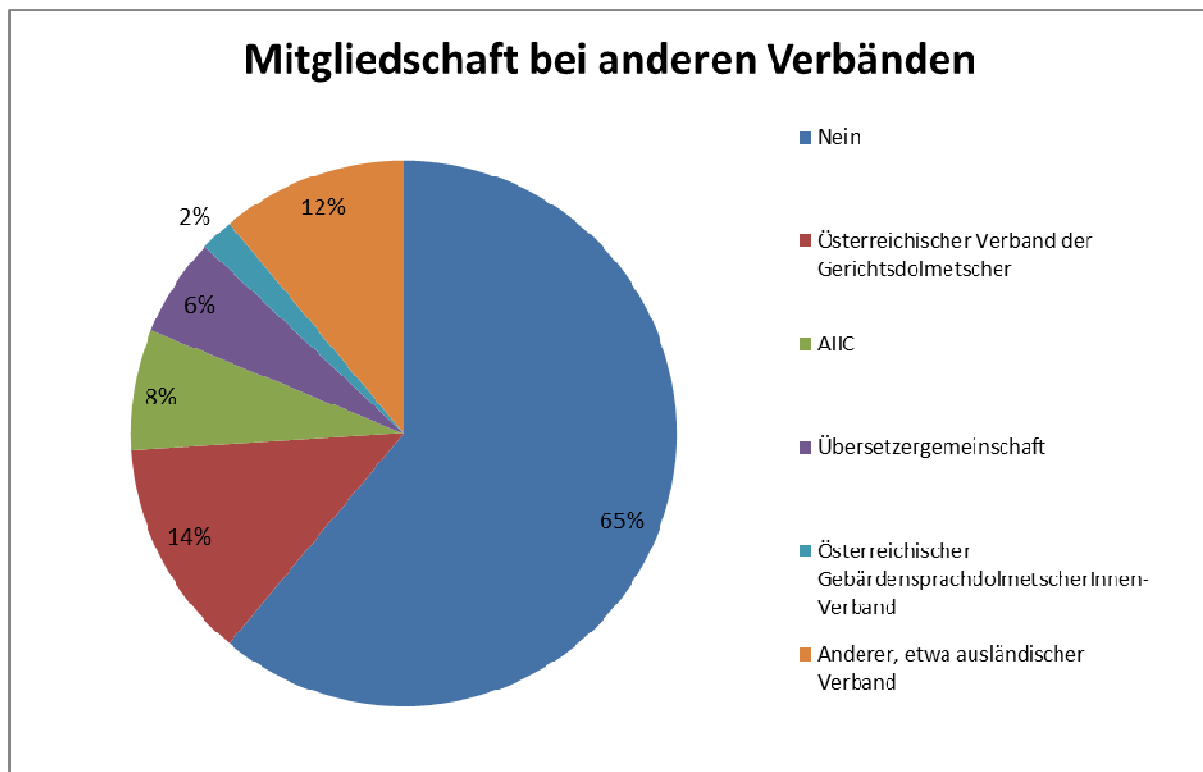


Abbildung 8: Mitgliedschaft der befragten Mitglieder bei anderen translatorischen Verbänden

5.5 Dachverband

UNIVERSITAS AUSTRIA ist seit 30. Mai 1958 Mitglied des Dachverbandes Fédération Internationale des Traducteurs (FIT). Wie Katschinka (2004, 6) ausführt, blieb allerdings die Mitgliedschaft lange Jahre hindurch eher inaktiv, da die Dolmetscherinnen das Verbandsgeschehen stark prägten. 1984 wurde der Verband von der FIT eingeladen, den X. Weltkongress in Wien zu organisieren, was auch geschah. Es nahmen 500 Translatorinnen aus insgesamt 43 Ländern teil (Bühler 1985, 16). Ein Höhepunkt der Zusammenarbeit zwischen UNIVERSITAS AUSTRIA und der FIT war die Funktionsperiode Liese Katschinkas als Vizepräsidentin der FIT (1984-1987) sowie als deren Generalsekretärin (1993-1999). Von 1984-1993 war sie parallel dazu Generalsekretärin von UNIVERSITAS AUSTRIA. Seit ca. Mitte der 2000er-Jahre erlebt die Zusammenarbeit mit der FIT einen weiteren Aufschwung, etwa durch die Teilnahme der damaligen Generalsekretärin Dagmar Sanjath am 18. FIT-Weltkongress in Shanghai (2008). 2011 entsandte der Verband erneut Dagmar Sanjath, diesmal in ihrer Funktion als stellvertretende Generalsekretärin des Verbandes, zum 19. Weltkongress der FIT in San Francisco. Darüber hinaus bringt sich UNIVERSITAS AUSTRIA regelmäßig in den Sitzungen (Generalversammlungen etc.) der

FIT Europe (vormals Regional Centre Europe) ein. Im März 2011 beteiligte sich UNIVERSITAS AUSTRIA an der Organisation der FIT-Ratssitzung in Wien.

5.6 Finanzierung

UNIVERSITAS AUSTRIA finanziert sich, abgesehen von einer geringen Subvention seitens des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur ausschließlich durch Mitgliedsbeiträge.

5.7 Verbandszeitschrift

Bei der Generalversammlung (später Vollversammlung, heute Mitgliederversammlung genannt) am 31. Jänner 1958 wurde beschlossen, ein Mitteilungsblatt des Verbandes herauszugeben, wie im Mitteilungsblatt Nr. 1 im Jahr 1958 berichtet wird:

Dieses soll unseren Mitgliedern in zwangloser Folge Nachrichten und Anregungen zukommen lassen und ihnen Gelegenheit zur Behandlung von Fragen geben, die den Sprachmittler beschäftigen. [...] Dieses Blatt ist keine wissenschaftliche Zeitschrift, sondern ein Forum des Erfahrungs- und Meinungsaustausches.

Heute erscheint das UNIVERSITAS Mitteilungsblatt, vorstandsintern „MiBl“ genannt, viermal jährlich; bis 2008 in Schwarzweiß. Das Layout wurde zuletzt 2007 aktualisiert und wird seither von einer professionellen Grafikerin gestaltet, wobei die Redaktion stets einem Vorstandsmitglied obliegt. Seit Anfang 2009 erscheint das Mitteilungsblatt durchgehend in Farbe. Unbeschadet der unaufhaltsamen Entwicklung hin zu elektronischer Kommunikation, die für die Verbandsarbeit erhebliche Erleichterungen mit sich brachte, ist das Mitteilungsblatt nach wie vor eines der wichtigsten Kommunikationsmittel zwischen dem Verband und seinen Mitgliedern. Während sowohl die jeweils aktuelle Ausgabe als auch das Archiv bis ins Jahr 2000 online¹⁵ zur Verfügung stehen, wird das Mitteilungsblatt weiterhin per Post an alle Mitglieder im In- und Ausland versandt.

¹⁵ Siehe <http://www.universitas.org/de/service/mitteilungsblatt/>

6 Empirische Untersuchung

6.1 Quantitative und qualitative Auswertung der Verbandsdokumente

Die Analyse umfasst die quantitative und qualitative Auswertung der verbandsinternen Dokumente (Protokolle der Vorstandssitzungen und Vollversammlungen) seit dem Jahr 1960. Obwohl der Verband 1954 gegründet wurde, sind leider die Dokumente der Jahre 1954, 1955 und 1956 nicht auffindbar und möglicherweise einer „Ausmistaktion“ zum Opfer gefallen. Das erste erhaltene Protokoll ist das Protokoll der außerordentlichen Vollversammlung vom 14. November 1958, wie Weich in der ersten Ausgabe ihrer „Verbandsarchäologie“ ausführt, erschienen im Mitteilungsblatt des Verbandes (1995, 3). Für das Jahr 1959 fehlen wiederum sämtliche Unterlagen der Vorstandssitzungen, weshalb die Auswertung der Protokolle der Vorstandssitzungen mit dem Jahr 1960 beginnt. Um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, werden auch die Protokolle der Vollversammlungen ab dem Jahr 1960 ausgewertet. Da nur vollständige Jahre ausgewertet werden, endet die Analyse mit Dezember 2011. Ab 1960 sind die Protokolle der Vollversammlungen beinahe lückenlos vorhanden; nicht auffindbar sind lediglich jene der Jahre 1963, 1970, 1994 und 1999. Was die Vorstandssitzungen betrifft, sind diese beinahe lückenlos dokumentiert. An einigen wenigen Stellen wird auf Vorstandssitzungen verwiesen, deren Protokolle nicht vorhanden sind. Bei wenigen Vorstandssitzungen ist nur die Tagesordnung vorhanden. Ausgewertet wurden lediglich diejenigen Protokolle, die vollinhaltlich vorhanden sind.

Die Auswertung der Protokolle der Vorstandssitzungen und der Vollversammlungen erfolgte von Anfang Februar bis Ende März 2012. Die Auswertung wurde in Excel durchgeführt. Ausgewertet wurden insgesamt 460 Schriftstücke, wobei 409 auf Vorstandssitzungen entfielen und 51 auf Vollversammlungen.

Die Vollversammlungen finden in der Regel einmal jährlich statt. In wenigen Jahren wurden sie unterbrochen und zu einem späteren Zeitpunkt fortgesetzt (1960, 1974, 1976 und 1982). In diesem Fall wurden die beiden Protokolle als ein Schriftstück betrachtet und ausgewertet. In anderen Jahren fanden zusätzlich zu den Vollversammlungen außerordentliche Vollversammlungen statt (1983 und 1996). In diesem Fall wurden die entsprechenden Protokolle einzeln ausgewertet.

Die Anzahl der abgehaltenen Vorstandssitzungen schwankt zwischen mindestens sechs Sitzungen pro Jahr und maximal 10 Sitzungen innerhalb eines Kalenderjahres. Die Auswertung der Häufigkeit ergibt, dass in 18 Jahren (35%) jeweils sieben Vorstandssitzungen stattfanden. In vergleichsweise wenigen Jahren (12%) fanden lediglich sechs Sitzungen statt. In insgesamt sieben Jahren (13%) wurde der Spitzenwert von 10

Sitzungen pro Jahr – was auf eine sehr rege Vorstandstätigkeit hinweist – erreicht. Die restlichen Jahreswerte verteilen sich auf acht und neun abgehaltene Sitzungen pro Jahr. Auffallend, aber wenig überraschend ist, dass in den frühen Jahren der Verbandsgeschichte (1961, 1964, 1965 und 1966) jeweils zehn Sitzungen stattfanden. Es kann angenommen werden, dass vor allem in den ersten Verbandsjahren ab 1954 eine ebenso rege Vorstandstätigkeit stattfand. Da die entsprechenden Protokolle aber nicht mehr vorhanden sind, kann dies lediglich als Vermutung gelten. Das bisher letzte Jahr, in dem der Spitzenwert von zehn Sitzungen pro Jahr erreicht wurde, war das Jahr 1990. Seither pendelt die Zahl der Sitzungen pro Jahr zwischen sechs Sitzungen (in wenigen Jahren) und neun Sitzungen. Es ist davon auszugehen, dass das Aufkommen elektronischer Kommunikation via E-Mail ab Anfang der 90er-Jahre den Austausch zwischen den Vorstandsmitgliedern vereinfacht und beschleunigt hat. Dass trotz heutiger moderner Kommunikationskanäle die Vorstandssitzungen keinesfalls obsolet sind und der persönliche Austausch so notwendig wie eh und je ist, zeigt die zum Teil beträchtliche Länge der aktuellen Vorstandssitzungen, die oft bei drei Stunden und mehr liegt.

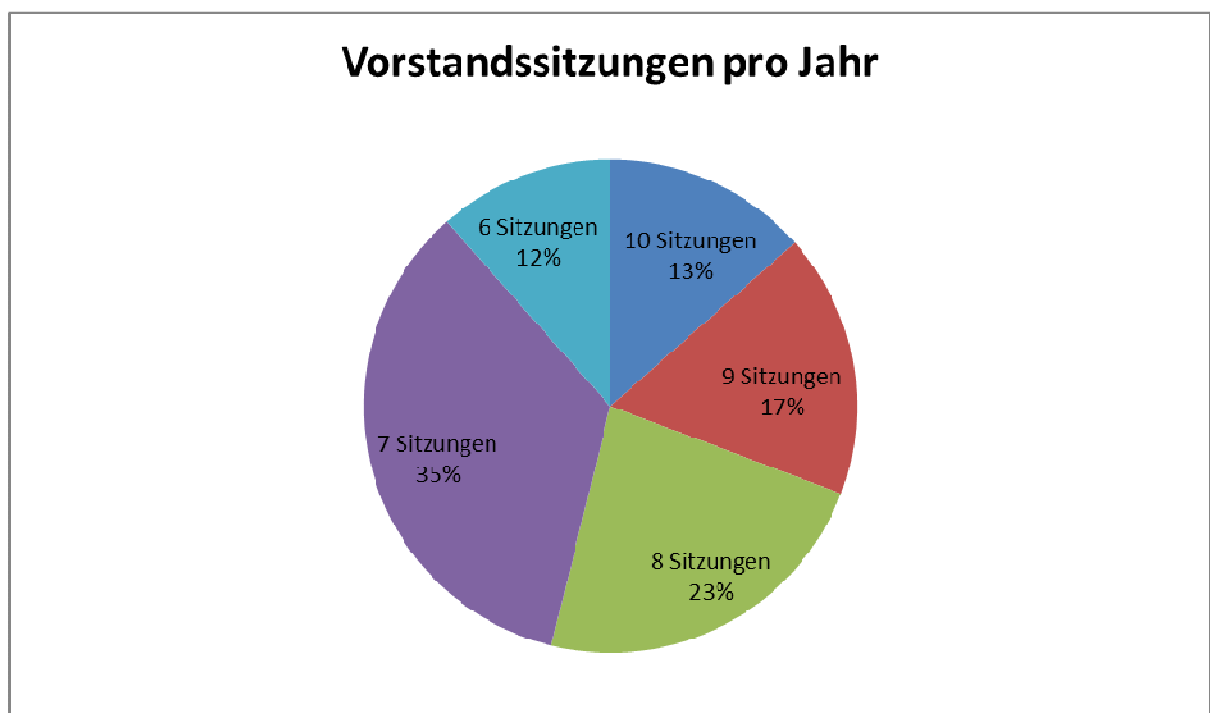


Abbildung 9: Anzahl der Vorstandssitzungen pro Jahr in Prozent der Jahre

6.1.1 Vorgangsweise Datenkodierung und Auswertung

Bei der Kodierung wurde in Hinblick auf Forschungsfrage 1 (Schwerpunktverschiebungen bei der Verbandsarbeit) davon ausgegangen, dass alle zentralen Themen der Verbandsarbeit

in den Vorstandssitzungen und/oder Vollversammlungen besprochen werden. Die Arbeitsaufträge der einzelnen Vorstandsmitglieder werden weitestgehend autonom zwischen den Sitzungen ausgeführt. Auch wenn – besonders in jüngsten Jahren – viel Kommunikation über E-Mail und andere neue Medien stattfindet, sind die Protokolle der Sitzungen diejenigen Dokumente, die die Verbandsarbeit am genauesten dokumentieren, zumal in den Sitzungen alle Vorstandsmitglieder von ihren Kompetenzbereichen berichten und Beschlüsse über die weitere Vorgangsweise getroffen werden.

Zur Beantwortung der Forschungsfragen 1, 2 und 4 wurden 20 Kategorien gebildet, die unten beschrieben und mit inhaltlichen Beispielen vorgestellt werden, wobei die Auflistung keinesfalls als taxativ zu verstehen ist. Die Erwähnungen der jeweiligen Kategorie wurden nicht nur quantitativ ausgewertet, sondern auch qualitativ. Das heißt, dass bei jeder Erwähnung des entsprechenden Themenkreises auch inhaltlich festgehalten wurde, worüber im Detail gesprochen wurde.

1. **FIT:** Bezahlung der Mitgliedsbeiträge, Teilnahme an Kongressen, Ausrichtung des Kongresses, Aufstellung von Kandidatinnen.
2. **Werbung für Verband/Mitglieder:** Werbebriefe an große und kleine Unternehmen zur Bekanntmachung der Leistungen der Mitglieder, Kontaktaufnahme mit Kongressveranstaltungs-Organisationen, Vorträge bei Symposien, Verfassen von Artikeln für Fachzeitschriften und Sonderbeilagen von Zeitungen und Zeitschriften, Leserbriefe, in jüngster Zeit auch Anzeigenschaltung in Zeitungen und Zeitschriften und Präsenz auf Messen, Werbung in der U-Bahn (in Planung), Werbeprospekte.
3. **Mitteilungsblatt:** Fragen der inhaltlichen Gestaltung, des Layouts, Anzeigenschaltung, Druck. Explizit nicht kodiert wurden rein organisatorische Fragen, etwa die Erwähnung des nahenden Redaktionsschlusses.
4. **Kammerbildung/Berufsschutz:** Bemühungen um Gründung einer eigenen Kammer, Gespräche mit Verantwortlichen in diesem Bereich, Sondierung der diesbezüglichen Gesetzeslage, Bestrebungen hinsichtlich Berufsschutz, Beauftragung Gutachten über rechtlichen Status von Übersetzerinnen/Dolmetscherinnen in Österreich (Prof. Raschauer).
5. **Bekanntmachung Berufsbild in der Öffentlichkeit:** In frühen Jahren besonders Kontaktaufnahme mit Medien zur Bekanntmachung des Berufsbildes, Vorträge über das Berufsbild, Vorträge an Schulen und bei Berufsmessen, Veranstaltungen im Rahmen des „Jahres der Sprachen“ 2001.

6. **Bewusstseinsbildung für translatorische Qualität in der Öffentlichkeit:** Aussendungen an Unternehmen mit Aufklärung über den Wert hochqualitativer translatorischer Leistungen, Aufklärung über Imageverlust durch unprofessionelle Übersetzungen und Dolmetschleistungen, Hinweis auf Übersetzungsfehler in öffentlichen Verkehrsmitteln etc., Versand von Anti-Dumping-Briefen an öffentliche Einrichtungen, Verleihung „ÜbeLsetzungspreis“.
7. **Publikationen:** Vom Verband herausgegebene Publikationen, etwa Infoblatt für Auftraggeberinnen, „10 Commandments for Speakers“, Besetzungsmodalitäten für das Dolmetschen in den Kabinen, Checkliste „10 Fragen an Konferenzveranstalter“.
8. **Mitgliedschaft:** Grundsätzliche Überlegungen zu Aufnahmebedingungen, Mitgliederwerbung, Arten der Mitgliedschaft.
9. **Zusammenarbeit universitäre Ausbildungsstätten:** Stellungnahmen zu neuen Studienplänen, Verbandsveranstaltungen an den drei translationswissenschaftlichen Instituten, Diskussionen über Zusammenhang zwischen Ausbildung und Praxis, ablehnende Haltung zur Gründung eines weiteren Instituts in Salzburg, Herstellung und Pflege von Kontakt zu Institutsleitungen, Teilnahme „Wiener Translationsgipfel“, Teilnahme an Übungskongressen an den Ausbildungsstätten, Kooperation mit Studienrichtungsvertretungen.
10. **Wirtschaftskammer:** Diskussionen mit der Wirtschaftskammer betreffend die Gewerbescheinfrage für Übersetzerinnen, Zusammenarbeit mit der Fachgruppe Druck (nunmehr Fachgruppe der gewerblichen Dienstleister/Berufsgruppenausschuss Sprachdienstleister).
11. **Fortbildung:** Planung und Nachbesprechung von Workshops, Vorträgen, Seminaren etc. zur Weiterbildung der Mitglieder.
12. **Translatorische Leitfäden/Normen:** Entwicklung von translatorischen Leitfäden und Normen für die Erbringung der Dienstleistung Translation durch den Verband. Explizit nicht darunter fällt die Einbringung seitens des Verbandes in die Entwicklung der Ö-Norm, nunmehr EN 15038, da diese fast ausschließlich aufs Projektmanagement und die Abläufe beim Übersetzen abzielt.
13. **Qualitätsbewertung/Parameter für die Erbringung translatorischer Leistungen:** Evaluierung der Übersetzungsqualität nach Beschwerden über Leistung von Mitgliedern, grundsätzliche Überlegungen zur Qualitätsbewertung in der Translation, Hinweis auf Relevanz der Zusammenarbeit mit Auftraggeberinnen zur Erzielung guter Leistung.

14. **Verbesserung Arbeitsbedingungen:** Hinweis auf Kabinenbesetzung, Begutachtung von neu eingerichteten Kabinen, Beschwerdebriefe gegen nicht der ISO-Norm entsprechenden Kabinen und unzulängliche technische Ausstattung in Veranstaltungsräumen, beratende Tätigkeit beim Neu- oder Umbau fixer Dolmetschkabinen, Stellungnahme zur neuen Norm für Dolmetschkabinen (ISO-Norm 4043).
15. **Politische Aktivitäten:** Kontakte mit Ministerien und Parlamentsabgeordneten zu einer Reihe von Dolmetscherinnen und Übersetzerinnen betreffende Themen, etwa Umsatzsteuer-Befreiung, bessere Einstufung von Dolmetscherinnen im öffentlichen Dienst, Förderung des Deutschen als Konferenzsprache, Verschärfung der gewerblichen Bestimmungen für Übersetzungsbüros (Änderung der Gewerbeordnung), Bemühungen um ein Sprachmittlergesetz, Einbringung eines Entwurfes für ein Konferenzdolmetschergesetz, rechtliche Stellung der so genannten „Neuen Selbstständigen“, parlamentarische Anfragen etc.
16. **Verzeichnis Übersetzen/Dolmetschen:** Überlegungen zu Gestaltung, Aufnahme, Druck, Kostenteilung, Versand an öffentliche Einrichtungen und Unternehmen, elektronische Version auf Website etc.
17. **Kongressbesetzung:** Grundlegende Fragen zur Besetzung von Kongressen, Verrechnung, Rotationssystem, Information über zu besetzende/besetzte Kongresse, Rechtsfragen etc.
18. **Berufs- und Ehrenordnung:** Erarbeitung der Berufs- und Ehrenordnung, Anwendung, Änderung derselben.
19. **Honorare:** Festlegung von Tarifen (in frühen Jahren), Bemühungen um Einhaltung durch alle Mitglieder, Erhöhung der Tarife, Koppelung der Dolmetschtarife an AIIC, kartellrechtliche Probleme, Preiserhebungen für heutigen Honorarspiegel.
20. **Steuern, Sozialversicherung:** Bemühungen Umsatzsteuerbefreiung, Erstellung Steuermerkblatt, Ausarbeitung Leitfaden für Steuererklärung, Sozialversicherung für freiberufliche Translatorinnen, Situation „Neuer Selbstständiger“, Information der Mitglieder über Änderungen in diesem Themenbereich.

Nicht erhoben wurden Kategorien betreffend die interne Organisation (etwa Einrichtung von Ausschüssen) und administrative Angelegenheiten, weil sie erwartbare Verbandsaktivitäten sind, die nichts über die inhaltlichen Schwerpunkte der Verbandsarbeit aussagen.

Es sollte erhoben werden, mit welcher prozentuellen Häufigkeit ein bestimmtes Thema (Kategorie) in den Vorstandssitzungen und Vollversammlungen behandelt wurde. Da jedes

Thema pro Schriftstück nur einmal kodiert wurde und dann die Zahl der Erwähnungen pro Jahr in Relation zur Anzahl der Sitzungen (Vorstandssitzungen und Vollversammlungen gesamt) gesetzt wurde, beträgt der maximal zu erreichende Wert 100%.

6.2 Expertinneninterviews

Zur Beantwortung aller Forschungsfragen wurden auch offene Interviews mit fünf Expertinnen durchgeführt. Diese Expertinnen sind alle langjährige Mitglieder des Verbandes und haben seine Entwicklung entscheidend mitgestaltet und geprägt. Sie alle waren im Vorstand und/oder als Generalsekretärin oder Präsidentin aktiv in die Vorstandsarbeit eingebunden. Mit Martha Raetz konnte auch ein Gründungsmitglied des Verbandes befragt werden. Die anderen vier Gesprächspartnerinnen waren Annie Weich, Brigitte Höfert, Maria Verber und Elisabeth Schwarz. Die Interviews erfolgten anhand eines Fragebogens mit Impulsfragen, der bewusst Raum für „weiteres Ausholen“ im Sinne von Rückblicken bot. Die Interviews wurden zwischen Ende Februar und Ende März 2012 durchgeführt und dauerten zwischen 1,5 und 2 Stunden. Mit Ausnahme des Gesprächs mit Martha Raetz, das an deren Wohnort in Esternberg/Oberösterreich stattfand, wurden alle Interviews in Wien durchgeführt. Wo in weiterer Folge auf die Expertinnen und deren Meinung Bezug genommen wird, werden sie anonymisiert als GP1, GP2, GP3, GP4 und GP5 bezeichnet. Die Zuweisung der Ziffern erfolgte nach dem Zufallsprinzip; sie deuten weder auf die Chronologie der Interviews hin noch bilden sie die Altersstruktur der Gesprächspartnerinnen ab.

6.3 Umfrage

Als drittes Element wurde die Einschätzung der gesamten Mitgliedschaft von UNIVERSITAS AUSTRIA zu den Forschungsfragen 2, 3 und 4 eingeholt. Der Fragebogen wurde online mit der Open-Source-Software „Lime Survey“ eingerichtet und der Link per E-Mail an alle Mitglieder des Verbandes versandt. Die Umfrage war ab 11. April 2012 eine Woche online verfügbar. Es wurden 645 Mitglieder angeschrieben, da 23 der Mitglieder über keine E-Mail-Adresse verfügen (Mitgliederstand per 11. April 2012: 668). Der Rücklauf betrug mit 145 vollständig ausgefüllten Fragebogen erfreuliche 22,4%. Der Fragebogen befindet sich im Anhang. Die Auswertung der Daten erfolgte in Excel.

7 Ergebnisse und Interpretation der empirischen Untersuchung

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der drei Erhebungen in Hinblick auf die Beantwortung der Forschungsfragen vorgestellt und interpretiert.

7.1 Schwerpunkte der Verbandsarbeit insgesamt

Anhand der in 6.1.1. beschriebenen 20 Kategorien wurde erhoben, mit welcher Häufigkeit welche Themen in den Vorstandssitzungen und Vollversammlungen behandelt wurden. Als Indikator der Häufigkeit wird der Prozentsatz der Erwähnungen in Bezug zu den Sitzungen pro Jahr herangezogen. Da jedes Thema pro Sitzung nur einmal kodiert wurde, beträgt der maximale Wert pro Jahr 100%, falls ein bestimmtes Thema bei allen Sitzungen des Jahres behandelt worden wäre. Die unten stehende Rangliste der wichtigsten Themen basiert auf dem Durchschnittswert der jährlichen Prozentsätze des jeweiligen Themas.

Ganz oben in der Rangliste steht das Thema FIT mit 34,08%. Knapp an zweiter Stelle folgt das interne Mitteilungsblatt (33,13%). Den dritten Platz nimmt die Kategorie Fortbildung ein, die über die Jahre auf 27,95% kommt. Es folgen die Kategorie Honorare (27,81%) Werbung für den Verband und/oder Werbung für die Mitglieder (20,97%) und die Kategorie politische Aktivitäten, die auf 18,53% kommt. Danach kommen die Themen Steuern/Sozialversicherung (14,13%), Mitgliedschaft (13,70%), Zusammenarbeit universitäre Ausbildungsstätten (13,01%), Verzeichnis Übersetzen/Dolmetschen (12,10%), Bekanntmachung Berufsbild in der Öffentlichkeit (9,73%), Kongressbesetzung (8,99%), Kammerbildung/Berufsschutz (6,28%), Publikationen (5,60%), Bewusstseinsbildung translatorische Qualität in der Öffentlichkeit (5,47%) und Verbesserung Arbeitsbedingungen (5,31%). Die Schlusslichter sind die Kategorien Wirtschaftskammer (2,84%) und Qualitätsbewertung/Parameter für die Erbringung translatorischer Leistungen (0,76%). Im erhobenen Zeitraum von 1960 bis 2011 wurde das Thema translatorische Leitfäden/Normen kein einziges Mal in Vorstandssitzungen oder Vollversammlungen behandelt, womit diese Kategorie den 20. und letzten Platz belegt.

Auffallend ist, dass kein Thema bei durchschnittlich über 50% der Sitzungen Erwähnung findet und damit eine absolute Mehrheit erreicht.

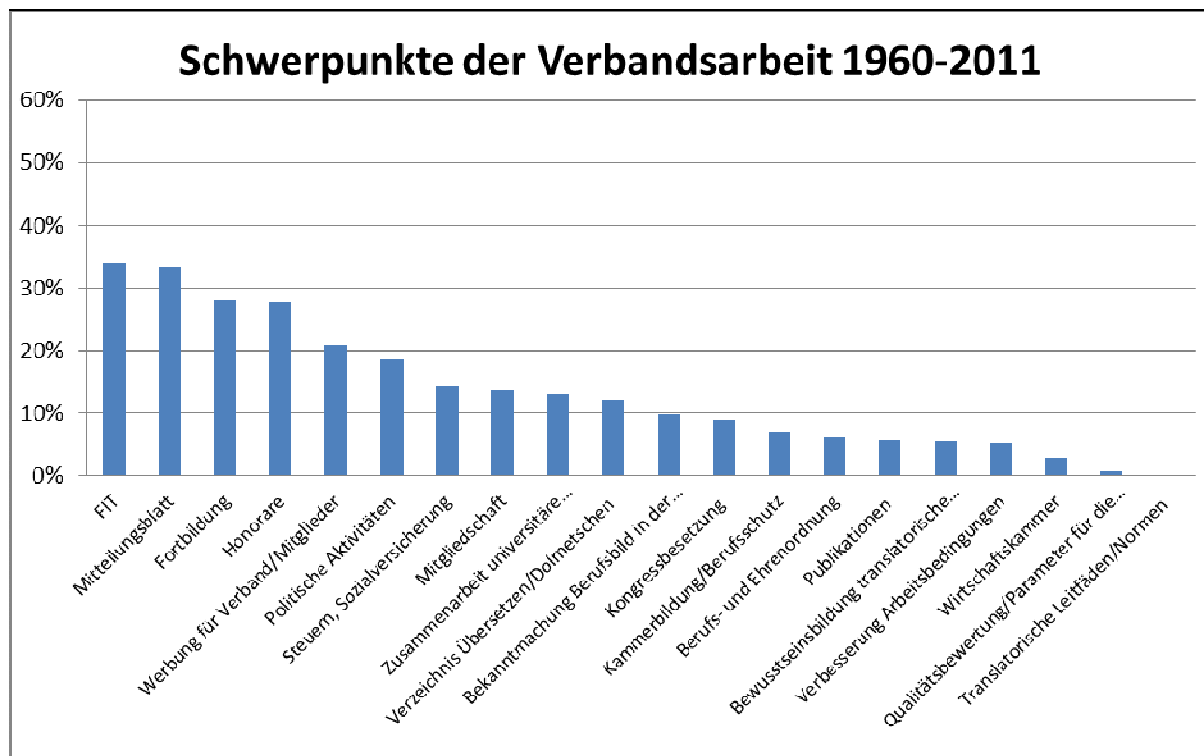


Abbildung 10: Schwerpunkte der Verbandsarbeit 1960-2011

In weiterer Folge werden die fünf „Spitzenthemen“ im Verlauf der Jahre genauer betrachtet und etwaige Auf- und Abwärtsbewegungen begründet.

7.2 Entwicklung der Kategorie FIT

Der Prozentsatz der Erwähnungen der Kategorie FIT im Vergleich zu den Sitzungen insgesamt weist über die Jahre eine deutliche Auf- und Abwärtsbewegung auf. Im Jahr 1961 etwa wurde das Thema FIT in 54,55% der Sitzungen behandelt und erreichte 1962 sogar 100% (Behandlung bei allen neun Sitzungen). Im Jahr 1961 waren hauptsächlich die Schwierigkeiten des Verbandes, die Mitgliedsgebühr für die FIT aufzubringen, Thema. Im Jahr 1962 wiederum fand in Wien die FIT-Ratssitzung statt, an deren Ausrichtung sich UNIVERSITAS AUSTRIA organisatorisch, wenn auch nicht finanziell, beteiligte. Im gleichen Jahr wird UNIVERSITAS AUSTRIA, wie auch in zahlreichen Jahren danach, wegen Nichtbezahlung der Mitgliedsbeiträge von der FIT gemahnt.

Obwohl UNIVERSITAS AUSTRIA seit 1958 Mitglied der FIT ist, zeigt sich bei der Lektüre der Verbandsunterlagen, dass das Gefühl der Zusammengehörigkeit bzw. das Bewusstsein für die Relevanz der FIT sich erst im Laufe der Jahre entwickelt und ausgeprägt hat. Die Nützlichkeit der FIT-Mitgliedschaft wurde in den Sitzungen wiederholt kritisch hinterfragt. In der Vorstandssitzung vom 9. Dezember 1966 wird beschlossen, die weitere Mitgliedschaft bei der FIT von der Gewährung einer zweckgebundenen Subvention des Unterrichtsministeriums abhängig zu machen. Da diese Subvention offensichtlich nicht

genehmigt wurde, ersuchte UNIVERSITAS AUSTRIA 1967 gar um die Suspendierung der Mitgliedschaft bei der FIT. Den folgenden Vorstandsprotokollen ist nicht zu entnehmen, dass diese Suspendierung tatsächlich schlagend geworden wäre. 1970 wird eine FIT-Referentin des Verbandes ernannt, infolge nicht näher definierter ungelöster Probleme mit der FIT (Protokoll der Vorstandssitzung vom 11. Dezember 1970). In diesem Jahr wurde die FIT in 66,67% aller Sitzungen thematisiert. In der zweiten Hälfte der 70er-Jahre kommt dem Thema FIT mäßiges Interesse zu und erreicht 1982 ein Zwischenhoch (72,73%). Dies erklärt sich damit, dass in diesem Jahr beschlossen wurde, den FIT-Weltkongress 1984 in Wien auszurichten. Die Organisation lag bei UNIVERSITAS AUSTRIA. Ab 1982 wurden die Vorbereitungsarbeiten getroffen, ausgehend von der Bildung eines Organisationskomitees.

Die Vorbereitungen waren von einigen personellen Turbulenzen geprägt. Dessen ungeachtet wurde der Kongress 1984 ein großer Erfolg. Für die Ausrichtung des Kongresses konnten Subventionen von öffentlichen Stellen erzielt werden. Das heutige Ehrenmitglied Krista Schmidt erhielt anlässlich dieses Kongresses einen Preis für ihr Lebenswerk verliehen.

Nach diesem Zwischenhoch bleibt das Interesse an der FIT auf relativ hohem Niveau, um im Jahr 1992 mit 12,50% ein neues Tief zu erreichen. Bereits im Jahr danach, 1993, wurde die FIT wieder in 50% der Sitzungen thematisiert. Das erklärt sich damit, dass im Jahr 1993 Liese Katschinka, langjähriges Vorstandsmitglied von UNIVERSITAS AUSTRIA und heutiges Ehrenmitglied, in diesem Jahr zur Generalsekretärin der FIT gewählt wurde. 1995 nominiert UNIVERSITAS AUSTRIA Liese Katschinka für eine zweite Amtszeit als FIT-Generalsekretärin. Sie wird diese Position bis 1999 innehaben. Mit Ausnahme des Jahres 2005 (lediglich 11,11%) bleibt das Thema FIT in den Sitzungen relativ präsent. Im Jahr 2008 erfolgt ein erneutes Hoch (87,50%); der zweithöchste Wert nach den 100% im Jahr 1962. Das hängt damit zusammen, dass in diesem Jahr die damalige Generalsekretärin Dagmar Sanjath am FIT-Weltkongress in Shanghai teilnahm. Im gleichen Jahr vertrat Vorstandsmitglied Margit Hengsberger UNIVERSITAS AUSTRIA bei der FIT General Assembly in Paris. 2011 fand eine FIT-Ratssitzung in Wien statt, an deren Organisation UNIVERSITAS AUSTRIA beteiligt war. Obwohl in diesem Jahr außerdem erneut Dagmar Sanjath, diesmal in ihrer Funktion als stellvertretende Generalsekretärin, am statutarischen FIT-Weltkongress in San Francisco teilnahm, wurde die FIT in vergleichsweise geringen 25% der Sitzungen behandelt. Insgesamt kann gesagt werden, dass die Debatten über die Sinnhaftigkeit der Mitgliedschaft in der FIT verstummt sind und dass die FIT-Aktivitäten (Teilnahme an Kongressen, Umfragen, Austausch mit anderen Mitgliedsverbänden) einen fixen Platz innerhalb der Verbandsarbeit einnehmen.

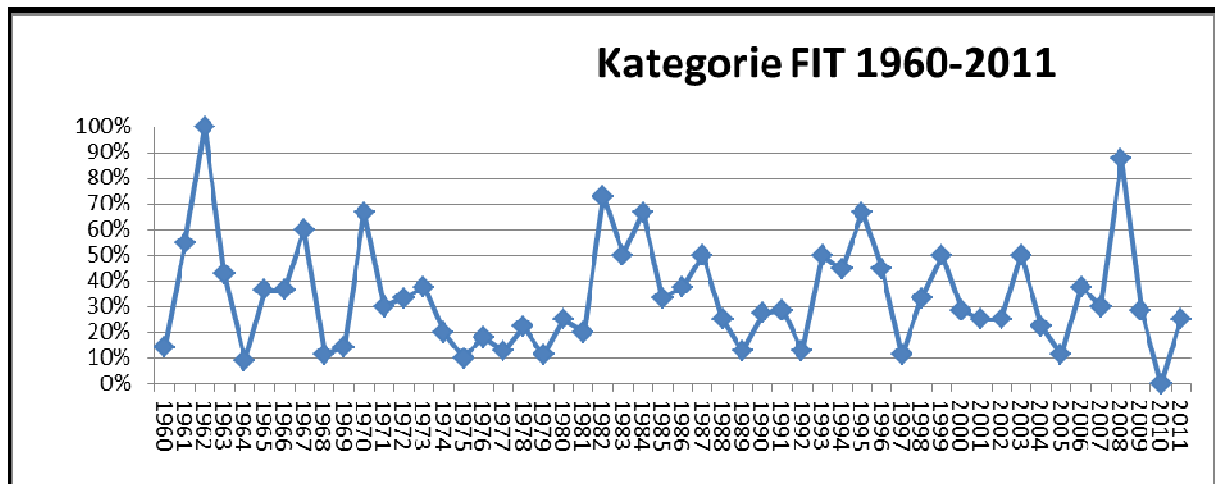


Abbildung 11: Entwicklung der Kategorie FIT

7.3 Entwicklung der Kategorie Mitteilungsblatt

Das interne Mitteilungsblatt erschien zum ersten Mal im Jahr 1958, also vier Jahre nach der Verbandsgründung 1954. Es erscheint heute vierteljährlich und wurde in der Vergangenheit in wechselndem Rhythmus herausgegeben, meist aber gab es mindestens drei Ausgaben pro Jahr.

Das Thema Mitteilungsblatt nimmt in den Anfangsjahren des Verbandes – bzw. in den ersten Jahren, über die Aufzeichnungen vorliegen – eine prominente Stellung ein. In 85,71% der Sitzungen des Jahres 1960 wurde das interne Mitteilungsblatt besprochen. Dieses Niveau bleibt auch 1961 (72,73%) und 1962 (77,78%) sehr hoch. Bis 1970 ist das Thema stark in den Sitzungen vertreten, mit Ausnahme lediglich des Jahres 1963 (28,57%). Von 1970 bis 1980 weist diese Kategorie eine stark oszillierende Bewegung auf und schwankt zwischen mindestens 10% (1971 und 1974) und maximal 50% (1970).

All diese Jahre waren in Bezug auf das Mitteilungsblatt geprägt von organisatorischen, personellen und redaktionellen Fragen. Die Verantwortung für die Redaktion wechselte häufig und lag meistens bei Einzelpersonen, aber zeitweise auch bei einem Redaktionsausschuss. Es wurde immer wieder die Frage der inhaltlichen Ausrichtung des internen Kommunikationskanals diskutiert, etwa bei einer Vorstandssitzung am 25. September 1972, in der gefordert wurde, dass das Mitteilungsblatt nicht nur Dolmetscherinnen, sondern auch die anderen im Verband vertretene Berufsgruppen ansprechen solle. Oft wurde eine ansprechendere inhaltliche Gestaltung gefordert. 1962 etwa wurde in der Vorstandssitzung vom 4. Mai darauf hingewiesen, dass das Mitteilungsblatt zu viele Buchbesprechungen enthalte und dass der Inhalt abwechslungsreicher gestaltet werden solle. Im gleichen Jahr tauchte auch erstmals der Vorschlag auf, als zusätzliche

Einnahmenquelle die Schaltung von Anzeigen im Mitteilungsblatt zuzulassen. Dies wurde in der Form von Einlageblättern im Laufe der Jahre immer wieder durchgeführt, während seit ca. 2007 Anzeigen, soweit verfügbar, direkt ins Heft gedruckt werden.

Auch die grafische Gestaltung des Deckblattes wurde wiederholt besprochen. Mangels Ressourcen für eine professionelle Gestaltung desselben übernahmen Vorstandsmitglieder diese Aufgabe.

Zwischen 1980 und 1990 wird das Thema Mitteilungsblatt vergleichsweise selten in den Sitzungen behandelt; in einigen Jahren (1983, 1985, 1987) kein einziges Mal. Das mag daran liegen, dass in diesen Jahren die Redaktion des Mitteilungsblattes bei Ingrid Kurz kontinuierlich in sehr bewährten Händen war. Vor der „Ära Kurz“ wurde bei der Vorstandssitzung vom 30. Juni 1982 festgehalten, dass das Mitteilungsblatt eines der „unterentwickelten Sorgenkinder“ des Verbandes sei und intensiver „Pflege und Unterstützung aller Mitglieder“ bedürfe. 1984 wurde das Titelblatt, vor allem in Hinblick auf den FIT-Kongress (siehe oben Kategorie FIT), grafisch neu gestaltet. 1993 erschien eine Sondernummer zum 50-jährigen Bestehen des Dolmetsch Instituts, was zu einem Zwischenhoch der Behandlung dieser Kategorie (62,50%) führte. Eine weitere Sonderausgabe folgte 1994 anlässlich des 40. Jubiläums der Verbandsgründung. 1996 wird erneut eine Layout-Änderung ins Auge gefasst.

Auch die Kosten für die Vervielfältigung des Mitteilungsblattes waren ein oft in diesem Zusammenhang diskutiertes Thema. 1981 etwa wurde überlegt, um Publizistikförderung anzusuchen. Der zu erwartende Erfolg stand laut Vorstandsprotokoll vom 6. Juli 1981 allerdings in keiner Relation zum Aufwand der Beantragung, weshalb der Gedanke wieder verworfen wurde.

Spätestens ab 1995 gab es intensive Überlegungen zur Umbenennung des Mitteilungsblattes, die auch im Jahr 2011 wieder aktuell wurden. Da keine befriedigenden Vorschläge gefunden wurden, wurde 1995 (Vorstandssitzung 10. Mai) überlegt, einen diesbezüglichen Ideenwettbewerb auszuschreiben. Konkret wird die Namensfindung in den Jahren 1996 und 1997: Bei der Vorstandssitzung vom 16. Oktober 1996 wird als neuer Name „Lingua Franca“ vorgeschlagen und einstimmig beschlossen. Wenige Monate später allerdings, bei der Vorstandssitzung vom 8. April 1997, wird der Name „Lingua Franca“ wieder verworfen. Am 15. Mai 1997 wird der Name „Universitas“ als neuer Name des Mitteilungsblattes beschlossen, den die Publikation bis heute, allerdings in Versalien, trägt (wobei das Wort „Mitteilungsblatt“ auf dem Titelblatt in kleinerer Schrift ebenso abgedruckt wird)¹⁶.

¹⁶ Da die Namensgleichheit zwischen Verband und Publikation immer wieder hinterfragt wird, wird auch aktuell nach einem neuen Namen gesucht. Von den Verbandsmitgliedern wird die Publikation „Mitteilungsblatt“ genannt; vorstandsintern hat sich die Bezeichnung „MiBl“ (auch „MIBL“) eingebürgert.

1997 erreicht das Mitteilungsblatt mit 44,44% ein Zwischenhoch; in diesem Jahr übernimmt Heidemarie Markhardt die Redaktion. Sie führt ein neues Logo ein und setzt sich zum Ziel, die Publikation interaktiver zu gestalten (Protokoll Vorstandssitzung vom 8. April 1997). 1999 wird das Thema Mitteilungsblatt ein einziges Mal (12,50% der Sitzungen) behandelt, wobei es sich aber um ein zukunftsweisendes Thema handelt: Es wird überlegt (Vorstandssitzung 3. November 1999), das Mitteilungsblatt oder Auszüge davon online auf der Verbandswebsite zugänglich zu machen. Im Jahr danach, 2000, erfolgte die entsprechende Umsetzung.

Nachdem die grafische Gestaltung des Mitteilungsblattes jahrelang durch ein Vorstandsmitglied (Thomas Musyl) erfolgte, wird ab 2002 ein professioneller Layouter mit der Reinzeichnung beauftragt. Zwischen 2000 und 2005 – die Redaktion liegt bei Sabine Schmidt und anschließend bei Vera Ribarich – schwankt die Behandlung des Themas Mitteilungsblatt und erreicht maximal 57,14% der Vorstandssitzungen (im Jahr 2000). Im Jahr 2004 erscheint eine Sondernummer anlässlich des 50-Jahr-Jubiläums des Verbandes. 2007 erreicht das Mitteilungsblatt mit 70% den höchsten Wert seit 1965. Dies erklärt sich mit dem Wechsel im Redaktionsteam; auf Wunsch von Vera Ribarich übernahm Dagmar Jenner die Redaktion, die sie bis heute innehat. Für die Neugestaltung des Layouts werden budgetäre Ressourcen freigemacht, wodurch das Mitteilungsblatt im gleichen Jahr ein professionell gestaltetes Aussehen erhält. Das bis dato stets in Schwarzweiß gehaltene Mitteilungsblatt erscheint seit der ersten Ausgabe 2009 durchgehend in Farbe. Die hohen Kosten für Gestaltung, Druck und Versand des Mitteilungsblattes lassen in regelmäßigen Abständen den Vorschlag entstehen, das Mitteilungsblatt nur noch als PDF zu veröffentlichen. Bisher haben sich die Mitglieder stets mehrheitlich gegen diesen Vorschlag ausgesprochen, zuletzt bei der Mitgliederversammlung 2012.

Nach 2007 wurde das Mitteilungsblatt in maximal 28,57% (im Jahr 2009) der Sitzungen behandelt – möglicherweise ein Zeichen dafür, dass die Redaktionslinie gefunden wurde und in diesen Jahren keine inhaltlichen oder gestalterischen Umbrüche stattgefunden haben.

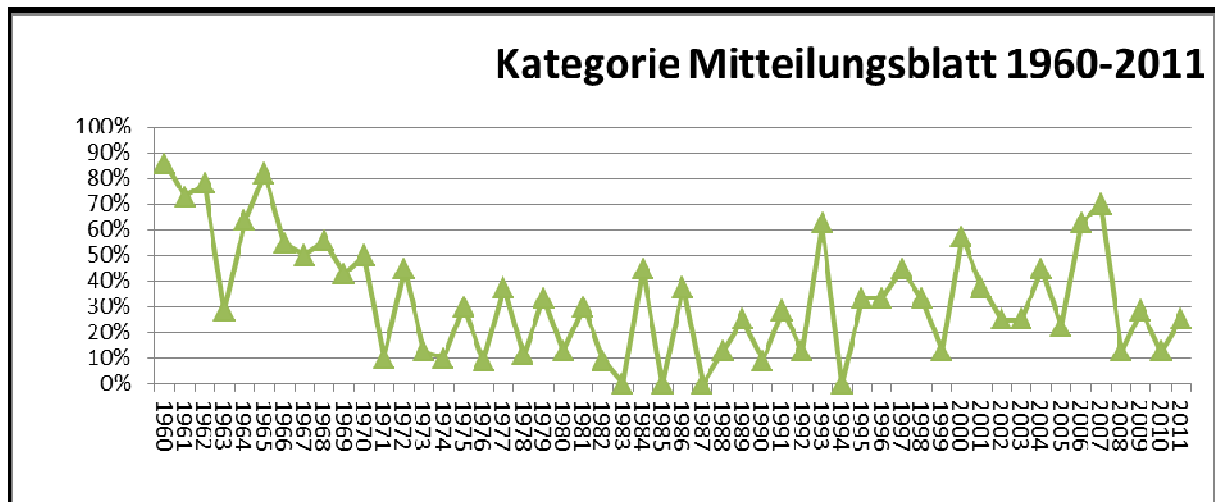


Abbildung 12: Entwicklung der Kategorie Mitteilungsblatt

7.4 Entwicklung der Kategorie Fortbildung

Besonders bemerkenswert ist die Entwicklung der Kategorie Fortbildung, die in der Gesamtauswertung den dritten Platz belegt. Bis zum Jahr 1990 war Fortbildung mit Ausnahme von lediglich drei Jahren in 0% der Sitzungen ein Thema. Ab 1990 allerdings wendet sich das Blatt und das Thema wird zum „Dauerbrenner“, wodurch es trotz der weitestgehenden Nichtpräsenz in den ersten 30 dokumentierten Jahren insgesamt zu den stärksten Themen der Verbandsarbeit avanciert.

Während in den Anfangsjahren lediglich Vorträge und Informationsveranstaltungen – etwa über die Erfahrungen einer Konferenzdolmetscherin – stattfanden, die nicht als Fortbildungsmöglichkeiten bezeichnet werden können und sicherlich nicht als solche konzipiert waren, kann das Jahr 1969 möglicherweise als zarter Anfang der Fortbildungsaktivitäten des Verbandes bezeichnet werden. Im Protokoll der Vorstandssitzung vom 25. April wird überlegt, eine Veranstaltung über technische Fragen des Übersetzer- und Dolmetscherberufes unter dem Titel „Kleiner Berufsknigge für Übersetzer und Dolmetscher“ zu veranstalten. Ob diese Veranstaltung tatsächlich stattgefunden hat, ist nicht dokumentiert.

Weitere zaghafte Schritte in Richtung Fortbildungsangebot wurden 1978 gesetzt. In diesem Jahr fanden im Februar Dolmetschseminare für die Sprachkombination Englisch-Französisch und Französisch-Englisch mit 16 Teilnehmenden und 12 Vortragenden statt, die laut Vorstandssitzung vom 18. Jänner 1978 vom Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten mit ATS 85.000 subventioniert wurden. Leider wurde im gleichen Jahr, in der Vorstandssitzung vom 12. Dezember, berichtet, dass „die vom Außenministerium veranstalteten Fortbildungskurse“ aus finanziellen Gründen „derzeit nicht fortgesetzt werden“. Eine spätere Wiederaufnahme dieser Dolmetschkurse ist nicht dokumentiert.

1984 wurde bei der Vorstandssitzung vom 27. November der Vorschlag zu einer Fortbildungsveranstaltung für verschiedene Sprachen eingebracht, wobei auch hier Hinweise auf eine spätere Umsetzung fehlen.

Im Jahr 1986 wurde bei der Vollversammlung ein Vortrag eines Mitglieds des Ausschusses Fachsprachen der Ungarischen Akademie der Wissenschaften zum Thema Übersetzungsschwierigkeiten angekündigt, der im April am Institut für Dolmetschen und Übersetzen in Wien stattfand.

Das Jahr 1990 kann mit Fug und Recht als Wendejahr in der Orientierung der Verbandsarbeit bezeichnet werden, zumal das Thema Fortbildung ab diesem Jahr ständig sehr stark präsent war und weiterhin ist, auch wenn es im darauffolgenden Jahr 1991 lediglich in 14,29% der Sitzungen behandelt wurde. Angesichts der politischen Entwicklungen in diesen Jahren überrascht es nicht, dass die 1990 geplanten und/oder durchgeführten Fortbildungsveranstaltungen osteuropäische Sprachen zum Schwerpunkt hatten.

Seit 1993 hat das Thema Fortbildung hohe Priorität und wird nie in weniger als 33,33% der Vorstandssitzungen und Vollversammlungen behandelt. Vor diesem Hintergrund kann auch postuliert werden, dass die Beibehaltung und Erweiterung der Kompetenzen der Mitglieder im Sinne des lebenslangen Lernens in den Fokus der Verbandsarbeit gerückt sind, was sicherlich der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung entspricht. Von Verbandsseite aus betrachtet kann diese Umorientierung auch als eine stärkere Ausprägung des Servicegedankens für die Mitglieder interpretiert werden.

Innerhalb des ständigen „Höhenflugs“ der Kategorie Fortbildung seien besonders die Jahre 2000 (Behandlung des Themas in 85,71% der Sitzungen), 2002 (87,50%) und 2003 (87,50%) hervorgehoben. In den Jahren 2009 und 2010 wurde das Thema gar in 100% der Sitzungen behandelt.

Auffallend ist dabei die Bandbreite der in Planung befindlichen Fortbildungsveranstaltungen, die etwa im Jahr 2000 folgende Bereiche umfassten: neue deutsche Rechtschreibung, Fortbildung Französisch zu juristischen Themen, Urkundenübersetzen in Graz, Spanisch-Fortbildung zu juristischem Themen. Oder im Jahr 2002: Euro-Terminologie anlässlich der Euro-Bargeldeinführung, Fortbildung zum Thema Haftung, Vortrag zum Thema Steuern, Workshop „Erfolg durch Professionalität“ in Graz, Computerkurs für Ältere, Sprechtechnik, Überlegungen zu Veranstaltungen zu den Themen Preisgestaltung, Förderung des Qualitätsbewusstseins und des Selbstwertgefühls, Argumentationshilfen.

Im Jahr 2010 wurden folgende Aktivitäten geplant und/oder durchgeführt: Fortbildungsveranstaltung im Bereich Projektmanagement, Selbstmarketing im Web 2.0, Notizentechnik-Workshop, Medizinübersetzen Graz/Wien, Berufseinsteiger-Veranstaltung.

Alles deutet darauf hin, dass der Bereich Fortbildung auch in Zukunft ein Schwerpunkt der Verbandsarbeit sein wird.

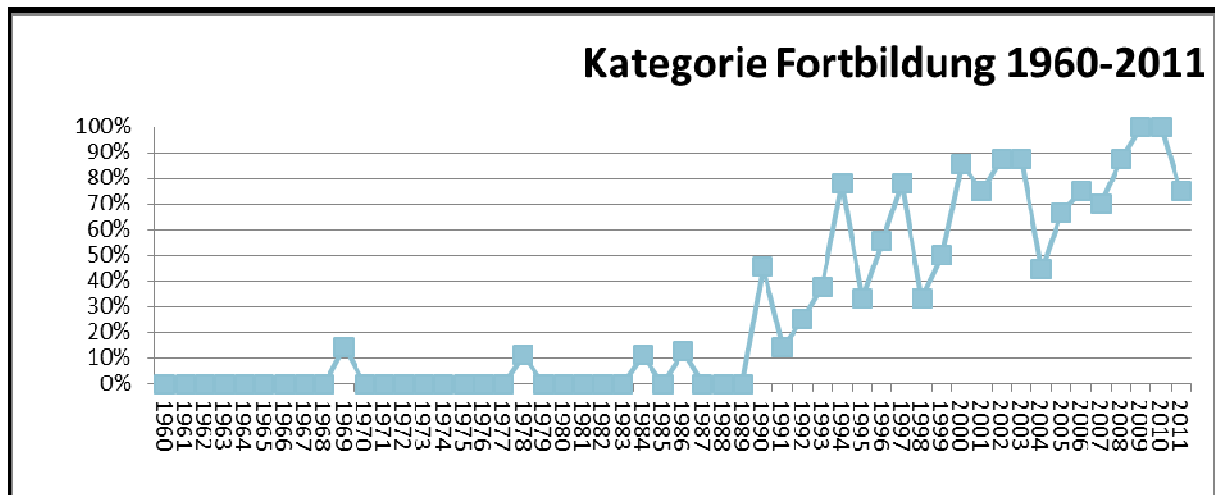


Abbildung 13: Entwicklung der Kategorie Fortbildung

7.5 Entwicklung der Kategorie Honorare

Bei der Kategorie Honorare liegt keine lineare Entwicklung vor. Zwischen 1960 und 1975 ist das Thema prominent vertreten. Danach folgen starke Auf- und Abwärtsbewegungen zwischen den Jahren 1977 bis 1980. Anschließend bewegt sich die Prominenz dieses Themas im Vergleich zur ersten Phase auf geringerem Niveau, um 1996 mit Erwähnungen bei 0% der Sitzungen einen Tiefpunkt zu erreichen. Ab diesem Zeitpunkt wird das Thema Honorare in maximal 22,22% der Sitzungen (im Jahr 2002) behandelt, wobei in vier weiteren Jahren ein Nullwert erreicht wird.

Die sehr häufige Behandlung des Themas Honorare in den ersten Jahren erklärt sich dadurch, dass damals der Verband so genannte „Tarifordnungen“ herausgab, an die sich die Mitglieder zu halten hatten, was immer wieder zu Kontroversen sowie Vorwürfen der Unterbietung führte. Bei der Vollversammlung 1975 etwa wurde zum wiederholten Male betont, wie wichtig es sei, die Tarife einzuhalten. Es gab einen verbandsinternen Tarifausschuss, der mit der Ausarbeitung dieser Tarife befasst war. Auch die damalige Koppelung der Dolmetschertarife an jene der AIIC und deren Durchsetzung in Österreich war sehr oft Thema in den Sitzungen.

Bei der Vorstandssitzung vom 7. September 1983 wurde beschlossen, der Tarifordnung zwecks Abgrenzung zum Kartellrecht einen neuen Namen zu geben. In weiterer Folge wurde die Tarifordnung 1984 „Autonome Honorarrichtlinien“ genannt. Bereits 1992 wird eine Neuausrichtung ins Auge gefasst, um, wie im Protokoll der Vorstandssitzung vom 20. Oktober nachzulesen ist, keine Probleme mit dem Kartellrecht zu bekommen. Es wird beschlossen, in Zukunft die Bezeichnung „unverbindliche Tarifempfehlungen“ zu verwenden. Die laufend angepassten Tarife gingen auch mit der Zeit und bildeten veränderte

Arbeitsbedingungen ab: Bei der Vorstandssitzung vom 14. Juni 1995 etwa wird beschlossen, Empfehlungen für Zuschläge für Texte auf Diskette in die nächsten unverbindlichen Tarifempfehlungen aufzunehmen. 2000 wurde überlegt, einen Tarif für die Übersetzung von Websites aufzunehmen. Ende 2001 werden anlässlich der bevorstehenden Euro-Bargeldeinführung die Tarife in Euro umgerechnet und an die Mitglieder versandt.

Schließlich wurde es notwendig, einen Honorarspiegel herauszugeben, der die tatsächlich am Markt erzielbaren Preise abbildet sowie gänzlich von Honorarempfehlungen – unter welchem Namen auch immer – abzugehen, da das EU-Wettbewerbsrecht keine andere Darstellung der Preise am Translationsmarkt zulässt. Die erste Erhebung dieser „real erzielbaren“ Honorare findet mittels anonymisierter Umfrage im Jahr 2003 statt.

2010 erhielt der Verband eine Anzeige der Bundeswettbewerbsbehörde aufgrund des auf der Verbandswebsite abrufbaren „Honorarspiegels“ (der Zeitpunkt der erneuten Namensänderung geht aus den Protokollen nicht hervor). Dem wurde entgegnet, dass es sich nicht um eine Vorschrift, sondern um das Ergebnis einer Umfrage unter den Mitgliedern handele.

Im Laufe der Jahre wurde auch immer wieder das Thema Unterbietung und Dumpingpreise (vor allem, aber nicht nur seitens Agenturen) behandelt. Zuletzt gab es bei der Vollversammlung 2009 eine lebhafte Diskussion über Preise und Dumping, bei der unter anderem mehr Solidarität unter den Mitgliedern gefordert wurde.

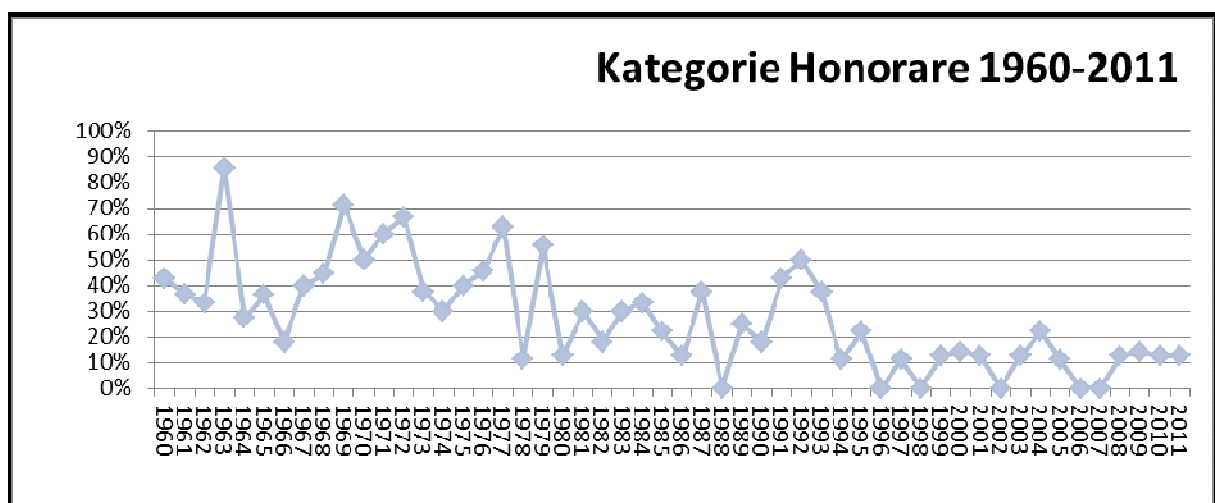


Abbildung 14: Entwicklung der Kategorie Honorare

7.6 Entwicklung der Kategorie Werbung für Verband/Mitglieder

Diese Kategorie war in den ersten erhobenen Jahren relativ präsent. Im Jahr 1968 allerdings wurde das Thema in 0% der Sitzungen besprochen. Von 1970 bis 1974 wurde Werbung für den Verband an sich und/oder für die Leistungen der Mitglieder ebenso bei keiner einzigen

Sitzung behandelt. Laut GP2 lag dies darin begründet, dass versucht wurde, möglichst keine Aufmerksamkeit zu erregen. Seitens der Wirtschaftskammer war man der Meinung, dass die Werbung für die eigene Leistung gleichbedeutend mit dem Betreiben eines Gewerbes war. Die Devise, sich „ruhig“ zu verhalten und nicht durch Eigenwerbung Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen galt als gute Strategie, um nicht als Gewerbetreibende eingestuft und zur Mitgliedschaft bei der Wirtschaftskammer verpflichtet¹⁷ zu werden. Diese Devise beherzigte offensichtlich auch der Verband, der grundsätzlich die Möglichkeit gehabt hätte, die Leistungen seiner Mitglieder insgesamt zu bewerben.

Erst 1987 erreicht das Thema einen mit den 60er-Jahren vergleichbaren Wert (50%). In diesem Jahr wurde auf Anregung der Vizepräsidentin Elisabeth Schwarz bei der Vollversammlung beschlossen, eine stärkere Präsenz des Verbandes in der Öffentlichkeit und bei wirtschaftlichen und amtlichen Gremien anzustreben. Im gleichen Jahr sprach etwa Präsidentin Annie Weich vor dem Exportklub der Wiener Handelskammer über Fragen des Übersetzens und Dolmetschens. Zudem bemühte sich der Vorstand um einen Bericht über den Vorstand in der Bezirksbeilage Döbling. Danach verliert das Thema an Wichtigkeit, bleibt aber in der Verbandsarbeit präsent, um 1991 mit 71,43% ein erneutes Hoch zu erreichen. Dieses Jahr war von einer regen Werbetätigkeit für den Verband geprägt; etwa durch Teilnahme beim Symposium „Abenteuer Übersetzen“ in Graz, geplante Teilnahme an der „Konferenzbörse“ in der Wiener Hofburg, Beteiligung des Verbandes an einem Informationsstand des Wiener Instituts für Übersetzen und Dolmetschen bei der „Expolingua“ etc. Darüber hinaus befand sich ein Artikel über Übersetzen und Dolmetschen in der Zeitschrift „Gewinn“ in Planung. Geplant wurde auch die Schaltung einer Anzeige (gemeinsam mit der AIIC) in der Publikation „Meeting Point“, in der auf die Leistungen der Mitglieder hingewiesen wird (umgesetzt 1992). Bis 1998 bleibt das Thema mit einigen „Ausreißern“ nach unten in der Verbandsarbeit vertreten. Im Jahr 1995 etwa wurde es bei 55,56% der Sitzungen behandelt. Die in diesem Jahr stattgefundenen Werbemaßnahmen umfassen unter anderem ein Inserat in der „Presse“ gemeinsam mit anderen zwei Verbänden (anlässlich der Frankfurter Buchmesse und des Hieronymustages). Darüber hinaus wurde ein Stand bei der „Round-Table“-Konferenzhotelbörse gebucht und die diesbezügliche Kosten- und Standteilung mit der AIIC angedacht.

Von 1998 bis 2005 wiederum ist das Thema konstant schwach vertreten, mit einem 2002 erreichten Maximalwert von Erwähnung bei 25% der Sitzungen. Danach findet eine Aufwärts-, dann eine Seitwärtsbewegung statt, bis die Kategorie den absoluten Höchststand erreicht: Im Jahr 2011 – dem letzten kodierten Jahr – wurde es in 87,50% aller Sitzungen besprochen. Die Betrachtung der einzelnen Maßnahmen gibt Einblick in umfassende

¹⁷ Die Frage, ob Übersetzerinnen nun gewerblich tätig sind und damit zur „Lösung“ eines Gewerbescheins verpflichtet sind oder ob sie einen freien Beruf ausüben, ist strittig und nicht ausjudiziert. Grundsätzliche Überlegungen dazu siehe etwa Grießner, Florika (2007): „Übersetzen und Dolmetschen in Österreich: Der Status der TranslatorInnen zwischen Freiberuflichkeit und freiem Gewerbe“. *UNIVERSITAS* 4, 5-12.

Aktivität in diesem Bereich: In der Publikation „Wiener Wirtschaft“ wurde eine Anzeige über den Verband geschaltet, in der auf die Datenbank des Verbandes hingewiesen wird, in der die Mitglieder verzeichnet sind (parallel dazu konnte ein redaktioneller Beitrag in der gleichen Publikation platziert werden). Wie bereits im Vorjahr wurde auch 2011 eine weitere (professionell gestaltete) Anzeige in der Zeitschrift „Austrian Convention Business Magazin“ geschaltet. Bei der Messe „Convention4You“, veranstaltet vom Austrian Convention Bureau, hielt die damalige Vizepräsidentin und heutige Präsidentin Alexandra Jantscher-Karlhuber einen Workshop über die Relevanz guter Übersetzungen und wies auf die Leistungen der Verbandsmitglieder hin. Darüber hinaus beschloss der Vorstand, eine Werbefläche in einer noch zu bestimmenden U-Bahn-Station mit Werbung für den Verband zu buchen. Präsent war der Verband, wie bereits 2010, bei der „access“-Messe – einer Messe für die Kongressbranche. UNIVERSITAS AUSTRIA und die AIIC Region Österreich hatten dort einen gemeinsamen Informationsstand und warben für die Verbände und die Leistungen der Mitglieder. Auch bei der Fachtagung „TRANSLATA“ in Innsbruck hatte UNIVERSITAS AUSTRIA einen Informationsstand. Bei vielen dieser Werbemaßnahmen – etwa der jährlich stattfindenden Messen „access“ und „Convention4You“ – ist eine Weiterführung der bisherigen Aktivitäten geplant, weshalb davon ausgegangen werden kann, dass dieses Thema weiterhin prominent in der Vorstandsarbeit vertreten sein wird.

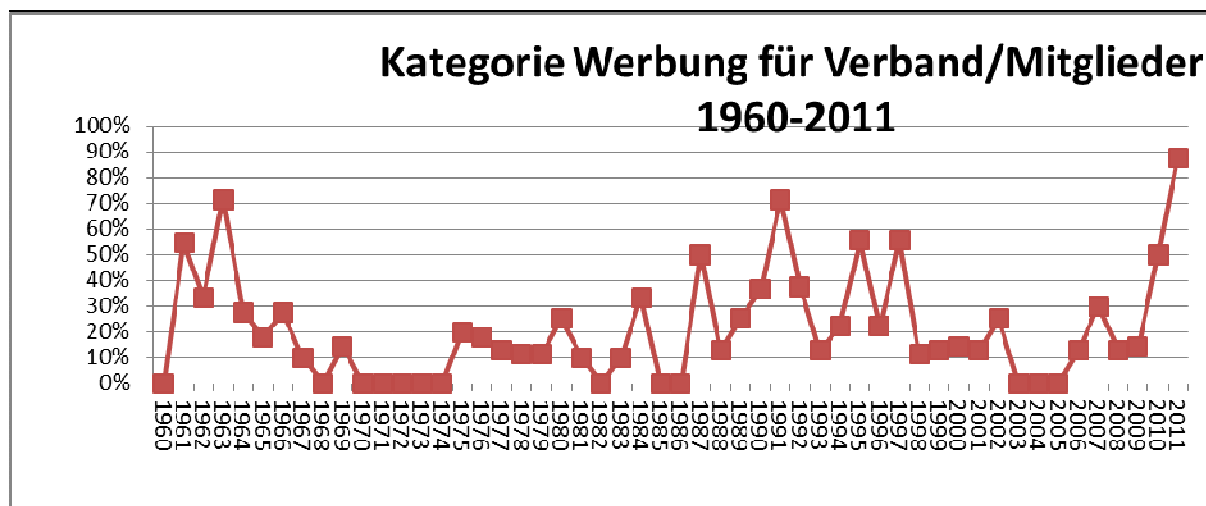


Abbildung 15: Entwicklung der Kategorie Werbung für Verband/Mitglieder

7.7 Vergleich der Topthemen in der Verbandsarbeit

Werden nun die fünf Topthemen der Verbandsarbeit – FIT, Mitteilungsblatt, Fortbildung, Honorare, Werbung für Verband/Mitglieder – miteinander verglichen, zeigt sich, dass die meisten Kategorien eine sehr abwechslungsreiche Entwicklung mit vielen Hochs und Tiefs

aufweisen. Lediglich die Kategorie Fortbildung und, in geringerem Ausmaß, die Kategorie Honorare weisen ein anderes Muster auf.

Den Maximalwert von 100% erreichten lediglich die Kategorie FIT (1962) sowie die Kategorie Fortbildung (in zwei aufeinanderfolgenden Jahren: 2009 und 2010). Allen Kategorien gemein ist, dass es eines oder mehrere Jahre gab, in denen das jeweilige Thema in keiner einzigen Sitzung behandelt wurde.

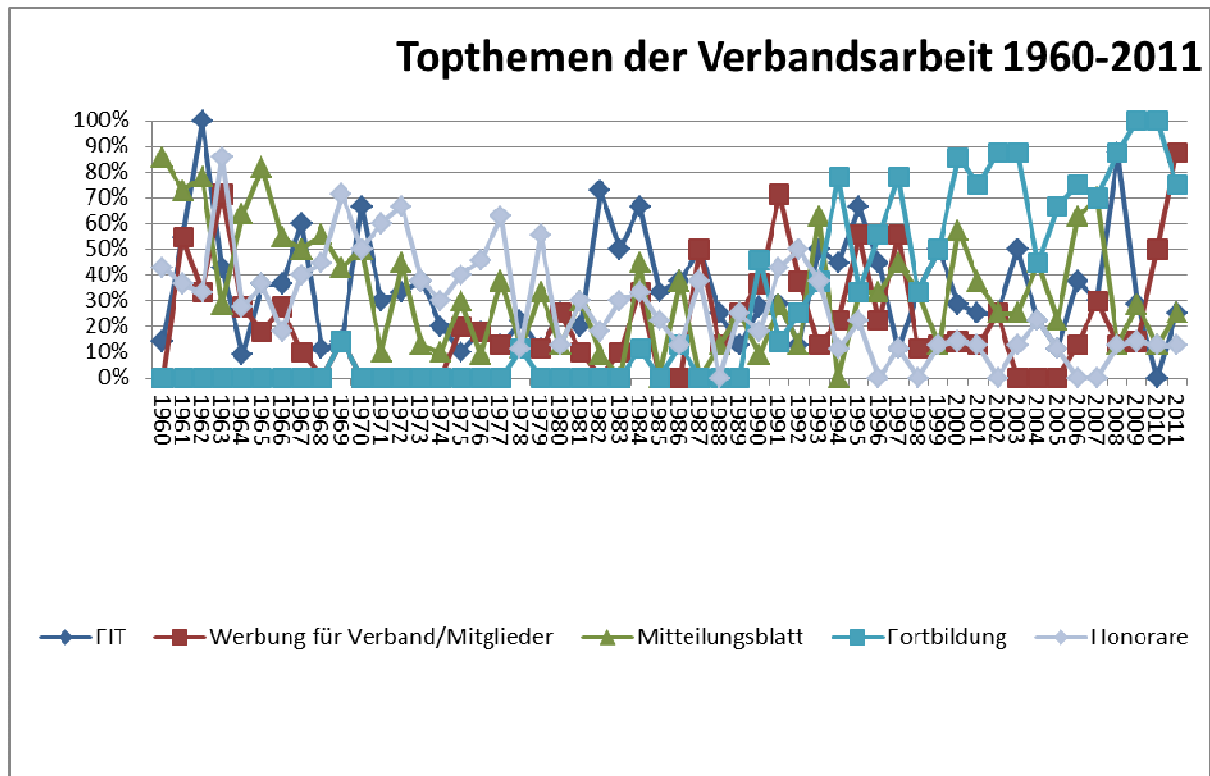


Abbildung 16: Topthemen der Verbandsarbeit 1960-2011

7.7.1 Meinung der Expertinnen

Den Gesprächspartnerinnen wurden die 20 Kategorien der Auswertung vorgelegt und sie wurden gebeten einzuschätzen, ob die einzelnen Themen im Laufe der Jahre präsent oder weniger präsent waren und ob sie eine deutliche Steigerung bzw. Abnahme bei der Behandlung bestimmter Themen in Erinnerung haben.

Zu ihrer Erinnerung an Schwerpunkte der Verbandsarbeit und deren etwaiger Verschiebung befragt, stuft GP1 das Topthema FIT als eine Kategorie ein, zu der „eher wenig Info“ vorhanden war. Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass das Thema FIT zwar sehr oft behandelt wurde, es aber noch an der konkreten „Greifbarkeit“ dieses Themas für die Vorstandsmitglieder mangelte. Der Verband war zwar Mitglied, stand der FIT aber lange skeptisch gegenüber, wie aus den Protokollen hervorgeht. Die Tatsache, dass die FIT das Thema Nummer 1 im Laufe der Jahre war, sagt also nichts über die Sympathiewerte aus, die diesem Thema entgegengebracht wurden. Weitere statistisch als Topthemen belegte

Kategorien hat GP1 als zentral in Erinnerung, etwa Werbung für Verband/Mitglieder, Mitteilungsblatt und Honorare. Das Thema Fortbildung ist laut GP1 heute viel stärker präsent als in früheren Jahren, was die Statistik eindrucksvoll belegt. Die Zusammenarbeit mit universitären Ausbildungsstätten betrachtet GP1 weniger von der Häufigkeit, sondern von der Qualität derselben. Anders als andere Gesprächspartnerinnen (siehe unten) ist sie der Meinung, dass die Zusammenarbeit ununterbrochen gut war, zumal lange „Personalunion“ herrschte, das heißt, dass Vorstandsmitglieder am Institut für Übersetzen und Dolmetschen unterrichteten. Mit dieser Einschätzung mag sich GP1 auf Wien und teilweise auf Graz bezogen haben. Im Bereich Translatorische Leitfäden/Normen sei laut GP1 wenig Aktivität zu verzeichnen gewesen; dies gelte es zu verbessern. Dies kann statistisch bestätigt werden, da dieses Thema in allen kodierten Jahren 0% Erwähnung in Vorstandssitzungen und Vollversammlungen erreichte. Politische Aktivitäten sieht GP1 weniger institutionell als im informellen Rahmen angesiedelt, etwa wenn bei Empfängen Politikerinnen für die Belange der Translation sensibilisiert worden konnten. Das Thema Mitgliedschaft war in der Erinnerung von GP1 besonders in der Anfangszeit ein zentrales Thema, weil „man dringend Mitglieder brauchte“. Diese Einschätzung wird durch die statistische Auswertung belegt.

GP2 bejaht, dass fast alle Themen immer wieder in der Vorstandsarbeit vorkamen – mit Ausnahme der Kategorien „Qualitätsbewertung/Parameter für die Erbringung translatorischer Leistungen“ und „Translatorische Leitfäden/Normen“. Dies wird durch die quantitative Auswertung bestätigt, da die beiden genannten Kategorien über die Jahre einen Wert von 0,76% bzw. 0% der Sitzungen erreichten. GP2 bezeichnete die Kategorie „Kammerbildung/Berufsschutz“ (Platz 13 von 20 in der Gesamtwertung) als „Dauerbrenner“, was durch die statistischen Daten nicht bestätigt werden kann. Die Daten zeigen vielmehr eine starke Häufung der Behandlung dieses Themas zwischen den Jahren 1980 und 1986, was mit den intensiven Bemühungen zur Bildung einer Kammer zusammenfällt. Nachdem die Bemühungen nicht gefruchtet hatten, wurde dieses Thema ab 1989 nur noch sporadisch in den Sitzungen behandelt und fand gar zwischen 1991 und 2000 keinerlei Erwähnung.

GP3, deren aktive Vorstandsarbeit lange zurückliegt, konnte überblicksmäßige Angaben zu den Schwerpunktthemen machen. Sie hat vor allem die FIT als konfliktbeladenes Dauerthema in Erinnerung. Beim Thema Fortbildung hat sie in Erinnerung – was auch die statistischen Auswertungen klar belegen –, dass dies in der Anfangsphase des Verbandes vernachlässigt wurde, weil die Fortbildung kein Teil der Struktur des Verbandes war, während es heute ein meist zweiköpfiges Fortbildungsteam gibt. Das Mitteilungsblatt ist ihr ebenso als prominentes Thema erinnerlich, wobei sie auf die absolut lobenswerte Entwicklung desselben hinweist. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sieht sie weniger als Arbeitsschwerpunkt von UNIVERSITAS AUSTRIA als (in Bezug auf das Dolmetschen) der AIIC, was die statistische Auswertung (Platz 17 der 20 Themen) bestätigt. Ingrid Kurz hat laut GP3 hier im entsprechenden AIIC-Ausschuss echte Pionierarbeit geleistet. Die Kongressbesetzung hat sie weniger wegen ihrer starken oder geringen Relevanz in

Erinnerung, sondern vielmehr als konfliktbeladenes Thema, das es zu vermeiden gälte. Hier stimmt sie mit GP2 überein, die meint, dass die Vermittlung von Aufträgen der Aufgabe eines Berufsverbandes widerlaufe, weil er damit den eigenen Mitgliedern Konkurrenz mache.

Es erscheint logisch, dass die Erinnerung der Gesprächspartnerinnen an oft weit zurückliegende Sitzungen und Entwicklungen nicht punktgenau mit den statistischen Auswertungen korrelieren kann, zumal das persönliche Erleben nicht mit einer statistischen Erhebung einhergeht (das war von Beginn der Erhebung klar, dennoch wurde bewusst nicht auf diese ergänzenden Informationen verzichtet). Dazu kommt, dass die Gesprächspartnerinnen möglicherweise deshalb ein Thema als wichtigen Dauerbrenner empfanden, auch wenn es statistisch gesehen keines ist, weil es ihnen eventuell emotional wichtig war. Umgekehrt fehlt ihnen die emotionale Bedeutung gewisser Themen, die statistisch gesehen sehr präsent waren, wie etwa die Kategorie FIT. Außerdem beschränkt sich die Erinnerung an die Relevanz bestimmter Themen sicherlich nicht auf die Vorstandssitzungen und Vollversammlungen, sondern auch auf informelle Gespräche mit Mitgliedern, was in der Statistik nicht abgebildet werden kann.

GP4 ging anhand der ihr vorgelegten Liste der Kategorien auf ausgewählte Themen ein. Bei der Kategorie FIT erwähnt sie viel Streit und eine verstärkte Aufmerksamkeit für dieses Thema ab dem in Wien abgehaltenen FIT-Weltkongress 1984. Ein Blick in die Statistik wiederum zeigt, dass das Topthema FIT über die Jahre, mit Ausnahme einer ruhigeren Phase zwischen 1975 und 1979 und weiteren punktuellen Zwischentiefs, immer sehr präsent war. Die Werbung für den Verband/Mitglieder bezeichnet sie als ein Thema, an dem es immer „dranzubleiben“ gegolten hätte, was auch die statistische Auswertung (Rang 5 der Gesamtwertung) eindeutig belegt. Zur Kategorie Zusammenarbeit mit universitären Ausbildungsstätten führt GP4 aus, dass es in den Anfangsjahren so gut wie keinen Kontakt mit dem Institut in Innsbruck gegeben habe, während die Zusammenarbeit mit Graz dank engagierter Vorstandsmitglieder immer gut gewesen sei. Was die Zusammenarbeit mit dem Wiener Institut betreffe, habe es über die Jahre immer wieder mehr oder weniger enge Kontakte gegeben, bedingt vor allem durch die Tatsache, dass Unterrichtende gleichzeitig Vorstandsmitglieder waren, etwa Birgit Strolz, Ingrid Kurz und Hildegund Bühler. Zum Thema Mitteilungsblatt erwähnt GP4, dass es daran immer wieder inhaltliche Kritik gegeben habe, unter anderem durch Ingrid Kurz, an die auch dann prompt die Redaktion übertragen wurde, die sie in den 80er- und 90er-Jahren gut 10 Jahre innehatte.

GP5 bezeichnet vorwiegend folgende Themen als „roten Faden“, der sich durch die Verbandsarbeit zieht: Bekanntmachung Berufsbild in der Öffentlichkeit, Bewusstseinsbildung translatorische Qualität in der Öffentlichkeit, Honorare, Werbung für Verband/Mitglieder, Mitgliedschaft, Mitteilungsblatt, Verzeichnis Übersetzen/Dolmetschen und Steuern/Sozialversicherung. Statistisch kann dies in Bezug auf die Bekanntmachung des Berufsbilds in der Öffentlichkeit (Rang 11 der Gesamtwertung) nicht bestätigt werden, zumal das Thema während der Jahre 1980 und 1988 gar nicht behandelt wurde. Werbung für

Verband/Mitglieder ist auch statistisch gesehen ein Topthema, genauso wie das Mitteilungsblatt. Die anderen von GP5 erwähnten Themen rangieren in den „Top 10“ der Verbandsthemen über die Jahre und können somit mit Fug und Recht als prioritär bezeichnet werden. Die Kategorie Wirtschaftskammer bezeichnet GP5 weniger als roten Faden denn als „rotes Tuch“. Laut GP5 ging lange Jahre das Bonmot um, dass die Kammer unseren Berufsstand „den Maronibratern“ zuordnen würde. De facto waren Übersetzungsbüros jahrzehntelang Teil der Fachgruppe Druck, was vergleichbar kurios anmutet. Tatsächlich wurde das Thema Wirtschaftskammer bis 2002 – mit Ausnahme des Jahres 1980 (Erwähnung bei 25% der Sitzungen) – bei den Sitzungen kein einziges Mal erwähnt. Erst ab 2003 zeichnet sich wieder eine zaghafte Annäherung an dieses Thema ab, die sich im Aufbau einer Gesprächsbasis zur Gewerbescheinfrage niederschlug, die allerdings bis heute ungelöst ist. 2011 erreichte die Kategorie Wirtschaftskammer ihren bisherigen Höhepunkt (Erwähnung bei 37,5% der Sitzungen).

GP5 war der Meinung, dass die Kategorien Publikationen und Fortbildung nicht von Anfang an wichtige Themen in der Verbandsarbeit waren. In Bezug auf die Fortbildung kann dies statistisch klar bestätigt werden. Die Kategorie Publikationen hingegen war in den Anfangsjahren immer wieder Thema, wenn auch auf niedrigem Niveau, um von 1965 bis 1977 den Nullwert zu erreichen. Erst ab 1989 rückte dieses Thema – allerdings ebenfalls auf niedrigem Niveau – auf die Agenda der Sitzungen. Der bisherige Höhepunkt wurde 1991 (28,57%) erreicht. In diesem Jahr wurde etwa ins Auge gefasst, die Publikation „10 Gebote für Redner bei internationalen Tagungen“ auch ins Französische zu übersetzen.

Die Kategorie Verbesserung der Arbeitsbedingungen assoziiert GP5 in erster Linie mit den Bemühungen um angemessene Kabinen. Dank der Bemühungen der AIIC seien Tischkabinen schon lange nicht mehr vorhanden und auch die viel zitierte „Hühnerleiter“, mittels derer die Dolmetscherinnen die Kabinen zu erreichen hatten, sind obsolet. Die Statistik zeigt die intensivste Beschäftigung mit diesem Thema zwischen den Jahren 1979 und 1988. Es ist anzunehmen, dass die Verbesserung der Arbeitsbedingungen besonders in den allerersten Verbandsjahren – für die leider keine Dokumentation vorhanden ist – ein besonders zentrales Anliegen war. Seit 1993 wurde das Thema in keiner einzigen Vorstandssitzung oder Vollversammlung mehr erwähnt.

Wie auch die statistische Auswertung belegt (Platz 19 von 20 in der Gesamtwertung), schätzt GP5 die Beschäftigung mit der Kategorie Qualitätsbewertung/Parameter für die Erbringung translatorischer Leistungen als gering ein. In diesem Zusammenhang erwähnt sie zwar die Behandlung des Themas Ö-Norm, die allerdings ausschließlich auf den Projektmanagement-Aspekt der Translation und die Abläufe, aber nicht auf die Qualität der Translation an sich ausgerichtet sei. Bei der Kongressbesetzung hat GP5 eine „Wellenbewegung“ in Erinnerung. Statistisch gesehen war die Kongressbesetzung bis 1977 ein relativ prominentes Thema und erlebte dann die erwähnten Wellenbewegungen,

allerdings auf sehr niedrigem Niveau, und erreichte auch oft den Wert null, was sicherlich mit den immer wieder auftretenden kartellrechtlichen Fragen zu erklären ist.

7.8 Beantwortung der Forschungsfrage 1

Forschungsfrage 1 lautete wie folgt: Gab es Schwerpunktverschiebungen bei der Verbandsarbeit seit der Gründung des Verbands? Wenn ja, welche?

Vorab muss gesagt werden, dass die Schwerpunkte der Verbandsarbeit angesichts der fehlenden Unterlagen nicht seit dem Jahr der Gründung 1954, sondern ab 1960 analysiert wurden.

Die Analyse der Entwicklung der Schwerpunkte der Verbandsarbeit stützt sich auf die quantitative Auswertung der Protokolle der Vorstandssitzungen und der Vollversammlungen. Ergänzt wurde das statistische Material um die Einschätzung der Expertinnen.

Die Betrachtung der Entwicklung der Themen zeigt insofern eine Schwerpunktverschiebung, als bestimmte Themen entweder anfangs nicht relevant waren und es erst in späteren Jahren wurden bzw. umgekehrt. Während bei den meisten Themen gesagt werden kann, dass zwar eine Auf- und Abwärtsbewegung festgestellt werden kann, aber kaum ein Thema tatsächlich im Laufe der Zeit „eingeschlafen“ ist oder umgekehrt lange nicht präsent war und erst zu einem bestimmten Zeitpunkt aktuell wurde, gibt es zwei Ausnahmen dafür: Fortbildung und Honorare, beides „Topthemen“ (Platz 3 bzw. 4 in der Gesamtwertung). Das Thema Fortbildung spielte, wie oben beschrieben, lange Jahre keine Rolle in der Verbandsarbeit und war erst ab 1990 aktuell. Seither hat es sich zu einem der zentralen Themen der Verbandsarbeit entwickelt. Diese Tatsache stimmt auch mit der Einschätzung der befragten Expertinnen überein.

Bei der Kategorie Honorare wiederum zeigt sich, dass dieses Thema bis 1980 prominent vertreten war. Danach sanken die Erwähnungen in den Sitzungen. Nach einem Zwischentief im Jahr 1988 (Erwähnung bei 0% der Sitzungen) und einem Zwischenhoch im Jahr 1992 (Erwähnung bei 50% der Sitzungen) hat sich die Beschäftigung mit diesem Thema seit 1995 auf vergleichsweise niedrigem Niveau eingependelt. Dies ist auch der Zeitraum, in dem die Beschäftigung mit der Kategorie Fortbildung stark zunimmt und sich auf hohem Niveau einpendelt. Die unten stehende Grafik zeigt, wie sich diese beiden Kategorien 1993 kreuzen und seither in entgegengesetzte Richtungen entwickelt haben, wobei die Entwicklung bei der Kategorie Fortbildung noch deutlich ausgeprägter war als bei den Honoraren:

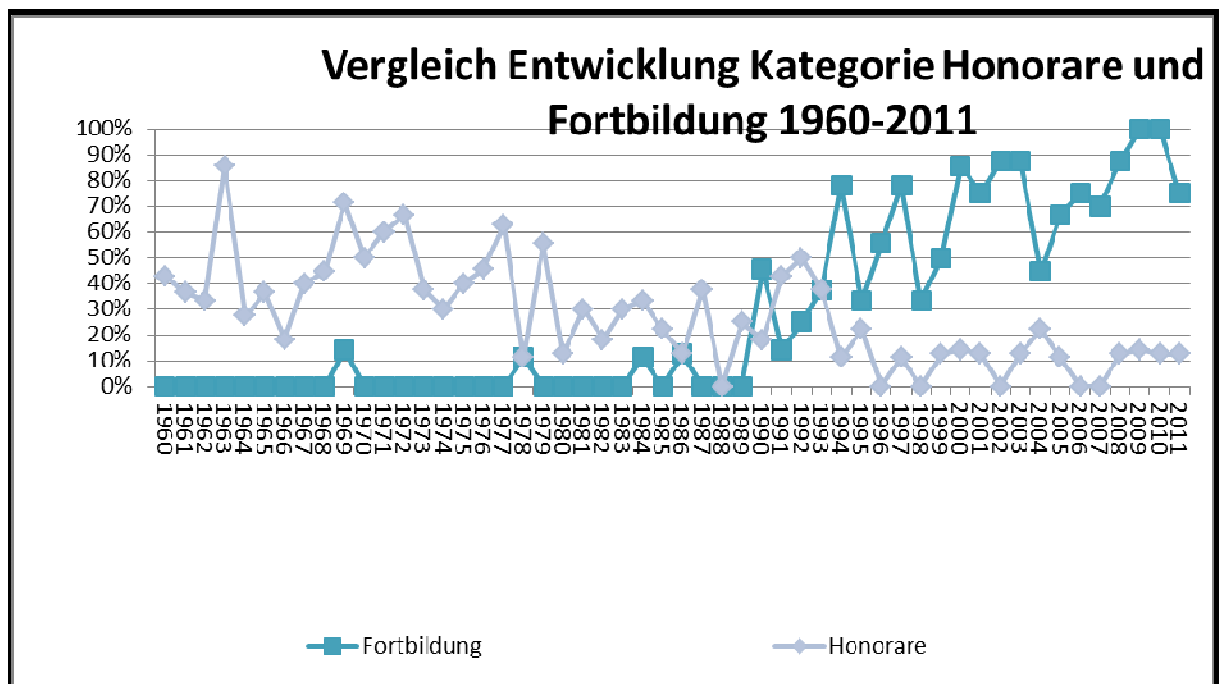


Abbildung 17: Vergleich Entwicklung der Kategorie Honorare und Fortbildung 1960-2011

Während die Topthemen der Gesamtauswertung 1960 bis 2011 (in absteigender Reihenfolge) FIT, Mitteilungsblatt, Fortbildung, Honorare, Werbung für Verband/Mitglieder waren, ergibt sich bei Teilung des Untersuchungszeitraums in zwei Hälften ein differenzierteres Bild. Die Auswertung für 1960 bis inklusive 1985 sieht wie folgt aus:

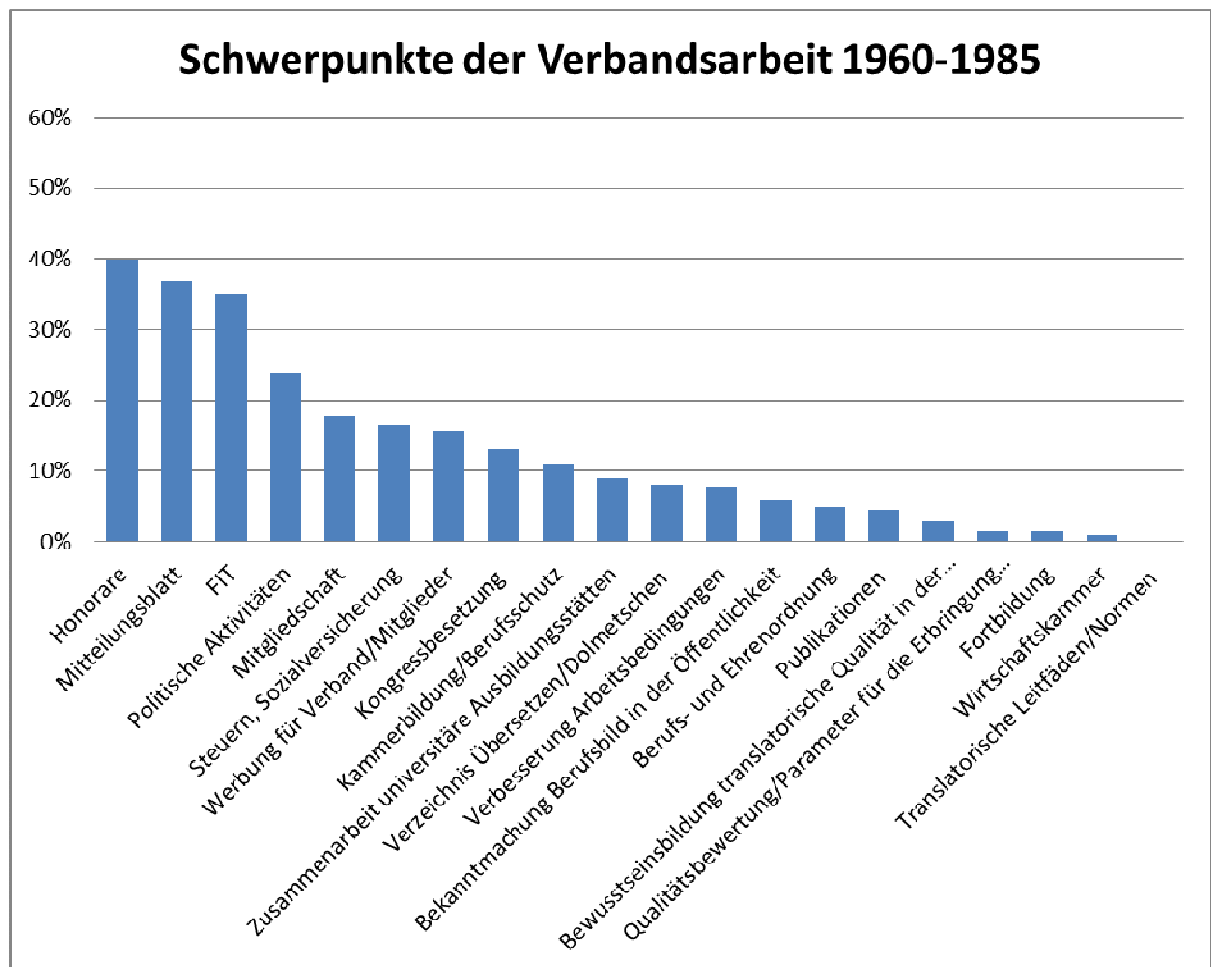


Abbildung 18: Schwerpunkte der Verbandsarbeit von 1960 bis 1985

Es zeigt sich, dass in den ersten 26 Jahren der Verbandsarbeit die Kategorie Honorare an erster Stelle steht (Erwähnung bei 40,04% der Sitzungen), gefolgt von Mitteilungsblatt (36,82%), FIT (34,93%), politische Aktivitäten (23,91%) und Mitgliedschaft (17,72%). Da die Kategorie Politische Aktivitäten in der Gesamtwertung nicht mehr unter den Top fünf ist, kann daraus der Schluss gezogen werden, dass der Verband in den Anfangsjahren deutlich mehr politische Aktivitäten an den Tag gelegt hat als in der zweiten Hälfte seiner Geschichte. Die folgende Grafik verdeutlicht dies:

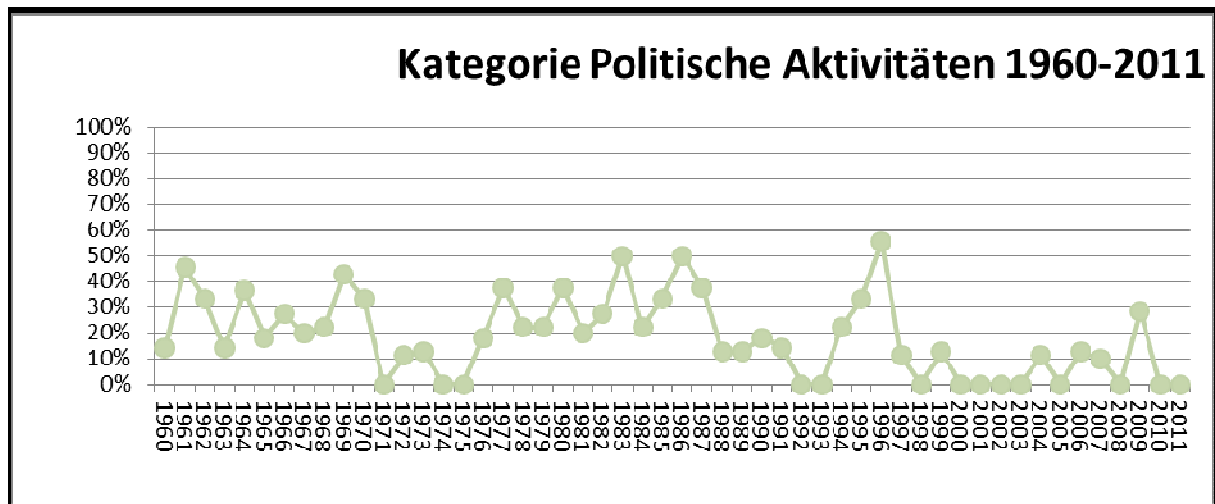


Abbildung 19: Entwicklung Kategorie Politische Aktivitäten

Das Thema Mitgliedschaft, das in der ersten Hälfte der Verbandsentwicklung Platz fünf belegt, kommt in der Gesamtbewertung lediglich auf Rang acht und in der zweiten Hälfte der Verbandsentwicklung auf Rang 11 von 20. Dies zeigt, dass das Thema Mitgliedschaft in der ersten Hälfte der Verbandsentwicklung einen höheren Stellenwert einnahm als danach, auch wenn es in den 90er-Jahren ein „Zwischenhoch“ gab. Folgende Grafik verdeutlicht dies:

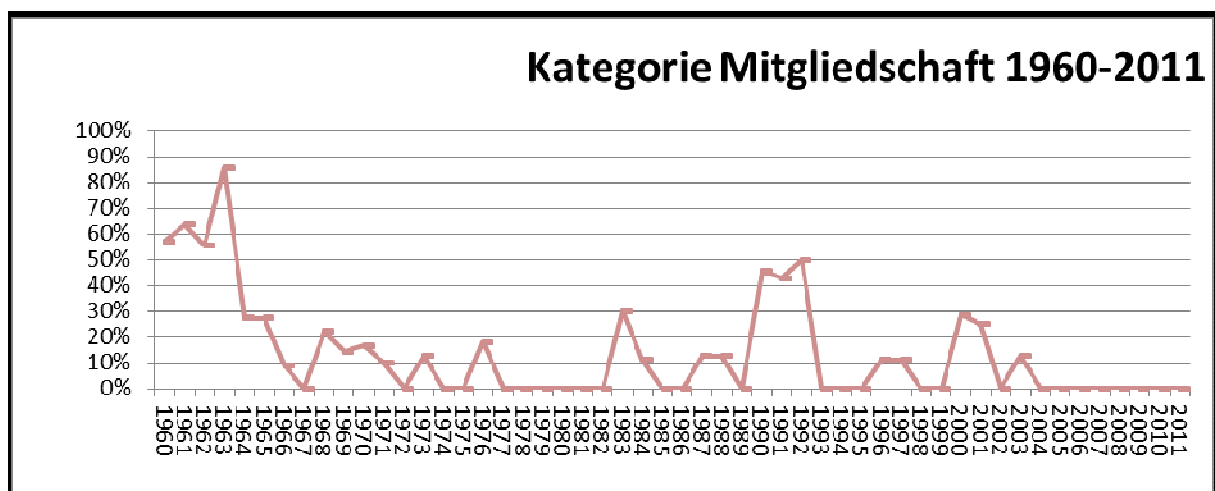


Abbildung 20: Entwicklung Kategorie Mitgliedschaft

Wie bereits oben bei der Entwicklung der entsprechenden Kategorie beschrieben, nimmt die Fortbildung in der frühen Verbandsarbeit einen denkbaren geringen Stellenwert ein und erreicht Platz 18 von 20 (Erwähnung in 1,40% der Verbandssitzungen).

Die Analyse der Schwerpunktentwicklung der Verbandsarbeit in der zweiten Hälfte des analysierten Zeitraums (1986-2011) führt zu folgender Rangliste auf den ersten fünf Plätzen: Fortbildung (Erwähnung bei 52,48% der Sitzungen), FIT (33,23%), Mitteilungsblatt

(28,41%), Werbung für Verband/Mitglieder (25,30%), Zusammenarbeit mit universitären Ausbildungsstätten (16,48%).

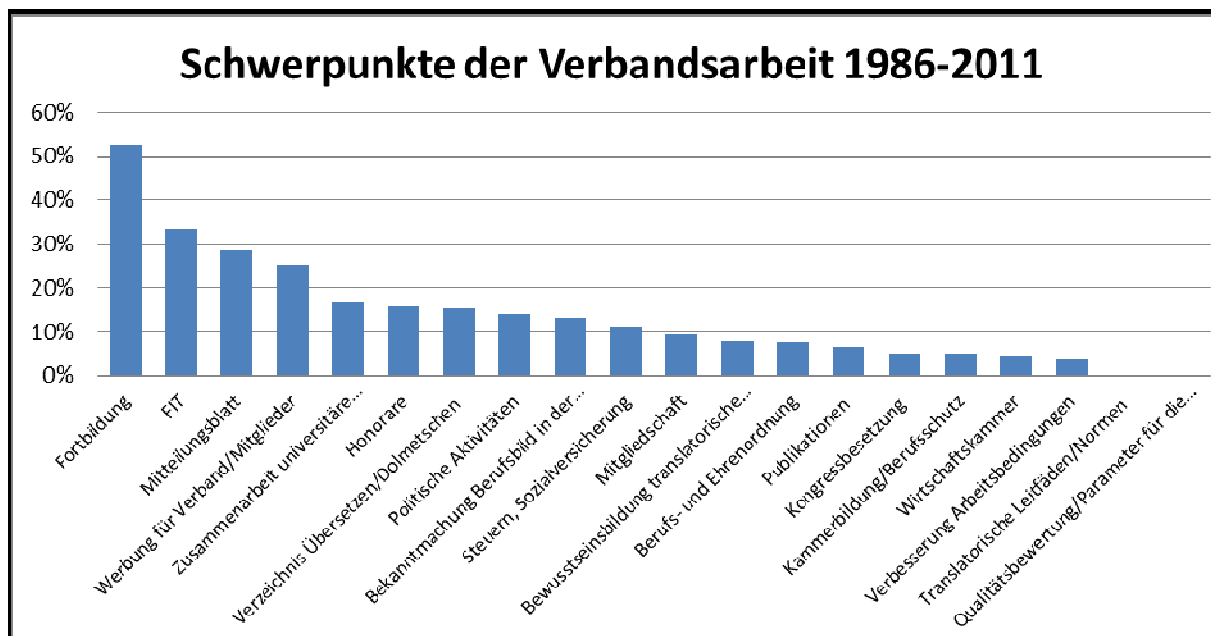


Abbildung 21: Schwerpunkte der Verbandsarbeit 1986-2011

Bei dieser Auswertung sind zwei Dinge auffallend: Eines ist der deutliche Abstand zwischen der erstplatzierten Kategorie Fortbildung und der zweitplatzierten FIT. Dies weist auf den relativen Stellenwert dieses Themas innerhalb der Verbandsarbeit hin. Zweitens fällt auf, dass die Kategorie Zusammenarbeit mit universitären Ausbildungsstätten den fünften Platz erreicht, während diese Kategorie in der ersten Hälfte der Verbandsgeschichte lediglich den 10. Platz und in der Gesamtwertung den 9. Rang erreicht. Die folgende Grafik verdeutlicht den Anstieg der Relevanz dieses Themas, insbesondere in den Jahren 1998 bis 2002 und 2008 bis 2011. Insgesamt kann dieses Thema statistisch gesehen jedoch nicht als prioritär für die Verbandsarbeit im gesamten Untersuchungszeitraum betrachtet werden.

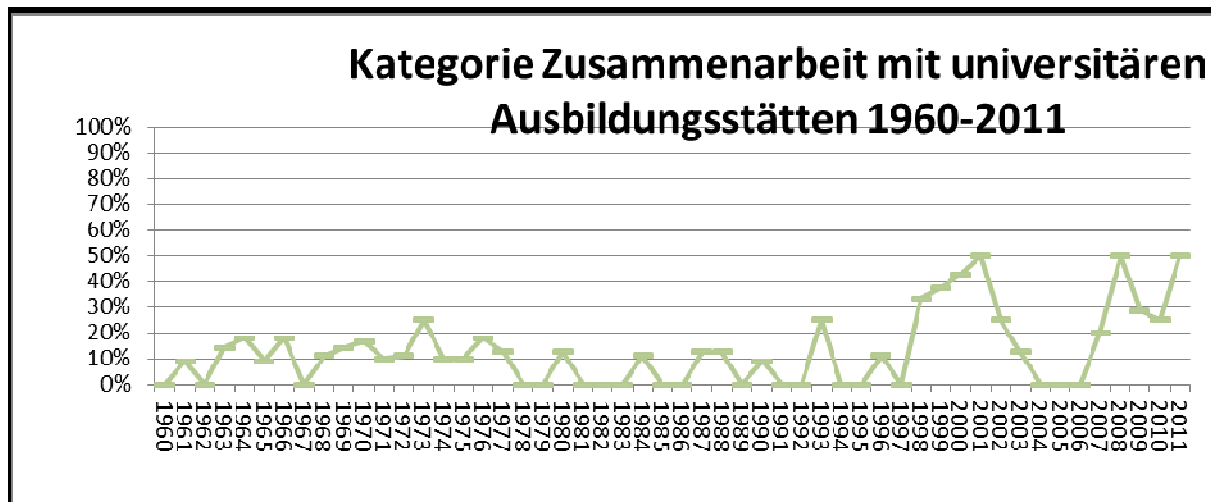


Abbildung 22: Entwicklung Kategorie Zusammenarbeit mit universitären Ausbildungsstätten

Aus der Wertung der Top fünf gefallen ist das Thema Honorare, das in der Gesamtwertung Platz vier und in der ersten Hälfte des Analysezeitraums den ersten Platz einnimmt. Aber auch in den Jahren 1986-2011 bleibt dieses Thema mit Platz 6 (Erwähnung bei 15,82% der Sitzungen) relevant.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird die nächste Grafik im Querformat dargestellt. Sie zeigt die Analysekategorien im direkten Vergleich zwischen der ersten und zweiten Hälfte des Analysezeitraums. Sie zeigt sehr deutlich die Schwerpunktverschiebung im Bereich Fortbildung, von der Erwähnung bei 1,40% der Sitzungen im ersten Analysezeitraum zu 52,48% im zweiten. Beträchtlich ist, wie bereits erwähnt, der Unterschied in der Kategorie Honorare, wobei diese Kategorie im ersten Zeitraum mit 40,04% stark präsent war, im zweiten Zeitraum aber nur bei durchschnittlich 15,82% rangierte. Dennoch kommt diese Kategorie in der Gesamtwertung auf Platz 4. Knapp über 10 Prozentpunkte liegen zwischen der Kategorie Politische Aktivitäten im Vergleich: 23,81% von 1960-1985 und 13,90% von 1986-2011. Knapp darunter liegt der Abstand bei der Kategorie Werbung für Verband/Mitglieder, der sich von der ersten zur zweiten Hälfte des Analysezeitraums stark gesteigert hat, von Erwähnung bei 15,68% der Sitzungen zu 25,30%. In der Gesamtwertung kommt diese Kategorie auf Platz fünf.

Konstant geblieben ist die Kategorie FIT mit 34,93% in der ersten Hälfte zu 33,23% in der zweiten Hälfte, wodurch das Thema insgesamt den 1. Platz belegt. Beim Zweitplatzierten in der Gesamtauswertung, dem Mitteilungsblatt, zeigt sich eine ausgeprägtere Beschäftigung mit dem Thema von 1960-1985 (36,82%) – also den Jahren, in denen inhaltliche Weichenstellungen gesetzt wurden. Zwischen 1986 und 2011 wurde das Mitteilungsblatt in 28,41% der Sitzungen behandelt.

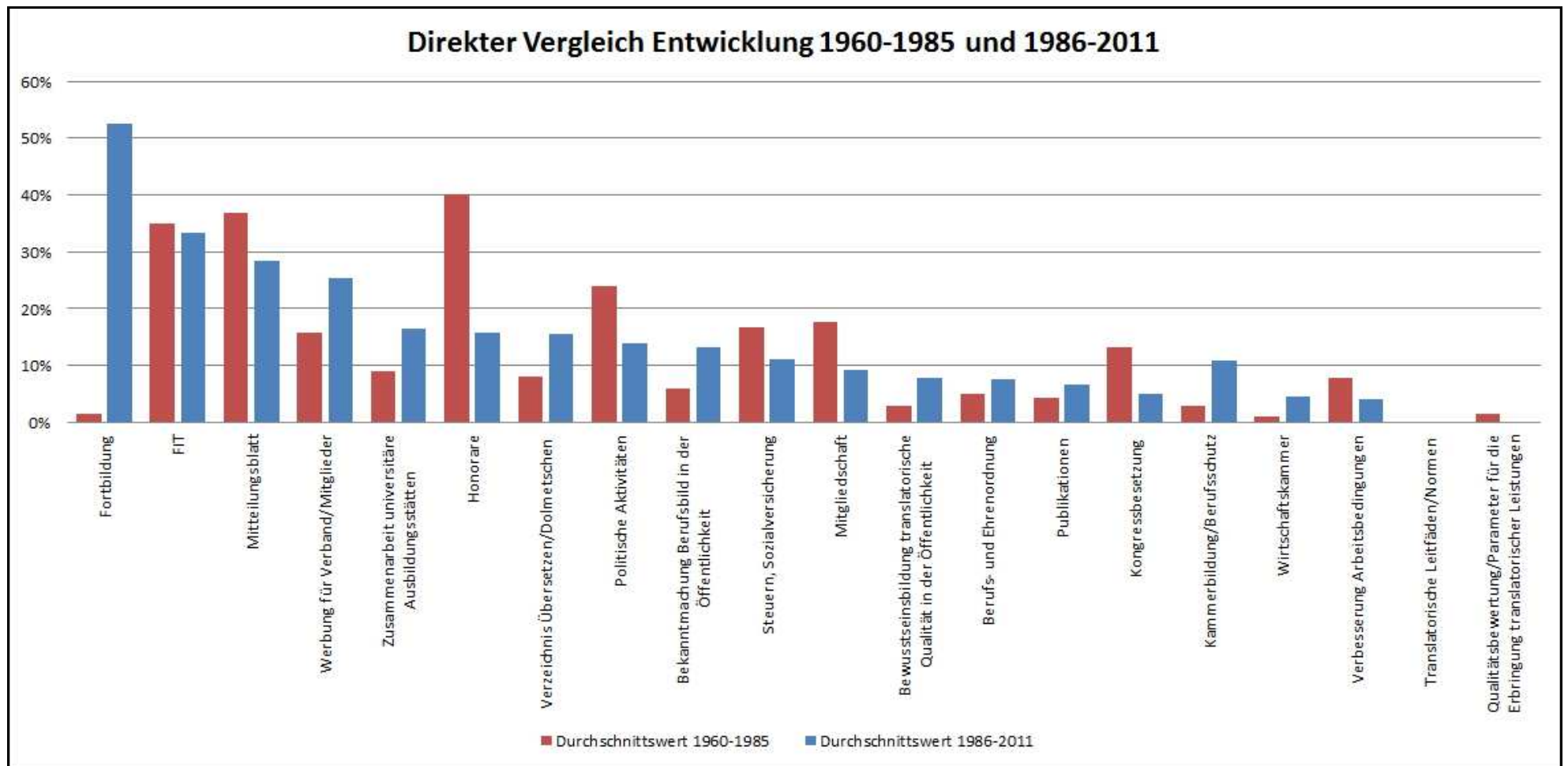


Abbildung 23: Vergleich Schwerpunkte der Verbandsarbeit 1960-1985 und 1986-2011

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass, auch wenn viele Kategorien über die Jahre relativ konstant geblieben sind, es bei ausgewählten Kategorien deutliche Verschiebungen bei der Schwerpunktsetzung der Verbandsarbeit gegeben hat. Besonders deutlich wird dies bei der Fortbildung, die in der ersten Hälfte der Verbandsgeschichte kein Thema war, danach aber zum „Dauerbrenner“ wurde und insgesamt auf den 3. Platz kommt. Mit Ausnahme der Fortbildung gibt es keine andere Kategorie, die jahrelang nicht behandelt wurde und dann „entdeckt“ wurde bzw. umgekehrt anfangs stark präsent war, um dann in Vergessenheit zu geraten. Die zweitgrößten Veränderungen bestehen bei der Entwicklung der Kategorie Honorare (Rückgang um 24,22% von der ersten zur zweiten Hälfte des Analysezeitraums). Bei den Kategorien Werbung für Verband/Mitglieder und Politische Aktivitäten liegt die Veränderung bei jeweils rund 10%, was ein zu geringer Wert ist, um als Schwerpunktverschiebung gewertet zu werden. Als Schwellenwert für eine Schwerpunktverschiebung wurde eine Steigerung oder ein Rückgang um über 20% angenommen.

Somit kann also Forschungsfrage 1 aufgrund der statistischen Auswertung dahingehend bejaht werden, dass es eine Schwerpunktverschiebung bei der Verbandsarbeit gegeben hat, und zwar bei Fortbildung und bei den Honoraren. Wie in Abbildung 17 dargestellt, kann gesagt werden, dass es bei diesen beiden Themen ab dem Jahr 1993 eine entgegengesetzte Entwicklung gab. Drei von fünf Gesprächspartnerinnen hatten in Erinnerung, dass Fortbildung in den Anfangsjahren kein Thema der Verbandsarbeit war, während zwei nicht explizit auf dieses Thema eingingen. Beim Thema Honorare war eine Gesprächspartnerin der Meinung, dass Honorare immer in der Verbandsarbeit stark präsent waren, was insofern bestätigt werden kann, als die Honorare insgesamt auf Platz 4 rangieren, in der ersten Hälfte der Verbandsgeschichte auf Platz 1 und in der zweiten Hälfte auf Platz 6. Drei Gesprächspartnerinnen machten keine konkreten Angaben zur Entwicklung des Verbandsthemas Honorare.

7.9 Beantwortung der Forschungsfrage 2

Forschungsfrage 2 lautete wie folgt: Kann UNIVERSITAS AUSTRIA angesichts der aktuell ausgeübten Verbandsaktivitäten als Lobbying-Organisation oder als Gewerkschaft bezeichnet werden?

Zur Beantwortung dieser Frage wurde die statistische Auswertung, ergänzt um die persönliche Einschätzung der befragten Expertinnen und die Einschätzung der Verbandsmitglieder herangezogen. Als „aktuell ausgeübte Tätigkeiten“ wurde der Zeitraum der letzten fünf Jahre, also 2006 bis 2011, herangezogen. Es wurde davon ausgegangen, dass eine gewerkschaftliche Funktion dann besteht, wenn sich der Verband intensiv den Themen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und Honorare bemüht, wobei als „intensiv“ die

Beschäftigung mit dem Thema bei über 20% der Sitzungen verstanden wird. Eine Lobbying-Funktion gilt dann als erfüllt, wenn sich der Verband zu über 20% politischen Aktivitäten widmet. Als politische Aktivitäten sind sämtliche Maßnahmen zu verstehen, die den Versuch der Einflussnahme auf die Gesetzgebung im Sinne der Verbandsinteressen darstellen.

7.9.1 Statistische Betrachtung

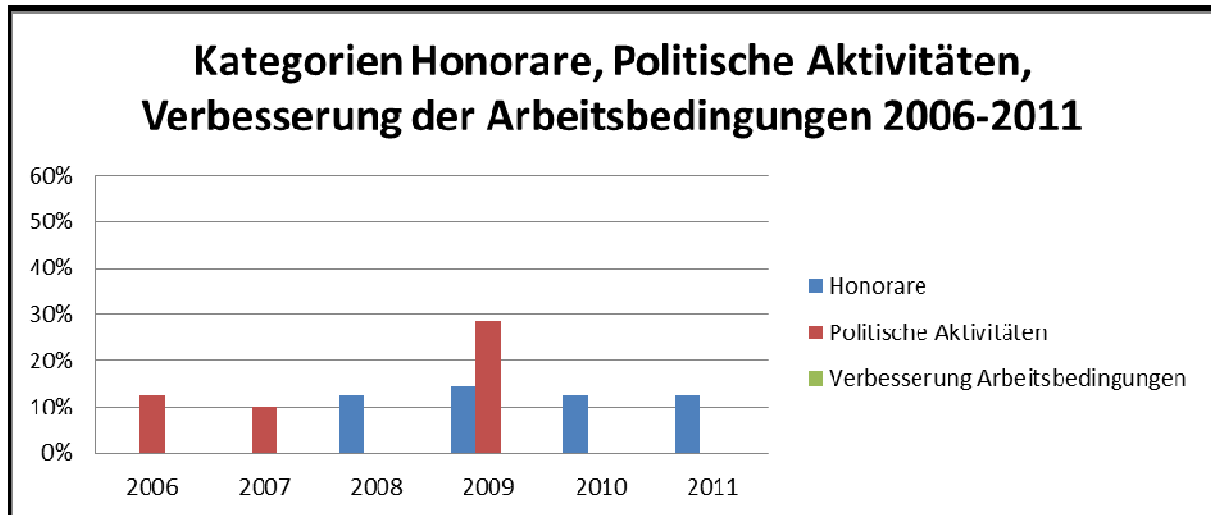


Abbildung 24: Kategorien Honorare, Politische Aktivitäten, Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Die Grafik oben zeigt, dass sich der Verband in den letzten fünf Jahren der Verbandsarbeit nur in sehr geringem Ausmaß dem Thema Honorare (Erwähnung bei durchschnittlich 8,63% der Sitzungen) und dem Thema Verbesserung der Arbeitsbedingungen gar nicht zugewendet hat. Was die Kategorie Politische Aktivitäten betrifft, so waren diese in den Jahren 2006, 2007 und 2009 Thema bei durchschnittlich 8,51% der Sitzungen, mit einem Hoch im Jahr 2009 (28,57%). In diesem Jahr fanden intensive Bemühungen im Bereich Kommundolmetschen inklusive der Formulierung zweier parlamentarischer Anfragen für die Grünen statt.

7.9.2 Meinung der Expertinnen

GP1 meint zur Frage der gewerkschaftlichen Funktion, dass der Verband juristisch gesehen keine Gewerkschaft sei. Es hätte stets gegolten, jede Parteipolitik zu vermeiden. UNIVERSITAS AUSTRIA habe sich immer als unpolitisch verstanden. Was die Lobbying-Funktion betrifft, ist GP1 der Meinung, dass der Verband diese Funktion aktuell erfüllt. Auf die Vergangenheit bezogen sagt sie, dass die Ausrichtung des Verbandes ursprünglich in Richtung Lobbying gedacht war, wobei sie die heutige negative Konnotation des Begriffs bedauert.

GP2 ist der Meinung, dass der Verband durchaus gewerkschaftliche Funktionen wahrnimmt. In diesem Zusammenhang erwähnt sie weniger direkte Bemühungen um die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und das Starkmachen für Honorare als die Aktivitäten rund um Bewusstseinsbildung durch Presseaussendungen und Vergabe des „Übersetzungspreises“¹⁸. Allerdings erwähnt sie, dass die gewerkschaftliche Funktion des Verbands durchaus vorhanden ist, zur vollen Erfüllung aber die Solidarität unter den Mitgliedern fehle. Als größte Probleme in diesem Bereich erwähnt sie das öffentliche Vergabewesen und Billigangebote bzw. gegenseitiges Unterbieten zwischen den Mitgliedern. Für kontinuierliche Lobbying-Aktivitäten fehlt laut GP2 schlicht das Geld. Im Rückblick auf die Entwicklung des Verbandes meint GP2, dass lange versucht wurde, wenn nicht eine tatsächliche Kammer, so doch eine dem sehr ähnliche Struktur („next best thing“) aufzubauen, was letztlich nicht gelungen sei. Die heutigen Erfolgchancen für erneute Bemühungen in diese Richtung sieht sie als kaum vorhanden an, insbesondere angesichts der Tendenz zur Deregulierung. Das kleine „window of opportunity“ sei unwiederbringlich vorüber.

GP3 bejaht die Frage der Funktion einer Gewerkschaft angesichts der aktuell ausgeübten Verbandsaktivitäten und verweist dabei auch auf die AIIC und deren intensive Bemühungen um Verbesserung der Arbeitsbedingungen („gekämpft wie die Löwen“). Da sie auch legislative Bemühungen seitens des Verbandes sieht, bejaht sie die Frage nach der Funktion einer Lobbying-Funktion. Rückblickend führt sie aus, dass UNIVERSITAS AUSTRIA als Berufsverein gegründet worden sei, der der Beginn einer Gemeinschaft anstelle von Einzeldolmetscherinnen und -übersetzerinnen sein sollte. Auch sie erwähnt die Bemühungen einer Kammergründung. Heute sei der Verband eine schlagkräftige berufsorientierte Organisation, die die Interessen der Sprachmittlerinnen vertritt, während die AIIC an Bedeutung verloren habe.

Laut GP4 könne UNIVERSITAS AUSTRIA „mit Fantasie“ als Organisation mit gewerkschaftlicher Funktion bezeichnet werden. Gegründet sei der Verband als Mischung zwischen Alumni-Club und Berufsvertretung worden. Die Bezeichnung Lobbying-Organisation findet sie in Bezug auf die aktuelle Verbandsarbeit passend, zumal die politischen Aktivitäten heute nicht geringer seien als früher. Diese Einschätzung kann statistisch nicht untermauert werden (siehe Abbildung 23).

GP5 führt zur Frage der Gewerkschaft aus, dass UNIVERSITAS AUSTRIA „auf keinen Fall“ die Funktion einer Gewerkschaft habe, da dies auch eine Frage der politischen Orientierung sei. Die Mehrheit der Mitglieder hätte dies laut GP5 nicht befürwortet. Die Lobbying-Funktion sieht sie dahingehend erfüllt, als der Verband den Platz von Übersetzerinnen und Dolmetscherinnen gesetzlich zu fixieren trachte. Auch die ausgeübte

¹⁸ Dieser Preis wurde ins Leben gerufen und 2007 erstmals vergeben, um eine Doppelfunktion zu erfüllen: Einerseits sollen besonders misslungene Übersetzungen „prämiert“ werden und zweitens – die eigentliche Funktion für den Verband – soll damit darauf aufmerksam gemacht werden, dass gute Übersetzungen bei Profis, bevorzugt den Mitgliedern des Verbandes, besser aufgehoben sind.

Funktion der Interessensvertretung geht für sie in die Richtung einer Lobbying-Funktion. Rückblickend berichtet sie von den Bemühungen der Anerkennung des Übersetzens/Dolmetschens als freier Beruf, dem ersten Schritt zur Kammergründung. Gegründet wurde der Verband laut GP5 als lose Gruppierung von Menschen, die den gleichen Beruf ausüben.

Vier von fünf Gesprächspartnerinnen sehen angesichts der aktuell ausgeübten Verbandsaktivitäten die Funktion einer Lobbying-Organisation erfüllt. Bei der gewerkschaftlichen Funktion bejahen dies drei Gesprächspartnerinnen, für eine von ihnen wird diese Funktion „mit viel Fantasie“ erfüllt. Überwiegend sehen die Expertinnen also beide Funktionen erfüllt.

7.9.3 Meinung der Mitglieder

Im Rahmen der Online-Umfrage wurden die Mitglieder gefragt, welche Funktion der Verband UNIVERSITAS AUSTRIA überwiegend ausübt. Die Antwortmöglichkeiten lauteten wie folgt: Funktion einer Gewerkschaft, die sich für Tariffragen und Arbeitsbedingungen einsetzt; Funktion einer Interessensvertretung, die sich für die Belange der TranslatorInnen engagiert; Funktion einer Lobbying-Organisation, die Einfluss auf die Gesetzgebung nehmen will; Funktion eines Alumni-Verbandes, der die AbsolventInnen translatorischer Ausbildungsstätten vereint; Sonstiges. Mit 80,21% hat sich die überwiegende Mehrheit für die Funktion der Interessensvertretung entschieden, während für immerhin 11,72% die Funktion eines Alumni-Verbandes im Vordergrund steht. Lediglich jeweils 0,69% war der Meinung, dass der Verband die Funktion einer Gewerkschaft bzw. einer Lobbying-Organisation erfüllt. Nachdem dies eine verschwindend kleine Anzahl an Mitgliedern ist, kann der Schluss gezogen werden, dass die Mitglieder nicht der Meinung sind, dass der Verband als Lobbying-Organisation und/oder Gewerkschaft bezeichnet werden kann.

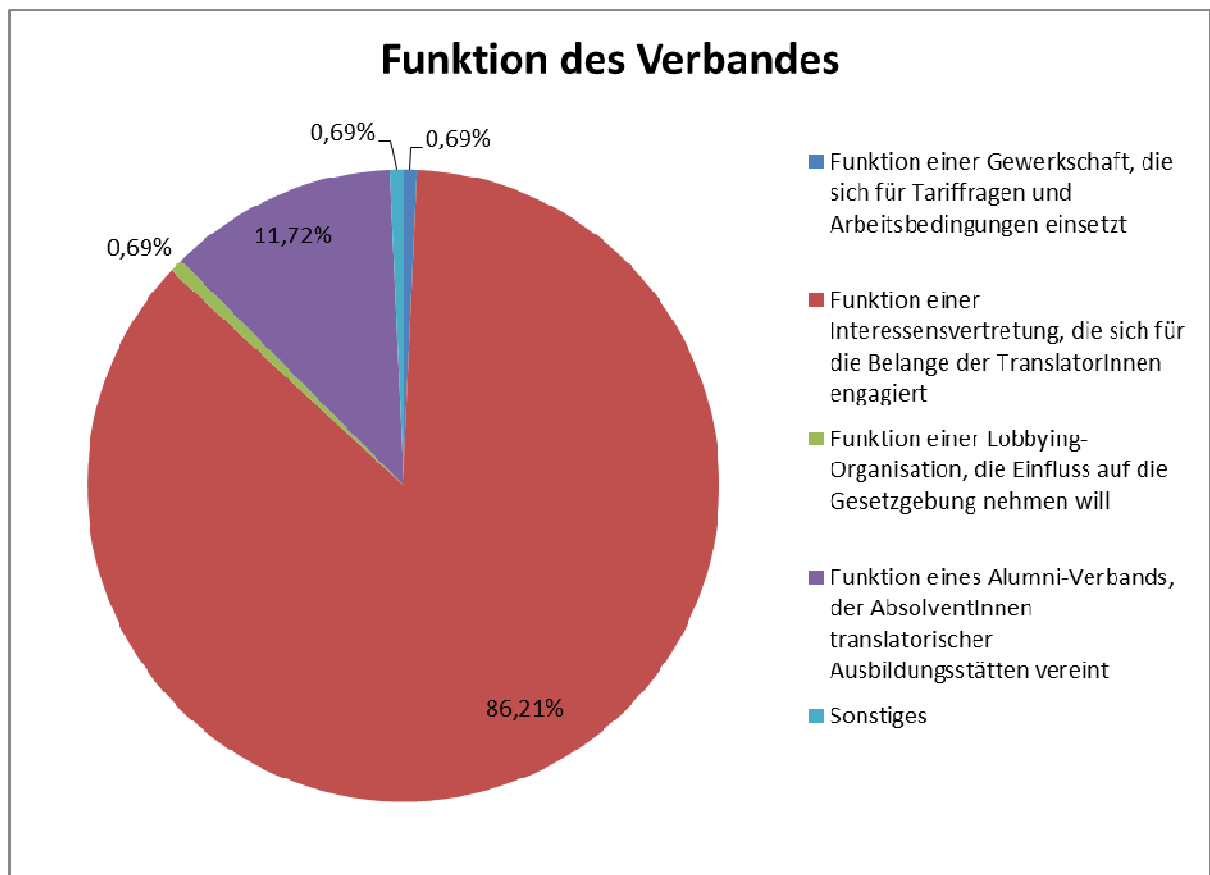


Abbildung 25: Funktion des Verbandes laut befragten Mitgliedern

Wenn die Mitglieder gefragt werden, ob sie der Aussage, dass der Verband eine schlagkräftige Interessensvertretung ist, zustimmen oder nicht, antwortet allerdings die Mehrheit der Mitglieder (52,41%) mit „nein“. Der scheinbare Widerspruch zu den oben vorgestellten Ergebnissen ist möglicherweise dadurch zu erklären, dass die Mitglieder den Verband zwar als Interessensvertretung sehen, dessen Tätigkeit aber nicht als „schlagkräftig“ bezeichnen würden. Anders gesagt werden die Bemühungen um Interessensvertretung zwar wohlwollend wahrgenommen, deren Auswirkung auf die Öffentlichkeit allerdings offenbar als gering eingeschätzt.

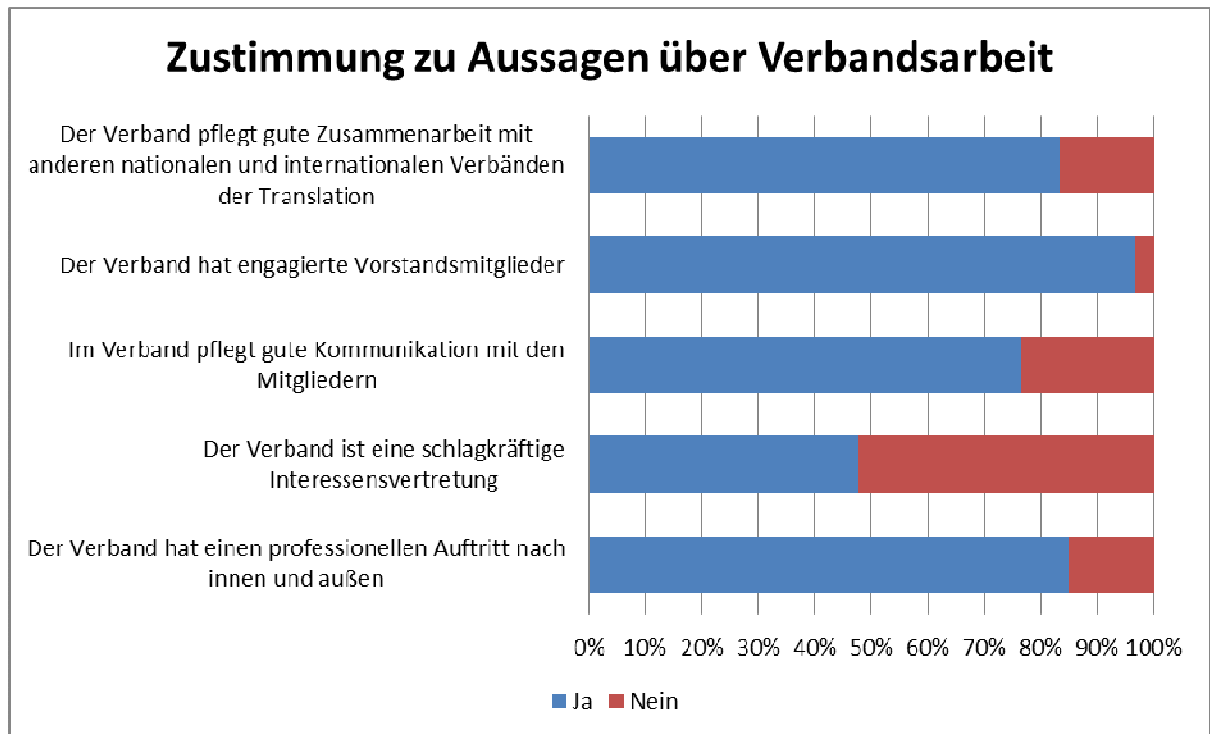


Abbildung 26: Wahrnehmung der Verbandsarbeit durch die befragten Mitglieder

7.9.3.1 Exkurs: gewünschte Funktion des Verbandes und Zufriedenheit mit Verbandsarbeit

Etwas differenzierter stellt sich die Situation dar, wenn den Mitgliedern folgende Frage gestellt wird, wobei keine Mehrfachantworten möglich waren: Welche Funktion sollte UNIVERSITAS AUSTRIA hauptsächlich erfüllen, um den Anforderungen des Berufes im 21. Jahrhundert gerecht zu werden? Die Auswertung zeigt, dass zwar weiterhin die Mehrheit (68%) die Funktion des Verbandes in der Interessensvertretung sieht. Allerdings möchten mit 21% beinahe ein Viertel der befragten Mitglieder, dass UNIVERSITAS AUSTRIA die Funktion einer Gewerkschaft, die sich für Tariffragen und Arbeitsbedingungen einsetzt, erfüllt. 7% wiederum möchten, dass der Verband die Funktion einer Lobbying-Organisation, die Einfluss auf die Gesetzgebung nehmen will, ausübt. Lediglich 1% der befragten Mitglieder möchte, dass UNIVERSITAS AUSTRIA als Alumni-Verband fungiert, wobei in diesem Zusammenhang der vergleichsweise hohe Wert von 12% der befragten Mitglieder bei der vorangegangenen Frage auffällt. Insgesamt ergibt sich hier für eine nicht unbeträchtliche Anzahl der Mitglieder eine Diskrepanz zwischen der Funktion, die der Verband in ihren Augen ausübt und der Funktion, die er nach ihrem Dafürhalten ausüben sollte.

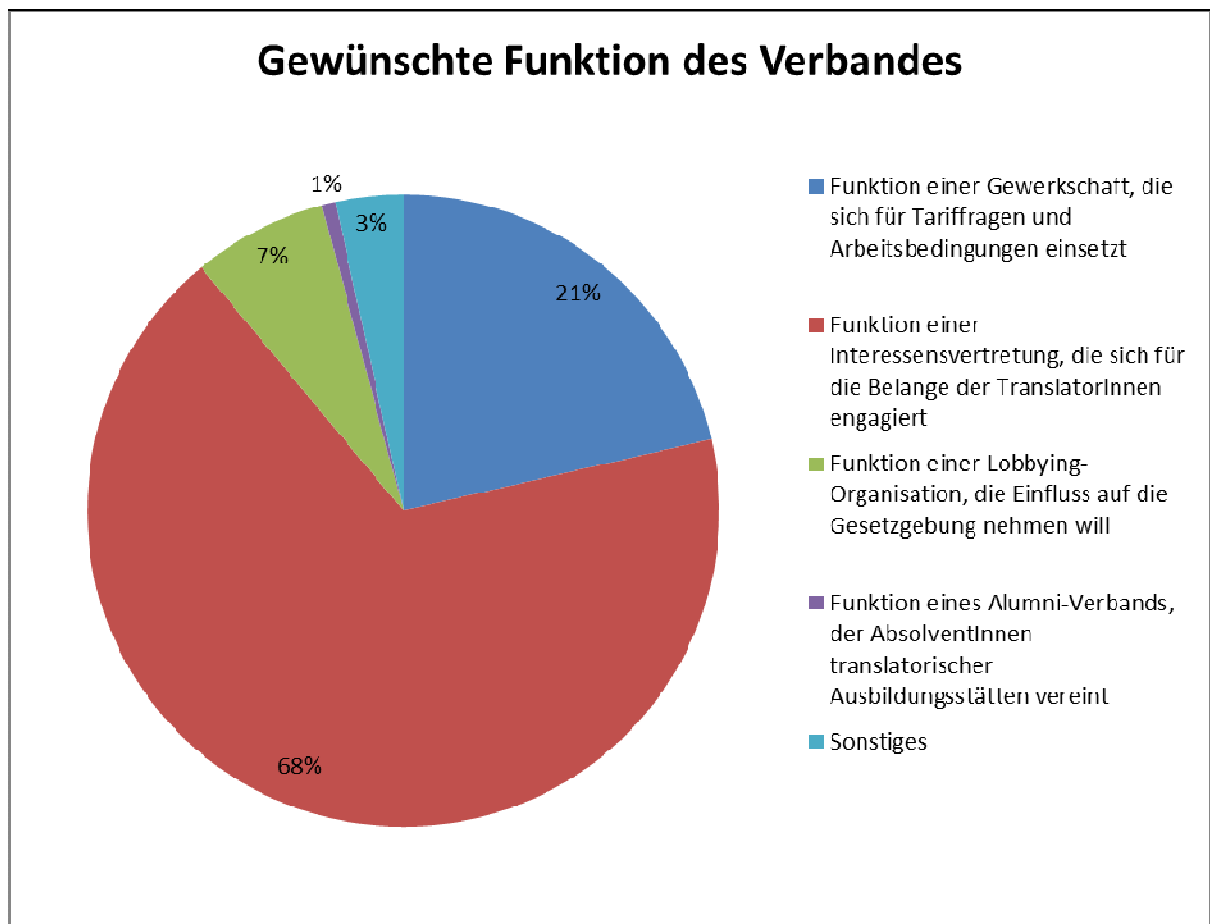


Abbildung 27: Gewünschte Funktion des Verbandes seitens der befragten Mitglieder

Nach ihrer Zufriedenheit mit der Verbandsarbeit befragt, zeigen sich die Mitglieder sehr (31%) oder relativ zufrieden (59%) – insgesamt liegt die positive Einschätzung also bei 90%. Lediglich 9% der Mitglieder sind eher weniger mit der Verbandsarbeit zufrieden und 1% unzufrieden.

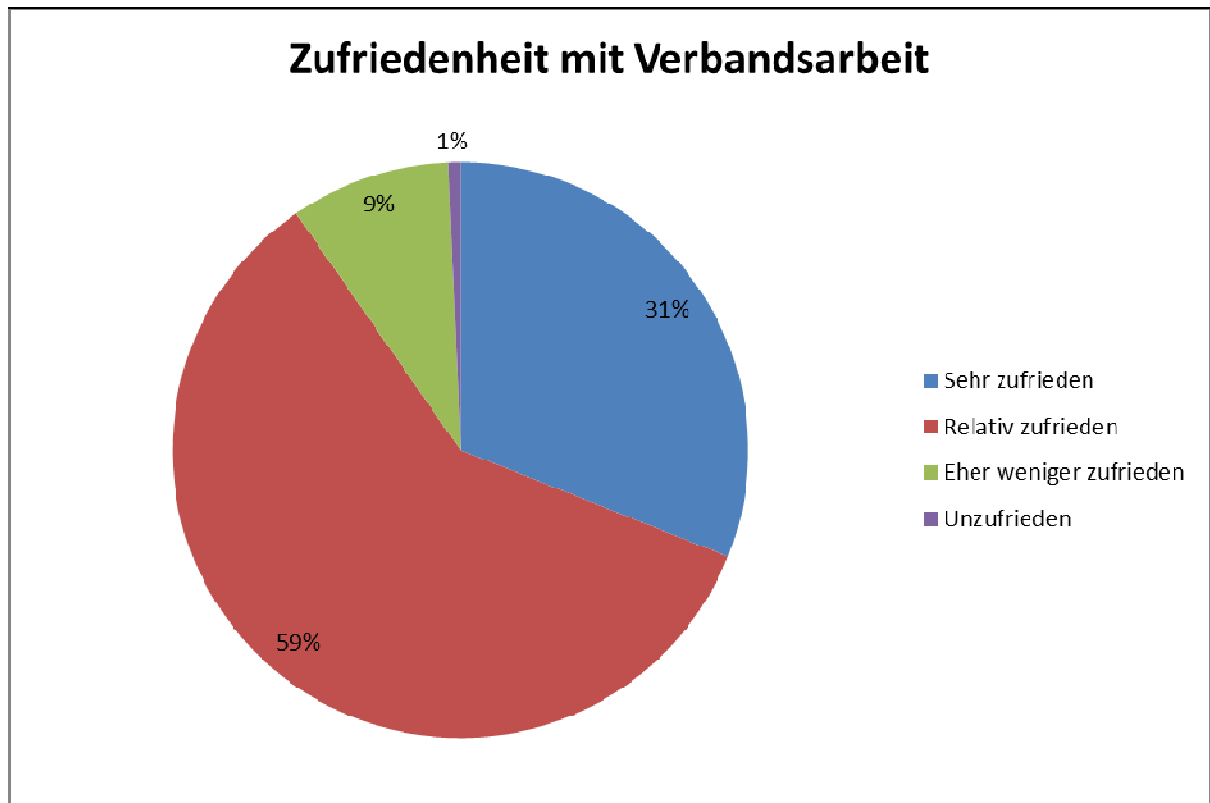


Abbildung 28: Zufriedenheit der befragten Mitglieder mit Verbandsarbeit

7.9.4 Zusammenfassung

Die statistische Auswertung der Verbandsdokumente zeigt, dass die Aktivitäten, die auf eine gewerkschaftliche Tätigkeit und/oder Tätigkeit als Lobbying-Organisation hinweisen, in der Verbandsarbeit stark unterrepräsentiert sind.

Vier von fünf Gesprächspartnerinnen sehen angesichts der aktuell ausgeübten Verbandsaktivitäten die Funktion einer Lobbying-Organisation erfüllt. Bei der gewerkschaftlichen Funktion bejahen dies drei Gesprächspartnerinnen, für eine von ihnen wird diese Funktion „mit viel Fantasie“ erfüllt. Überwiegend sehen die Expertinnen also beide Funktionen erfüllt.

Während also die Expertinnen angesichts der aktuell ausgeübten Verbandsaktivitäten der Meinung sind, dass UNIVERSITAS AUSTRIA sowohl eine gewerkschaftliche als auch eine Lobbying-Funktion erfüllt, steht die Einschätzung der Mitglieder dieser Meinung diametral entgegen. Zu nur sehr geringen Prozentsätzen sind sie der Meinung, dass der Verband die erwähnten Funktionen erfüllt. Interessant ist in diesem Zusammenhang allerdings, dass ein deutlich höherer Prozentsatz als jener, der die gewerkschaftliche und/oder Lobbying-Funktion erfüllt sieht, sich wünscht, dass der Verband ebendiese Funktion(en) wahrnimmt. 21% der Mitglieder, die an der Umfrage teilgenommen haben, möchten, dass der Verband gewerkschaftsähnliche Funktionen übernimmt. Da dies fast ein Viertel der befragten

Mitglieder betrifft, kann dies als zukünftiger Arbeitsauftrag für den Verband verstanden werden.

Zusammenfassend muss die Frage, ob UNIVERSITAS AUSTRIA angesichts der aktuell ausgeübten Verbandsaktivitäten als Lobbying-Organisation oder als Gewerkschaft bezeichnet werden kann, negativ beantwortet werden, zumal sowohl die statistische Auswertung als auch die Umfrage unter den Mitgliedern dazu eine deutlich abschlägige Auskunft geben. Davon divergierend ist allerdings die Meinung der befragten Expertinnen hervorzuheben.

7.10 Beantwortung der Forschungsfrage 3

Forschungsfrage 3 lautete folgendermaßen: Verfügt der Verband in den Augen seiner Mitglieder über symbolisches Kapital im Feld „Translation“?

Zur Beantwortung dieser Forschungsfrage wurden die Mitglieder befragt, einerseits alle Mitglieder des Verbandes mittels Online-Umfrage und andererseits die Expertinnen in Interviews. Die Expertinnen wurden ersucht, nicht an der Online-Umfrage teilzunehmen, um die Ergebnisse nicht zu verfälschen.

Bei der Online-Umfrage zielten die folgenden zwei Fragen auf die Beantwortung von Forschungsfrage 3 ab:

- Aus welchem Grund sind Sie UNIVERSITAS AUSTRIA beigetreten? Zwei der insgesamt neun Antwortmöglichkeiten (acht vorgegebene Optionen und ein Feld „Sonstiges“ mit Möglichkeit der Anführung weiterer Gründe) auf diese Frage lauteten: „Als Qualitäts- oder Prestigemerkmale“ und „Weil bekannte TranslatorInnen Mitglied sind“. Die Wahl einer oder beider dieser Antwortmöglichkeiten wurde als symbolisches Kapital gewertet.

- Glauben Sie, dass das Aufscheinen im Verzeichnis Übersetzen und/oder Dolmetschen ein Qualitätssiegel und somit einen Wettbewerbsvorteil im Berufsleben darstellt? Wurde diese Frage bejaht, wurde auch dies dahingehend interpretiert, dass das jeweilige Mitglied dem Verband symbolisches Kapital zuschreibt.

Wenn mehr als 30% der Mitglieder Frage 1 bzw. 2 im oben beschriebenen Sinne beantwortet haben, wurde davon ausgegangen, dass der Verband in den Augen der Verbandsmitglieder symbolisches Kapital besitzt.

Den Expertinnen wurden analoge Fragen zu diesem Themenkomplex gestellt.

7.10.1 Meinung der Expertinnen

Auf die Frage, ob die Mitgliedschaft im Verband ein Prestige- oder Qualitätsmerkmal darstelle, meinte GP1 bejahend, dass dies der Fall sein sollte. Was das Aufscheinen im

Verzeichnis Übersetzen/Dolmetschen als Qualitätssiegel und damit als Wettbewerbsvorteil im Berufsleben betrifft, antwortet sie mit „ich glaube, ja“.

GP2 ist nicht der Meinung, dass die Mitgliedschaft im Verband ein Prestige- oder Qualitätsmerkmal darstellt, weil der Verband dazu in der Öffentlichkeit schlicht nicht genug bekannt sei. Das Verzeichnis Übersetzen/Dolmetschen wiederum sieht sie als klares Qualitätssiegel und damit Wettbewerbsvorteil am Markt. Sie bezeichnet das Verzeichnis als die „stärkste Waffe“ des Verbands.

GP3 ist deutlich skeptischer. Sie meint, dass die Mitgliedschaft im Verband in frühen Jahren ein Prestige- oder Qualitätsmerkmal darstellte. Heute sei sie sich nicht sicher, ob dies der Fall ist. Die Mitgliedschaft bei der AIIC wiederum sieht sie sehr wohl, damals wie heute, als Prestige- und Qualitätsmerkmal. Im Gegensatz zum Verzeichnis Übersetzen/Dolmetschen von UNIVERSITAS AUSTRIA sei die Liste der AIIC auch international bekannt. Wenn, dann stelle das Aufscheinen im Verzeichnis Übersetzen/Dolmetschen von UNIVERSITAS AUSTRIA ein Prestigemerkmale dar, was aber nicht unbedingt mit einem Wettbewerbsvorteil am Markt verbunden sei.

GP4 ist der Meinung, dass das Aufscheinen im Verzeichnis Übersetzen/Dolmetschen verbandsintern als Qualitätsmerkmal gelte; ob dies in Bezug auf die Öffentlichkeit auch so ist, bezweifelt sie¹⁹. Es bleibe zu hoffen, dass das Aufscheinen im Verzeichnis zumindest nützlich sei – in dem Sinne, dass potenzielle Auftraggeberinnen auf die Kolleginnen aufmerksam werden. Die Mitgliedschaft allein sieht GP4 „eher nicht“ als Prestige- oder Qualitätsmerkmal. Ganz anders verhalte sich dies bei der AIIC.

GP5 antwortet auf die Frage, ob die Mitgliedschaft bei UNIVERSITAS AUSTRIA ein Prestige- oder Qualitätsmerkmal sei, „ich fürchte nein“. Auch das Aufscheinen im Verzeichnis Übersetzen/Dolmetschen sieht sie eher nicht als Qualitätssiegel und Wettbewerbsvorteil.

Insgesamt fällt die Einschätzung der Expertinnen zu diesem Themenkomplex verhalten aus. Nur eine ist der Meinung, dass die Mitgliedschaft beim Verband ein Prestige- oder Qualitätsmerkmal darstellen „sollte“. Zwei weitere verneinen dies; eine ist sich nicht sicher, ob dies heute der Fall ist. Was das Aufscheinen im Verzeichnis Übersetzen/Dolmetschen als Qualitätssiegel und damit Wettbewerbsvorteil betrifft, ist nur eine befragte Expertin voll und ganz der Meinung, dass dies zutrifft. Eine andere glaubt, dass dem so ist. Eine weitere meint, dass das Aufscheinen maximal für Prestige, nicht aber für einen Wettbewerbsvorteil Sorge. Zwei weitere verneinen beides.

In den Augen der langjährigen Verbandsmitglieder ist es dem Verband also bestenfalls ansatzweise gelungen, symbolisches Kapital, verstanden in einer Prestigestellung

¹⁹ Die Frage war in Hinblick auf die Öffentlichkeit gemeint.

im Feld Translation, anzuhäufen. Dies stimmt einerseits nachdenklich und kann andererseits als Auftrag an die aktuelle und zukünftige Verbandsarbeit verstanden werden.

7.10.2 Meinung der Mitglieder

Die Meinung zu diesem Themenkomplex der Mitglieder wurde, wie oben beschrieben, mittels zweier Fragen erhoben. Eine bezog sich auf den Grund des Beitritts und die andere auf das Verzeichnis Übersetzen/Dolmetschen.

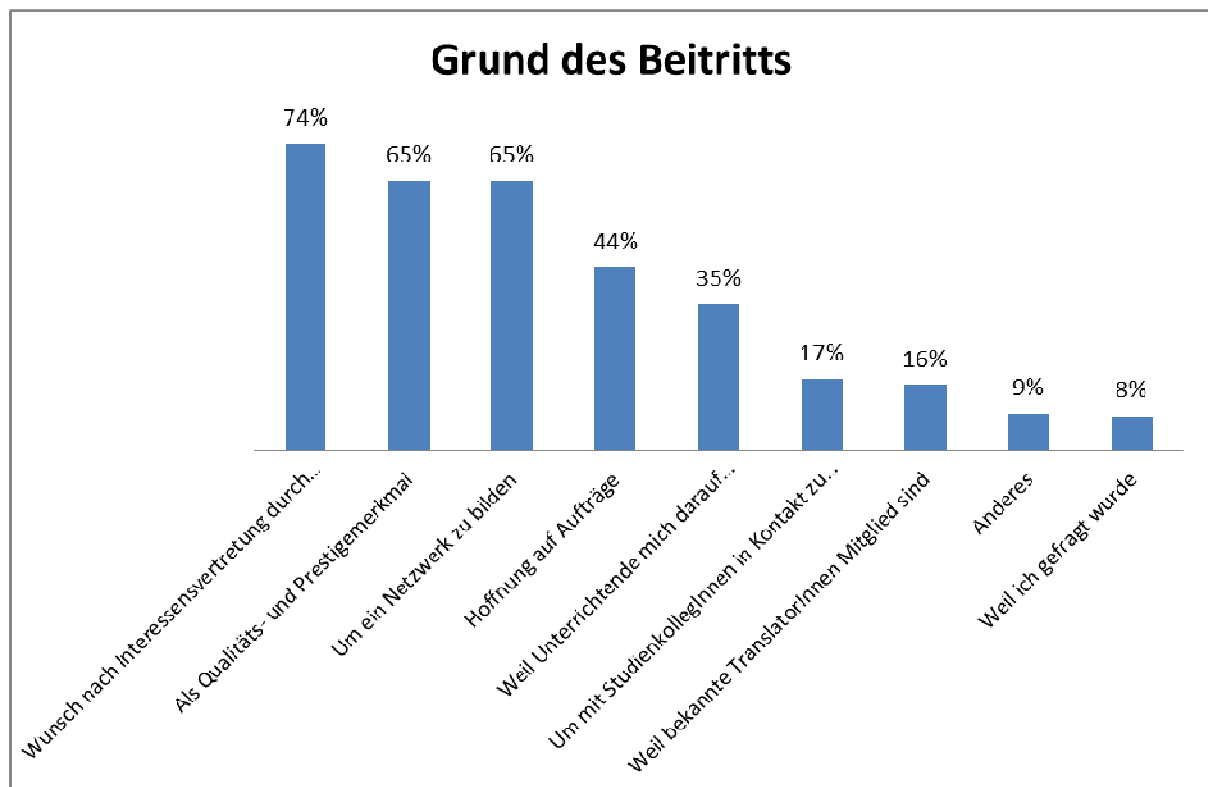


Abbildung 29: Grund des Beitritts zum Verband laut befragter Mitglieder

Die oben abgebildete Grafik ergibt beim Addieren der Prozentsätze weit über 100%, was daran liegt, dass Mehrfachantworten zugelassen waren. Von den neun Antwortmöglichkeiten wählten 16% der Mitglieder die Antwort, dass sie Mitglied geworden sind, weil bekannte TranslatorInnen Mitglied im Verband sind. Ganze 65% sind beigetreten, weil sie die Mitgliedschaft als Qualitäts- und Prestigemerkmal empfinden. Auch wenn die Antwortmöglichkeit „Weil bekannte TranslatorInnen Mitglied sind“ nicht den unter Abschnitt 7.10 festgelegten Schwellenwert von 30% erreicht, so kann dennoch angesichts des klaren Votums von 65% bei der Antwort „Als Qualitäts- und Prestigemerkmal“ davon gesprochen werden, dass die Mitglieder dem Verband in Bezug auf die Mitgliedschaft symbolisches Kapital beimessen. Am Rande sei angemerkt, dass ebenso 65% dem Verband beigetreten sind, weil sie ein Netzwerk bilden möchten. 35% wiederum sind beigetreten, weil

Unterrichtende sie auf den Verband aufmerksam gemacht haben bzw. die Mitgliedschaft empfohlen haben – dies untermauert die Verbindung zwischen den Ausbildungsstätten und UNIVERSITAS AUSTRIA. Lediglich 17% sind beigetreten, um mit StudienkollegInnen in Kontakt zu bleiben, was überwiegend ein Merkmal eines Alumni-Verbandes ist. 9% der Mitglieder führten „Anderes“ als Beitrittsgrund an und 8% sind beigetreten, weil sie gezielt gefragt wurden, ob sie beitreten möchten.

Was das Verzeichnis Übersetzen bzw. Dolmetschen betrifft, so ist die Mehrheit (63%) der Meinung, dass das Aufscheinen im Verzeichnis Übersetzen und/oder Dolmetschen ein Qualitätssiegel und damit einen Wettbewerbsvorteil am Markt darstellt. Da dieser Wert deutlich über dem auf 30% festgelegten Schwellenwert liegt, kann in Bezug auf diese Frage gesagt werden, dass die befragten Mitglieder dem Verband symbolisches Kapital im Sinne von Bourdieu zuweisen.

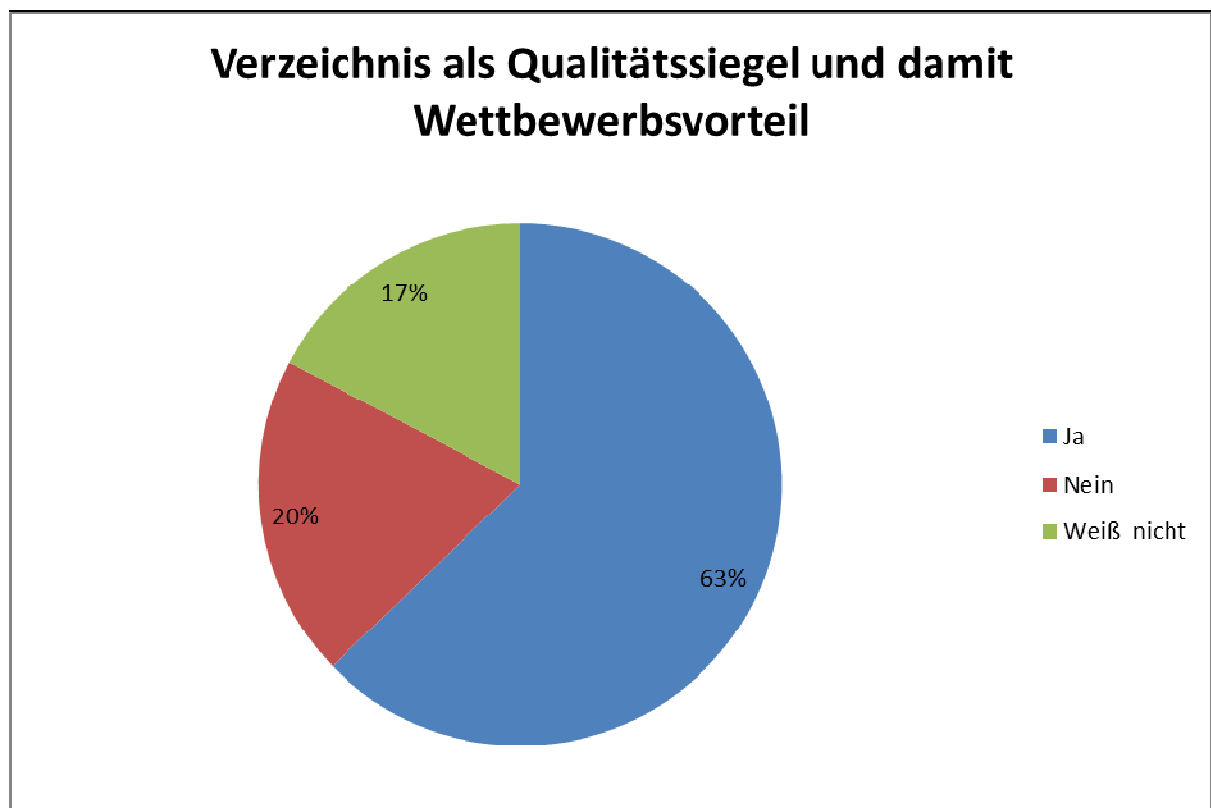


Abbildung 30: Verzeichnis als Qualitätssiegel in der Einschätzung der befragten Mitglieder

7.10.3 Zusammenfassung

Nach deren Grund zum Beitritt und zu ihrer Einschätzung des Verzeichnisses Übersetzen/Dolmetschen befragt, zeigt sich, dass die Mitglieder dem Verband symbolisches Kapital beimessen, während die Expertinnen diesem Themenkomplex eher skeptisch

gegenüberstehen. Angesichts der deutlichen Mehrheit der Mitglieder, die dem Verband symbolisches Kapital beimessen, kann trotz der Skepsis der Expertinnen diese Forschungsfrage bejaht werden. Schließlich sehen 63% der Mitglieder das Verzeichnis Übersetzen und/oder Dolmetschen als Qualitätssiegel und weitere 65% (Mehrfachantworten möglich) gaben an, dem Verband deshalb beigetreten zu sein, weil sie die Mitgliedschaft als Qualitäts- und Prestigemerkmal empfinden. Daraus kann geschlossen werden, dass die Mitglieder des Verbandes dem Verband in ihrer Mehrheit sehr wohl symbolisches Kapital zuschreiben.

7.11 Beantwortung der Forschungsfrage 4

Forschungsfrage 4 lautete: Leistet UNIVERSITAS AUSTRIA einen Beitrag zur Pflege der Translationskultur nach Prunč?

Wie in Kapitel 4 ausgeführt, versteht Prunč darunter unter anderem die Entwicklung translatorischer Normen, die Entwicklung von Parametern zur Qualitätsbeurteilung translatorischer Leistungen und die Beschreibung von Rahmenbedingungen, die zur Erbringung hochqualitativer Leistungen erfüllt sein müssen, sowie die Information der Öffentlichkeit darüber. Laut Prunč ist das Ziel der Translationskultur die öffentliche Bewusstseinsbildung über das Handlungsfeld Translation.

Diese Aufgaben, die laut Prunč den Berufsverbänden – auch in Zusammenarbeit mit den universitären Ausbildungsstätten – zukommen, erinnern an die Formulierung in Artikel 2, Absatz 2 der Statuten von UNIVERSITAS AUSTRIA:

In diesem Sinne obliegt dem Verein insbesondere:

- a) die Vertretung der gemeinsamen Standes- und Berufsinteressen der Mitglieder im In- und Ausland, vor allem durch Aufklärung der Öffentlichkeit über die Qualifikation universitär ausgebildeter ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen, durch Wahrung und Schutz des Standesansehens sowie durch Ausarbeitung von Richtlinien für die Erbringung von translatorischen Leistungen; [...]

Ob sich die „Ausarbeitung von Richtlinien für die Erbringungen von translatorischen Leistungen“ auf den Ablauf (Angebotslegung, Auftragsabwicklung, Kommunikation mit Kundin, Rechnungslegung etc.) bezieht oder auf die Qualität der zu erbringenden Leistung, bleibt unklar. Möglicherweise fallen unter diese breit gefasste Formulierung auch AGB, die der Verband mithilfe eines Rechtsanwalts erstellt hat und den Mitgliedern kostenlos zur Verfügung stellt. Gemeint ist damit eventuell auch die Erstellung von Expertisen zu Arbeitsbedingungen, etwa, wie bereits ausgeführt, zur Ausstattung von Dolmetschkabinen. Verklausuliert könnten damit auch die Honorarempfehlungen, heute ein auf Umfrageergebnissen basierender „Honorarspiegel“, gemeint sein. Möglicherweise fallen

unter diese Formulierung auch die Ehrenordnung und die Abhaltung von Fortbildungsveranstaltungen²⁰.

Insgesamt scheinen am ehesten Rahmenbedingungen für die Erbringung translatorischer Leistungen bzw. Arbeitsbedingungen gemeint zu sein – eine Forderung, die sich auch in der Translationskultur nach Prunč findet.

7.11.1 Statistische Betrachtung

Zur statistischen Beantwortung der Forschungsfrage 4 wurden zwei Kategorien gebildet und die Protokolle nach Inhalten in diesen Bereichen analysiert: Translatorische Leitfäden/Normen und Qualitätsbewertung/Parameter für die Erbringung translatorischer Leistungen. Die zweitgenannte Kategorie besteht aus zwei Elementen, die sozusagen als zwei Seiten einer Medaille betrachtet werden können. Schließlich ist die Qualitätsbewertung stark davon abhängig, wie die Rahmenbedingungen zum Zeitpunkt der Erbringung der translatorischen Leistung ausgesehen haben. Wie die unten stehende Grafik verdeutlicht, wurde das Thema Translatorische Leitfäden/Normen in allen kodierten Jahren in 0% der Sitzungen erwähnt, was auf keine andere kodierte Kategorie zutrifft. An dieser Stelle sei erneut betont, dass die Mitarbeit des Verbandes bei der Erstellung der Ö-Norm, die zur heute gültigen EN 15038 weiterentwickelt wurde, nicht als translatorische Norm im Sinne Prunč‘ verstanden wurde und deshalb die entsprechenden Erwähnungen, derer es ab den 80er-Jahren einige gab, nicht kodiert wurden. Die Norm zielt fast ausschließlich auf den Ablauf von Übersetzungen und das Projektmanagement aus. Es ist unwahrscheinlich, dass Prunč mit „Entwicklung von translatorischen Leitfäden/Normen“ ausschließlich Bemühungen im Bereich Prozess- und Projektmanagement gemeint hat (siehe auch Abschnitt 4.2).

Ein vergleichbares Bild zeigt sich bei der Analyse der Kategorie Qualitätsbewertung/Parameter für die Erbringung translatorischer Leistungen. Die wenigen Male, die das Thema bei den Vorstandssitzungen Erwähnung fand (es kam bei keiner Vollversammlung zur Sprache), erfolgte dies anlassbezogen, und zwar in Zusammenhang mit der Beanstandung einer von einem Verbandsmitglied angefertigten Übersetzung durch eine Kundin. In solchen Fällen wurde beschlossen, dass andere Verbandsmitglieder die beanstandete Übersetzung überprüfen und dann ihre Stellungnahme dazu abgeben. Aus den Protokollen geht nicht hervor, dass jemals Kriterien oder Parameter zur Bewertung dieser Übersetzung, etwa auch unter Miteinbeziehung der Rahmenbedingungen (Zeitdruck, Information seitens der Kundin, zur Verfügung gestellte Paralleltexte, Glossare etc.) entwickelt worden wären. Es wurde lediglich besprochen, wie bei solchen Beanstandungen vorzugehen sei, vor allem in Hinblick auf die Personen, die diese Qualitätsbewertungen

²⁰ Es gab und gibt immer wieder Überlegungen, die Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft an den regelmäßigen Besuch von Fortbildungsveranstaltungen zu koppeln.

durchführen sollen. Einzig im Jahr 1980 gibt es bei der Vorstandssitzung vom 27. November eine Erwähnung dessen, was in Richtung der von Prunč geforderten Aktivitäten geht: Es wurde eine Einladung erhalten, für die Zeitschrift „Die Industrie“ einen Artikel über die negative Wirkung schlechter Übersetzungen zu schreiben. Der Vorstand beschloss, dass der Übersetzerausschuss diesen Artikel verfasst. In diesem Artikel soll laut Vorstand auch darauf eingegangen werden, „dass eine gute Übersetzung nicht nur eine Frage der Bezahlung, sondern auch der konstruktiven Zusammenarbeit zwischen Auftraggeber und Übersetzer sei“. Angesichts der sehr geringen Aktivität in diesem Gebiet kann allerdings keinesfalls davon gesprochen werden, dass der Verband für dieses Thema entsprechenden Einsatz zeigte, der einen Beitrag zur Translationskultur im Sinne von Prunč leisten würde.

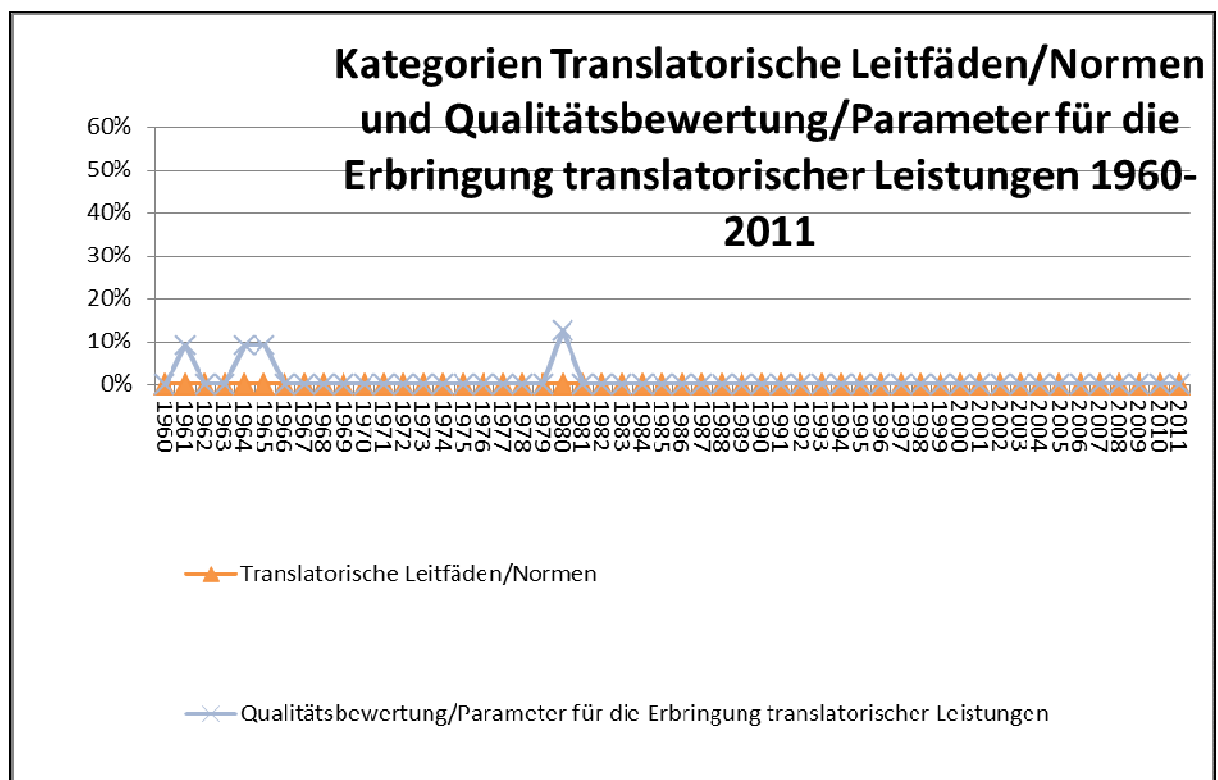


Abbildung 31: Entwicklung Kategorien Translatorische Leitfäden/Normen und Qualitätsbewertung/Parameter für die Erbringung translatorischer Leistungen

7.11.2 Meinung der Expertinnen

Auf die Frage, ob der Verband dazu beiträgt, die Öffentlichkeit darüber zu informieren, unter welchen Rahmenbedingungen die Erbringung hochqualitativer translatorischer Leistungen möglich ist, meint GP1, dass der Verband genau dazu da sei. Die Frage der Bemühungen um Erstellung von Kriterien zur Entwicklung translatorischer Leitfäden/Normen beantwortet GP1 dahingehend, dass in diesem Bereich sehr wenig getan werde und dass dieser Bereich intensiviert werden müsste.

GP2 hält Bemühungen des Verbandes um die Entwicklung von Parametern zur Qualitätsbeurteilung von Übersetzungen und Dolmetschungen sowie die Aufklärung über die notwendigen Rahmenbedingungen zur Erbringung hochqualitativer Leistungen zwar für wünschenswert, aber letztlich für „graue Theorie“ und ein „chancenloses“ Unterfangen. Im Bereich Qualität sieht sie erste Ansätze dazu bei der Vergabe des „Übersetzungspreises“, wobei dieser dazu gedacht ist, offensichtlich misslungene Übersetzungen zu prämiieren und weniger mit der Erarbeitung von Kriterien zur Beurteilung von Übersetzungen zu tun hat. In diesem Zusammenhang wünscht sich GP2 auch die Vergabe des vom Vorstand vorgesehenen, aber mangels geeigneter Kandidatinnen bisher nicht vergebenen Preises für eine gelungene Übersetzung, den so genannten „Überdübersetzungs-Preis“. Im Bereich translatorische Leitfäden/Normen sieht sie keine Aktivität seitens des Verbandes.

Zum selben Themenkomplex befragt, ist GP3 der Meinung, dass UNIVERSITAS AUSTRIA für Qualität an sich stehe. Sie glaubt, dass das Verständnis der Öffentlichkeit für die Qualität translatorischer Leistungen im Laufe der Jahre besser geworden ist. Was die Aufklärungsarbeit der Öffentlichkeit über die notwendigen Rahmenbedingungen zur Erbringung hochqualitativer translatorischer Leistungen betrifft, erwähnt sie, dass es hier einige Versuche gegeben hätte, die aber nicht flächendeckend gelungen wären. Diese Versuche haben möglicherweise keinen Eingang in die Protokolle der Vorstandssitzungen und Vollversammlungen gefunden. Im Bereich Parameter für die Erbringung translatorischer Leistungen sieht sie wenig bis gar keine Aktivität des Verbandes im Laufe der Jahre.

Was die Information der Öffentlichkeit über notwendige Rahmenbedingungen für die Leistungserbringung betrifft, führt GP4 aus, dass dies der Verband immer getan hätte. Vor allem in der Anfangszeit galt es darauf hinzuweisen, dass Profis für translatorische Arbeit herangezogen werden sollen und nicht die sprichwörtliche Tante, die eine französische Gouvernante hatte und deshalb fürs Übersetzen/Dolmetschen geeignet sei. Diese Information der Öffentlichkeit, dass für translatorische Leistungen Profis heranzuziehen seien, ist für GP4 eine der zentralen Aufgaben des Verbandes. In Bezug auf die Qualitätsbewertung ist GP4 der Meinung, dass der Verband dies immer wieder getan hätte, allerdings „ganz unwissenschaftlich“. In frühen Jahren hätte es immer wieder das Problem mit sehr schlechter Qualität der von Laien erbrachten translatorischen Dienstleistungen gegeben. In diesem Bereich habe der Verband stets versucht, die Öffentlichkeit sowie die öffentliche Hand als Auftraggeberin zu informieren und zu sensibilisieren.

GP5 antwortet auf die Frage, ob der Verband Parameter für die Erbringung hochqualitativer translatorischer Dienstleistungen festgelegt und damit zusammenhängend Kriterien für die Qualitätsbewertung entwickelt habe, dass dies punktuell geschehen sei, allerdings schwerpunktmäßig im Bereich Dolmetschen. Es wurden etwa die „Goldenen Regeln für Sprecher bei internationalen Konferenzen“ entwickelt und der Öffentlichkeit

zugänglich gemacht²¹. Zum Thema translatorische Leitfäden/Normen ist auch hier der inhaltliche Beitrag des Verbandes zur Entwicklung der Ö-Norm erinnerlich, die in diesem Zusammenhang nicht als relevant betrachtet wird.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass zwar die Meinungen der Expertinnen variieren, das tendenzielle Votum aber dahingehend ausfällt, dass der Verband nicht genügend Aktivität an den Tag gelegt hat bzw. legt, um die Ausbildung einer Translationskultur im Sinne von Prunč zu rechtfertigen.

7.11.3 Meinung der Mitglieder

Die Einschätzung der Mitglieder zu diesem Themenkomplex wurde über die Beantwortung folgender Frage eingeholt: „Bitte bewerten Sie die folgenden Arbeitsbereiche dahingehend, ob sich der Verband aktuell dafür engagiert oder nicht.“ Darunter waren 10 Arbeitsbereiche zu finden, bei denen die Mitglieder wählen mussten, ob sich der Verband in diesem Bereich „engagiert“ oder „nicht engagiert“. Der eine zur Beantwortung von Forschungsfrage 4 relevante Arbeitsbereich lautete wie folgt: „Entwicklung von Leitfäden für die Erbringung translatorischer Leistungen“ (in der unten stehenden Grafik an erster Stelle). Hier wurde bewusst der Terminus „Norm“ vermieden, weil er zu stark mit der Ö-Norm bzw. EN-Norm besetzt ist. Vielmehr zielte diese Frage auf eine Art Handlungsmuster für die Erbringung translatorischer Leistungen ab (siehe auch Abschnitt 4.2).

Der zweite relevante Arbeitsbereich lautete: „Aufklärung der Öffentlichkeit, unter welchen Rahmenbedingungen die Erbringung hochqualitativer translatorischer Leistungen möglich ist“. Diese Kategorie entspricht der Kategorie „Qualitätsbewertung/Parameter für die Erbringung translatorischer Leistungen“ in der statistischen Auswertung der Verbandsdokumente. Sie wurde im Sinne der Verständlichkeit etwas deutlicher formuliert.

²¹ Diese Publikation wurde bei der Kodierung allerdings in der Kategorie „Publikationen“ erfasst.

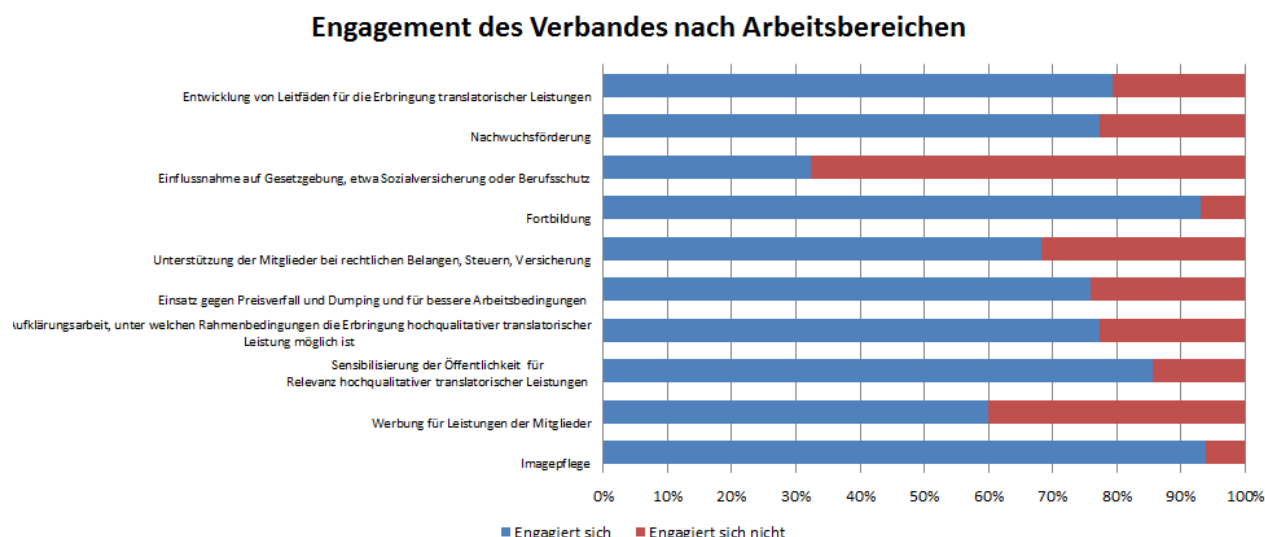


Abbildung 32: Engagement des Verbandes nach Arbeitsbereichen laut Einschätzung der befragten Mitglieder

Ganze 79% der Mitglieder sind der Meinung, dass sich der Verband bei der Entwicklung von Leitfäden für die Erbringung translatorischer Dienstleistungen engagiert, während nur 21% der Meinung sind, dass dies der Verband nicht tut. Dies steht den Ergebnissen der statistischen Auswertung diametral entgegen. Auch bei der zweiten für die Translationskultur relevanten Kategorie – Aufklärung der Öffentlichkeit, unter welchen Rahmenbedingungen die Erbringung hochqualitativer translatorischer Leistung möglich ist – ist die überwiegende Mehrheit der Mitglieder (77%) der Meinung, dass sich der Verband in diesem Bereich engagiert. Auch hier besteht ein eklatanter Unterschied zwischen der subjektiven Einschätzung der Mitglieder und der laut statistischer Auswertung tatsächlich geleisteten Arbeit. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Mitglieder überwiegend der Meinung sind, dass der Verband einen Beitrag zur Translationskultur im Sinne von Prunč leistet.

7.11.4 Zusammenfassung

Die Ergebnisse der drei Erhebungen, die zur Beantwortung von Forschungsfrage 4 (Leistet UNIVERSITAS AUSTRIA einen Beitrag zur Pflege der Translationskultur nach Prunč?) durchgeführt wurden, könnten unterschiedlicher nicht sein. Während die statistische Auswertung der relevanten Kategorie keinerlei Hinweis auf die Pflege einer Translationskultur im Sinne von Prunč liefert und auch die Expertinnen dieser Frage eher zurückhaltend gegenüberstanden, sind die Mitglieder mit großer Mehrheit der Meinung, dass UNIVERSITAS AUSTRIA sich in Bereichen engagiert, die als Ausbildung einer Translationskultur nach Prunč verstanden werden können. Angesichts dieser stark voneinander divergierenden Ergebnisse kann diese Forschungsfrage nicht abschließend

beantwortet werden, da letztlich kein eindeutiges Votum vorhanden ist. Vielmehr ist hier vertiefendere Forschung vonnöten. Anzunehmen ist, dass, wenn die Translationskultur breiter definiert worden wäre – etwa auch Aspekte der Imagepflege durch den Verband miteinbezogen worden wären – das Ergebnis anders ausgefallen wäre. Wie Grafik 32 (letzte Kategorie) zeigt, ist eine große Mehrheit der Mitglieder (94%) der Meinung, dass sich der Verband im Bereich Imagepflege engagiert. Wäre etwa abgefragt worden, ob der Verband das Ziel der Translationskultur nach Prunč, nämlich die öffentliche Bewusstseinsbildung über das Handlungsfeld Translation, erfüllt, kann davon ausgegangen werden, dass die meisten Mitglieder – und auch die Expertinnen – diese Aussage bejaht hätten. Nachdem die Erreichung dieses Ziels allerdings nicht anhand der Protokolle der Vorstandssitzungen und Vollversammlungen erhoben werden kann, würden diese drei Untersuchungen keine vergleichbaren Ergebnisse liefern.

8 Abschließende Zusammenfassung und Ausblick

In dieser Arbeit wurde versucht, die Entwicklung von UNIVERSITAS AUSTRIA, Berufsverband für Dolmetschen und Übersetzen, seit der Gründung im Jahre 1954 nachzuzeichnen. Dies erfolgte anhand von vier Forschungsfragen und drei gegenseitig komplementären Untersuchungen: statistische Auswertung der Protokolle der Vorstandssitzungen und der Vollversammlungen, Interviews mit Expertinnen (langjährige Verbandsmitglieder und ehemalige Vorstandsmitglieder) und Online-Umfrage unter allen Mitgliedern.

Die erste Forschungsfrage zielte darauf ab zu erheben, ob es Schwerpunktverschiebungen bei der Verbandsarbeit seit der Gründung des Verbandes gegeben hat und wenn ja, welche. Da die Unterlagen aus den früheren Jahren verschollen sind, konnte die statistische Auswertung erst mit dem Jahr 1960 beginnen und umfasst somit 52 Jahre (bis Ende 2011). Ergänzend wurden die Expertinnen zu ihrer Einschätzung befragt. Es zeigte sich, dass die meisten der 20 ausgewerteten Kategorien der Verbandsarbeit im Laufe der Jahre immer wieder präsent waren und keine allzu großen Schwankungen aufwiesen, mit zwei Ausnahmen: Honorare und Fortbildung, die den Platz 3 und 4 in der Gesamtwertung der „Topthemen“ belegen. Bei der Kategorie Honorare zeigte sich, dass dieses Thema bis 1980 prominent vertreten war. Das Thema Fortbildung wiederum spielte lange Jahre keine Rolle in der Verbandsarbeit und war erst ab 1990 aktuell. Seither hat es sich zu einem der zentralen Themen der Verbandsarbeit entwickelt. Es kann also postuliert werden, dass eine Verschiebung der Schwerpunkte der Verbandsarbeit insofern stattgefunden hat, als die Kategorien Fortbildung und Honorare von der ersten Hälfte der Verbandsarbeit (1960 bis 1985) zur zweiten (1986 bis 2011) die Plätze getauscht haben, was auch durch die Grafik in Abbildung 18 verdeutlicht wird. Die Expertinnen konnten naturgemäß keine exakten Erinnerungen an die Schwerpunkte der Verbandsarbeit in den jeweiligen Jahren liefern, bestätigen aber überwiegend die Einschätzung, dass Fortbildung in den Anfangsjahren in der Verbandsarbeit so gut wie gar nicht vorkam.

In der Gesamtauswertung der „Topthemen“ der Verbandsarbeit kam die FIT auf den ersten Platz, was mit der Konstanz des Themas über den gesamten Zeitraum zu erklären ist. Ähnliches gilt für das zweitplatzierte Mitteilungsblatt. Während die Honorare wie erwähnt in der ersten Hälfte der Verbandsarbeit ein Dauerbrenner waren, waren sie in der zweiten Hälfte deutlich weniger präsent (Platz 6), weshalb die Gesamtwertung nur den 3. Platz brachte. Obwohl die Fortbildung Thema Nummer eins in der zweiten Hälfte der Verbandsgeschichte war, nimmt es in der Gesamtwertung lediglich den 4. Platz ein, weil es in den Anfangsjahren stark unterrepräsentiert bis nicht vorhanden war (Platz 18).

Mittels Forschungsfrage 2 sollte herausgefunden werden, ob der Verband aktuell die Funktion einer Lobbying-Organisation und/oder einer Gewerkschaft erfüllt, wobei die Verbandstätigkeit der vergangenen fünf Jahre als aktuell verstanden wurde. Statistisch ließen sich durch Analyse der dafür relevanten Kategorien (Lobbying-Organisation: politische Aktivitäten; Gewerkschaft: Honorare und Verbesserung der Arbeitsbedingungen) keine Hinweise finden. Vielmehr sind die erwähnten Kategorien in der Verbandsarbeit der vergangenen fünf Jahre stark unterrepräsentiert. Allerdings sehen die Expertinnen überwiegend beide Funktionen erfüllt. Was die Mitglieder betrifft, so ist nur ein sehr geringer Prozentsatz der Meinung, dass der Verband in seiner aktuellen Arbeit die Funktion einer Lobbying-Organisation und/oder einer Gewerkschaft erfüllt. Vor diesem Hintergrund wird Forschungsfrage 2 negativ beantwortet. Als Arbeitsauftrag an den Verband kann allerdings die Tatsache interpretiert werden, dass die Mitglieder bei der Frage nach der gewünschten Funktion des Verbandes zu immerhin 21% die gewerkschaftsähnliche Funktion angaben.

Forschungsfrage 3 versuchte zu erheben, ob der Verband in den Augen seiner Mitglieder über symbolisches Kapital im Feld „Translation“ verfügt. Zur Beantwortung dieser Frage wurden sowohl Interviews mit Expertinnen geführt als auch eine Online-Umfrage unter allen Verbandsmitgliedern durchgeführt. Fokussiert wurde dabei auf die Frage, ob der Beitritt zum Verband aus Prestige Gründen erfolgte und ob das Aufscheinen im Verzeichnis Übersetzen und/oder Dolmetschen von den Mitgliedern als Qualitätssiegel und somit als Wettbewerbsvorteil im Berufsleben am Markt angesehen wird. Auch wenn die Expertinnen diesem Thema betont skeptisch gegenüberstehen, fällt das Votum der restlichen Mitglieder so deutlich aus, dass diese Forschungsfrage bejaht werden kann. In diesem Zusammenhang wäre die Meinung der anderen Akteure im Feld der Translation zu diesem Thema auf jeden Fall eine Untersuchung wert.

Forschungsfrage 4 stand im Zeichen der Translationskultur nach Prunč. Es sollte herausgefunden werden, ob der Verband einen Beitrag zur Pflege dieser Translationskultur leistet. Die Ergebnisse der drei Erhebungen, die zur Beantwortung dieser Frage durchgeführt wurden (statistische Auswertung, Interviews mit Expertinnen und Online-Umfrage unter den Mitgliedern) weichen sehr stark voneinander ab. Aus diesem Grund kann diese Forschungsfrage nicht abschließend beantwortet werden und verlangt nach differenzierterer Untersuchung. Es ist anzunehmen, dass bei einem breiter gefassten Begriff von Translationskultur, etwa auch durch Einbeziehung der Werbung für die Mitglieder oder Aktivitäten zur Imagepflege, das Ergebnis viel deutlicher ausgefallen wäre.

Abschließend kann angesichts der hohen Zufriedenheitswerte der Mitglieder mit der Verbandsarbeit (90% sind sehr zufrieden oder relativ zufrieden) gefolgert werden, dass der Verband die in ihn gesetzten Erwartungen über große Strecken erfüllt. Auch sind in den meisten Arbeitsbereichen die Mitglieder überwiegend der Meinung, dass sich der Verband entsprechend engagiert (siehe Abbildung 32). Lediglich bei den Bereichen „Einflussnahme auf Gesetzgebung, etwa im Bereich Sozialversicherung oder Berufsschutz“ sehen nur 32%

der Mitglieder ein Engagement seitens des Verbandes, was gut mit der Tatsache korreliert, dass sich nur 7% der Mitglieder wünschen, dass der Verband eine Lobbying-Funktion, die sich durch politisches Engagement definiert, erfüllt (siehe Abbildung 27).

21% der Mitglieder wünschen sich eine stärkere Beschäftigung mit Arbeitsbedingungen und eine Auseinandersetzung mit dem Thema Honorare, was als Impuls für die zukünftige Verbandsarbeit dienen kann. Was die Honorare betrifft, können aus kartellrechtlichen Gründen schon seit geraumer Zeit keine verbindlichen Honorarrichtlinien festgelegt werden. Was gesetzlich allerdings nicht untersagt werden kann, ist das Bemühen um Solidarität unter den Mitgliedern und das Respektieren einer „moralischen Untergrenze“, wie es eine der Expertinnen formulierte. Ebenso könnten Bemühungen gegen Dumping und die verstärkte Förderung einer Translationskultur im Sinne von Prunč auf der Agenda der zukünftigen Verbandsarbeit stehen.

9 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Mitgliederstand per 31.12.2011	40
Abbildung 2: Mitgliederstand nach Geschlecht per 31.12.2011.....	41
Abbildung 3: Altersstruktur der befragten Mitglieder	42
Abbildung 4: Überwiegend von den befragten Mitgliedern ausgeübte Tätigkeit.....	43
Abbildung 5: Ausbildung der befragten Mitglieder.....	44
Abbildung 6: Beschäftigungsstatus der befragten Mitglieder	45
Abbildung 7: Berufswohnsitz der befragten Mitgliedern	46
Abbildung 8: Mitgliedschaft der befragten Mitglieder bei anderen translatorischen Verbänden	48
Abbildung 9: Anzahl der Vorstandssitzungen pro Jahr in Prozent der Jahre	51
Abbildung 10: Schwerpunkte der Verbandsarbeit 1960-2011.....	57
Abbildung 11: Entwicklung der Kategorie FIT	59
Abbildung 12: Entwicklung der Kategorie Mitteilungsblatt	62
Abbildung 13: Entwicklung der Kategorie Fortbildung	64
Abbildung 14: Entwicklung der Kategorie Honorare.....	65
Abbildung 15: Entwicklung der Kategorie Werbung für Verband/Mitglieder.....	67
Abbildung 16: Tophemen der Verbandsarbeit 1960-2011	68
Abbildung 17: Vergleich Entwicklung der Kategorie Honorare und Fortbildung 1960-2011	73
Abbildung 18: Schwerpunkte der Verbandsarbeit von 1960 bis 1985	74
Abbildung 19: Entwicklung Kategorie Politische Aktivitäten	75
Abbildung 20: Entwicklung Kategorie Mitgliedschaft.....	75
Abbildung 21: Schwerpunkte der Verbandsarbeit 1986-2011.....	76

Abbildung 22: Entwicklung Kategorie Zusammenarbeit mit universitären Ausbildungsstätten	77
Abbildung 23: Vergleich Schwerpunkte der Verbandsarbeit 1960-1985 und 1986-2011	78
Abbildung 24: Kategorien Honorare, Politische Aktivitäten, Verbesserung der Arbeitsbedingungen	80
Abbildung 25: Funktion des Verbandes laut befragten Mitgliedern	83
Abbildung 26: Wahrnehmung der Verbandsarbeit durch die befragten Mitglieder	84
Abbildung 27: Gewünschte Funktion des Verbandes seitens der befragten Mitglieder.....	85
Abbildung 28: Zufriedenheit der befragten Mitglieder mit Verbandsarbeit.....	86
Abbildung 29: Grund des Beitritts zum Verband laut befragter Mitglieder	89
Abbildung 30: Verzeichnis als Qualitätssiegel in der Einschätzung der befragten Mitglieder	90
Abbildung 31: Entwicklung Kategorien Translatorische Leitfäden/Normen und Qualitätsbewertung/Parameter für die Erbringung translatorischer Leistungen.....	93
Abbildung 32: Engagement des Verbandes nach Arbeitsbereichen laut Einschätzung der befragten Mitglieder.....	96

10 Literaturverzeichnis

Badelt, Christoph (Hg.) (²1999): *Handbuch der Nonprofit Organisation*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.

Baker, Mona (Hg.) (1998): *Routledge Encyclopedia of Translation Studies*. London/New York: Routledge.

Bassnett, Susan/Lefevere, André (1990): *Translation, History and Culture*. London/New York: Pinter.

Baumgart, Franzjörg (Hg.) (2010): *Theorien der Sozialisation*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Best, Joanna/Kalina, Sylvia (Hgg.) (2002): *Übersetzen und Dolmetschen*. Tübingen/Basel: A. Francke.

Bourdieu, Pierre (1993): *Soziologische Fragen*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre (1998): *Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre (2000): „Bourdieu: Ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital.“ In: Baumgart, Franzjörg (Hg.) (2010): *Theorien der Sozialisation*, 217-231.

Brockhaus Enzyklopädie (²¹2006). Annette Zwahr (redaktionelle Leitung). Leipzig/Mannheim: F. A. Brockhaus.

Bühler, Hildegund (Hg.) (1985): *Der Übersetzer und seine Stellung in der Öffentlichkeit. Kongressakte des X. Weltkongresses der FIT*. Wien: Wilhelm Braumüller.

Bydlinski, Peter (⁶2005): *Grundzüge des Privatrechts für Ausbildung und Praxis*. Wien: Manz.

Deutsches Universalwörterbuch (⁶2006). Dudenredaktion (Hg.). Mannheim/Leipzig/Wien/Zürich: Dudenverlag (CD-Rom).

Duden Fremdwörterbuch (⁹2007): Dudenredaktion (Hg.). Mannheim/Leipzig/Wien/Zürich: Dudenverlag.

Feil, Erich (1965): *Vereinsgesetz 1951*. Eisenstadt: Prugg.

Gabler Wirtschafts-Lexikon (2000). Haderer, Thorsten/Winter, Eggert/Arentzen, Ute (Hgg.). Wiesbaden: Gabler Verlag (CD-Rom).

Gouanvic, Jean-Marc (2007): „Objectivation, réflexivité et traduction. Pour une relecture bourdieusienne de la traduction.“ In: Wolf/Fukari (Hgg.) (2007), 79-92.

Grbić, Nadja et al. (Hgg.) (2010): *Translationskultur revisited. Festschrift für Erich Prunč*. Tübingen: Stauffenburg.

Grießner, Florika (2007): „Übersetzen und Dolmetschen in Österreich: Der Status der TranslatorInnen zwischen Freiberuflichkeit und freiem Gewerbe“. *UNIVERSITAS* 4, 5-12.

Hatim, Basil (2001): *Teaching and Researching Translation*. Harlow: Pearson Education.

Inghilleri, Moira (2005): „The Sociology of Bourdieu and the Construction of the ‚Object‘ in Translation and Interpreting Studies“. *The Translator* 2, 125-145.

Kadrić, Mira/Kaindl, Klaus/Cooke, Michèle (⁵2012): *Translatorische Methodik*. Wien: Facultas.

Kaindl, Klaus (1999): *Übersetzungswissenschaft im interdisziplinären Dialog. Am Beispiel der Comicübersetzung*. Wien: Habilitationsschrift.

Katschinka, Liese (2004): „Vom Absolventenverein zum Berufsverband.“ *UNIVERSITAS Mitteilungsblatt* 4, 4-8.

Kuhiwczak, Piotr/Littau, Karin (Hgg.) (2007): *A Companion to Translation Studies*. Clevedon/Buffalo/Toronto: Multilingual Matters.

Kurz, Ingrid/Moisl, Angela (Hgg.) (1997): *Berufsbilder für Übersetzer und Dolmetscher*. Wien: WUV-Universitätsverlag.

Lachmair, Siegfried (2003): *Der Verein als Unternehmensform*. Wien: LexisNexis.

Meyers enzyklopädisches Lexikon (1973). Hermann Josef Abs (Hg.). Mannheim/Wien/Zürich: Lexikonverlag.

Munday, Jeremy (2001): *Introducing Translation Studies*. New York: Routledge.

Ofner, Herbert (1991): *Wirtschaftliche Interessenverbände und Pflichtmitgliedschaft in Österreich*. Universität Wien: Diplomarbeit.

Petioky, Viktor/Höfert, Brigitte (1980): „Österreichischer Übersetzer- und Dolmetscherverband ‚Universitas‘. Geschichtlicher Überblick.“ *babel* 3, 139-144.

Pöchhacker, Franz (2004): *Introducing Interpreting Studies*. London: Routledge.

Prunč, Erich (1997): „Translationskultur (Versuch einer konstruktiven Kritik des translatorischen Handelns).“ *TEXTconTEXT* 11 (neue Folge 1), 99-127.

Prunč, Erich (²2002): *Einführung in die Translationswissenschaft*. Graz: Institut für Translationswissenschaft.

Prunč, Erich (2004): „Translationswissenschaft und Translationspraxis. Fremde oder Verbündete?“ *UNIVERSITAS* 4 (Sondernummer), 9-16.

Prunč, Erich (2006): „Die ÖNORMen D 1200 und 1201 und die ÖNORM EN 15038“. *UNIVERSITAS Mitteilungsblatt* 4, 3-7.

Prunč, Erich (2007): *Entwicklungslinien der Translationswissenschaft*. Berlin: Frank & Timme.

Prunč, Erich (2008): „Zur Konstruktion von Translationskulturen“. In: Schippel, Larisa (Hg.) (2008), 19-41.

Schippel, Larisa (Hg.) (2008): *Translationskultur – ein innovatives und produktives Konzept*. Berlin: Frank & Timme.

Schubert, Klaus/Klein, Martina (³2003): *Das Politiklexikon*. Bonn: Dietz.

Schwarz, Elisabeth/Weich, Annie (1997): „Der Österreichische Übersetzer- und Dolmetscherverband UNIVERSITAS.“ In: Kurz, Ingrid/Moisl, Angela (Hgg.) (1997), 163-169.

Schwingel, Markus (⁵2005): *Pierre Bourdieu zur Einführung*. Hamburg: Junius.

Sela-Sheffy, Rakefet (2005): „How to be a (recognized) translator. Rethinking habitus, norms, and the field of translation.“ *Target* 1, 1-26.

Simeoni, Daniel (1998): „The Pivotal Status of the Translator’s Habitus.“ *Target* 1, 1-39.

Snell-Hornby, Mary (2006): *The Turns of Translation Studies. New paradigms or shifting viewpoints?* Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.

Snell-Hornby, Mary/Hönig, Hans G./Kußmaul, Paul/Schmitt, Peter A. (Hgg.) (2003): *Handbuch Translation*. Tübingen: Stauffenburg.

Vartian, Claudine (2002): *Vereinsrecht. Kommentar zum Vereinsgesetz*. Wien: Verlag Österreich.

Weich, Annie (1995): „Aus der Verbandsarchäologie“ (Folge 1). *UNIVERSITAS Mitteilungsblatt* 4, 2-6.

Williams, Jenny/Chesterman, Andrew (2002): *The Map. A Beginner's Guide to Doing Research in Translation Studies*. Manchester: St. Jerome.

Wilss, Wolfram (1999): *Translation and interpreting in the 20th century: focus on German*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.

Wolf, Michaela (2007a): “Bourdieu's ‘Rules of the Game’: An Introspection into Methodological Questions of Translation Sociology.” *Matraga* 20, 130-145.

Wolf, Michaela (2007b): “The location of the ‘translation field’. Negotiating borderlines between Pierre Bourdieu and Homi Bhabha.” In: Wolf/Fukari (Hgg.) (2007), 109-119.

Wolf, Michaela (2010): „Translationskultur versus Translationsfeld? Zu den ‚Spielregeln‘ translatorischer Funktionsweisen.“ In: Grbić, Nadja *et al.* (Hgg.) (2010), 22-32.

Wolf, Michaela/Fukari, Alexandra (2007): *Constructing a Sociology of Translation*. Amsterdam: John Benjamins.

Elektronische Quellen:

UNIVERSITAS AUSTRIA (2011): *Statuten*. Verfügbar unter:

<http://www.universitas.org/de/information/publikationen/statuten/> [Zugriff 7.2.2011]

11 Anhang

Fragebogen der Mitgliederumfrage

1. Fragen zur Mitgliedschaft
• Welche Art der Mitgliedschaft haben Sie bei UNIVERSITAS AUSTRIA?
☐ Ordentliches Mitglied ☐ Jungmitglied ☐ Freund/in des Verbandes ☐ Ehrenmitglied
• Seit wie vielen Jahren sind Sie Mitglied bei UNIVERSITAS AUSTRIA?
☐ 5 Jahren oder weniger ☐ Zwischen 6 und 10 Jahren ☐ Zwischen 11 und 15 Jahren ☐ Zwischen 16 und 20 Jahren ☐ Über 20 Jahren
• Welche Ausbildung haben Sie? Mehrfachantworten möglich.
☐ Abgeschlossenes translationswissenschaftliches Studium (auch Bakk.-/Bachelor-Abschluss) ☐ Anderes abgeschlossenes Studium ☐ Nicht beendetes translationwissenschaftliches Studium ☐ Nicht beendetes anderes Studium ☐ Sonstiges: _____
• Aus welchem Grund sind Sie beigetreten? Mehrfachantworten möglich.
☐ Wunsch nach Interessensvertretung durch Verband ☐ Als Qualitäts- und Prestigemerkmal ☐ Hoffnung auf Aufträge ☐ Um ein Netzwerk zu bilden ☐ Um mit StudienkollegInnen in Kontakt zu bleiben ☐ Weil bekannte TranslatorInnen Mitglied sind ☐ Weil Unterrichtende mich darauf aufmerksam gemacht/Mitgliedschaft empfohlen haben ☐ Weil ich gefragt wurde

☐ Anderes: _____
• Sind Sie Mitglied eines anderen Berufsverbandes für Übersetzen und/oder Dolmetschen?
☐ Nein ☐ Ja, und zwar (Mehrfachantworten möglich): Österreichischer Verband der Gerichtsdolmetscher ☐ AIIC ☐ Übersetzergemeinschaft ☐ Österreichischer GebärdensprachdolmetscherInnen-Verband ☐ Anderer, etwa ausländischer Verband: _____
• Sind Sie oder waren Sie aktiv in die Verbandsarbeit von UNIVERSITAS AUSTRIA involviert (Vorstandsmitglied und/oder Mitglied der Ausschüsse)?
☐ Ja, und zwar als: Vorstandsmitglied ☐ Mitglied eines Ausschusses bzw. der PR-/Strategiegruppe ☐ Nein
2. Fragen zur Berufsausübung
• Welche translatorische Tätigkeit üben Sie überwiegend aus?
☐ Überwiegend übersetzen ☐ Überwiegend dolmetschen ☐ Überwiegend Sonstiges, etwa Lehrtätigkeit
• Wie üben Sie Ihren translatorischen Beruf aus?
☐ Im Angestelltenverhältnis ☐ Selbstständig mit Gewerbeschein ☐ Selbstständig ohne Gewerbeschein ☐ Angestellt und selbstständig parallel
• Stehen Sie im Verzeichnis Übersetzen oder im Verzeichnis Dolmetschen (Aufnahme nach 2 Jahren ordentlicher Mitgliedschaft und Qualitätssicherungsprozess möglich)?
☐ Ja

☐ Nein ☐ Antrag gestellt, aber noch nicht aufgenommen ☐ Weiß nicht
Glauben Sie, dass das Aufscheinen im Verzeichnis Übersetzen und/oder Dolmetschen ein Qualitätssiegel und somit einen Wettbewerbsvorteil im Berufsleben darstellt?
☐ Ja ☐ Nein ☐ Weiß nicht
3. Fragen zum Verband
Wie verbunden fühlen Sie sich UNIVERSITAS AUSTRIA?
☐ Sehr verbunden ☐ Relativ verbunden ☐ Weniger verbunden ☐ Gar nicht verbunden
Welche Funktion übt der Verband Ihres Erachtens überwiegend aus?
☐ Funktion einer Interessensvertretung, die sich für die Belange der TranslatorInnen engagiert ☐ Funktion einer Gewerkschaft, die sich für Tariffragen und Arbeitsbedingungen einsetzt ☐ Funktion einer Lobbying-Organisation, die Einfluss auf die Gesetzgebung nehmen will ☐ Funktion eines Alumni-Verbands, der AbsolventInnen translatorischer Ausbildungsstätten vereint ☐ Andere, bitte anführen: _____
Welche Funktion sollte UNIVERSITAS AUSTRIA hauptsächlich erfüllen, um den Anforderungen des Berufes im 21. Jahrhundert gerecht zu werden?
☐ Funktion einer Interessensvertretung, die sich für die Belange der TranslatorInnen engagiert ☐ Funktion einer Gewerkschaft, die sich für Tariffragen und Arbeitsbedingungen einsetzt ☐ Funktion einer Lobbying-Organisation, die Einfluss auf die Gesetzgebung nehmen will ☐ Funktion eines Alumni-Verbands, der AbsolventInnen translatorischer Ausbildungsstätten vereint

☐ Andere, bitte anführen: _____																	
• Welche Angebote von UNIVERSITAS AUSTRIA nutzen Sie? Mehrfachantworten möglich.																	
☐ Fortbildungsveranstaltungen ☐ Mitgliederversammlungen (vormals Vollversammlungen) ☐ Informationen über Rechte und Ansprüche, sozial- und arbeitsrechtliche Fragen ☐ Vorlagen wie AGB, Honorarnote, Angebot ☐ Austausch in „Mailbox“ (Yahoo-Newsgroup), Website-Forum, Facebook, Twitter ☐ „Mini-Website“ (persönliche Unterseite von www.universitas.org) ☐ Mentoring-/Stageprogramm ☐ Lektüre Mitteilungsblatt ☐ Direkter Kontakt mit Sekretariat oder Vorstandsmitgliedern ☐ Pub Quiz ☐ Verbandsbibliothek																	
• Wie zufrieden sind Sie mit der Verbandsarbeit?																	
☐ Sehr zufrieden ☐ Relativ zufrieden ☐ Eher weniger zufrieden ☐ Unzufrieden																	
• Bitte bewerten Sie die folgenden Arbeitsbereiche dahingehend, ob sich der Verband aktuell dafür engagiert oder nicht.																	
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;">Thema</th> <th style="width: 20%;">Engagiert sich</th> <th style="width: 20%;">Engagiert sich nicht</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Imagepflege</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>Werbung für Leistungen der Mitglieder</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Relevanz hochqualitativer translatorischer Leistungen</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>Aufklärungsarbeit, unter welchen Rahmenbedingungen die Erbringung hochqualitativer translatorischer</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> </tbody> </table>			Thema	Engagiert sich	Engagiert sich nicht	Imagepflege	☐	☐	Werbung für Leistungen der Mitglieder	☐	☐	Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Relevanz hochqualitativer translatorischer Leistungen	☐	☐	Aufklärungsarbeit, unter welchen Rahmenbedingungen die Erbringung hochqualitativer translatorischer	☐	☐
Thema	Engagiert sich	Engagiert sich nicht															
Imagepflege	☐	☐															
Werbung für Leistungen der Mitglieder	☐	☐															
Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Relevanz hochqualitativer translatorischer Leistungen	☐	☐															
Aufklärungsarbeit, unter welchen Rahmenbedingungen die Erbringung hochqualitativer translatorischer	☐	☐															

Leistung möglich ist		
Einsatz gegen Preisverfall und Dumping und für bessere Arbeitsbedingungen	☐	☐
Unterstützung der Mitglieder bei rechtlichen Belangen, Steuern, Versicherung	☐	☐
Fortbildung	☐	☐
Einflussnahme auf Gesetzgebung, etwa Sozialversicherung oder Berufsschutz		
Nachwuchsförderung	☐	☐
Entwicklung von Leitfäden zur Erbringung translatorischer Leistungen	☐	☐
• Treffen die folgenden Aussagen in Ihren Augen auf die aktuelle Verbandsarbeit zu?		
	Ja	Nein
Der Verband hat einen professionellen Auftritt nach innen und außen	☐	☐
Der Verband ist eine schlagkräftige Interessensvertretung	☐	☐
Im Verband pflegt gute Kommunikation mit den Mitgliedern	☐	☐
Der Verband hat engagierte Vorstandsmitglieder	☐	☐
Der Verband pflegt gute Zusammenarbeit mit anderen nationalen und internationalen Verbänden der Translation	☐	☐
4. Statistische Informationen		

• Wie alt sind Sie?
☐ bis inklusive 20 Jahre ☐ 21-30 Jahre ☐ 31-40 Jahre ☐ 41-50 Jahre ☐ 51 bis 60 Jahre ☐ Über 61 Jahre
• Geschlecht
☐ weiblich ☐ männlich
• In welchem Bundesland haben Sie Ihren Berufswohnsitz?
☐ Burgenland ☐ Kärnten ☐ Niederösterreich ☐ Oberösterreich ☐ Salzburg ☐ Steiermark ☐ Tirol ☐ Vorarlberg ☐ Wien ☐ Berufswohnsitz außerhalb Österreichs

Zusammenfassung

Ausgehend von der Tatsache, dass UNIVERSITAS AUSTRIA, Berufsverband für Dolmetschen und Übersetzen, bisher keine wissenschaftliche Arbeit an einer translationswissenschaftlichen Ausbildungsstätte in Österreich gewidmet war, sollte die vorliegende Masterarbeit diese Lücke füllen und die Entwicklung des Verbandes seit seiner Gründung im Jahr 1954 nachzeichnen.

Eingangs wurde ein kurzer Abriss über den Stellenwert des Themas Berufsverbände der Translation bzw. deren Entwicklung als Forschungsgegenstand der Translation in einschlägigen Einführungs- und Standardwerken der Translation vorgestellt. Des Weiteren wurden im theoretischen Teil Definitionen für verschiedene Arten von Organisationen, die im Zusammenhang mit dem Forschungsthema relevant sind, vorgeschlagen und die rechtlichen Unterschiede festgemacht. Anschließend wurde das Forschungsthema unter Anwendung der soziologischen Theorie Pierre Bourdieus und der Translationskultur nach Erich Prunč theoretisch verortet. Es folgt eine eingehende Vorstellung des Verbandes mit seiner Gründungsidee, seinen Zielsetzungen und Vereinszweck sowie seiner Organe und dem Profil der Mitglieder.

Im empirischen Teil wurden anhand von vier Forschungsfragen spezifische den Verband betreffende Fragen herausgearbeitet. Eine davon betrifft Schwerpunktverschiebungen bei der Verbandsarbeit. Ein weiterer Themenkomplex befasst sich, basierend auf der einleitenden Definition von Lobbying-Organisation und Gewerkschaft, mit der Frage, ob der Verband Lobbying- und/oder Gewerkschaftsfunktionen erfüllt. Darüber hinaus wurde der Frage nachgegangen, ob der Verband in den Augen seiner Mitglieder symbolisches Kapital im Sinne von Pierre Bourdieu besitzt. Die vierte und letzte Forschungsfrage, die im Gegensatz zu den anderen nicht abschließend beantwortet werden konnte, versuchte zu erheben, ob der Verband einen Beitrag zur Pflege der Translationskultur nach Erich Prunč leistet.

Die empirische Untersuchung basierte auf drei Säulen: Einerseits wurde eine statistische Auswertung der Protokolle der Vorstandssitzungen und Vollversammlungen vorgenommen (aufgrund verschollener Unterlagen erst ab dem Jahre 1960). Dazu wurden Interviews mit fünf Expertinnen geführt, die alle jahrelange Verbandsmitglieder sind und Vorstandsmitglieder waren. Die dritte Säule der Untersuchung war eine Online-Umfrage unter den Verbandsmitgliedern. Je nach Forschungsfrage wurden zwei oder alle drei Untersuchungen zur Beantwortung der entsprechenden Frage herangezogen.

Basierend auf den aufschlussreichen Ergebnissen konnte die Entwicklung der Schwerpunkte der Verbandsarbeit, seine Funktion und seine Position im Feld Translation (in den Augen der Mitglieder) nachgezeichnet werden. In Verbindung mit der von den Mitgliedern gewünschten Funktion des Verbandes konnten daraus Impulse für die zukünftige Verbandsarbeit abgeleitet werden.

Abstract

Inspired by the fact that no scientific paper had to date been written about UNIVERSITAS AUSTRIA, Interpreters' and Translators' Association, at a university-level translating/interpreting program, this master thesis sought to fill the gap by outlining the association's development since its establishment in 1954.

The first section is dedicated to a brief overview about the relevance of translating/interpreting associations and the study of their development in introductory works to the field of translating and/or interpreting as well as reference works in the field. This master thesis subsequently proposes definitions for different kinds of organizations relevant for the present research topic, highlighting legal differences between them. The research topic is then placed in a theoretical context, relying on the sociological theory of Pierre Bourdieu and the "translation culture" concept as defined by Erich Prunč. This is followed by comprehensive information about the association, the ideas leading to its establishment, its objectives, purpose, organs, and statistical member information.

In the empirical section, specific issues pertaining to the association are studied under the prism of four research questions. One of these issues relates to shifts in the association's main areas of activity. Another research question studies, based on the introductory definitions of unions and lobbying organizations, whether the association fulfills the function of a union and/or a lobbying organization. This master thesis also explores if the association's members believe that it has symbolic capital as defined by Pierre Bourdieu. The fourth and last research question tried to establish if the association makes a contribution towards the cultivation of a translation culture as defined by Erich Prunč. However, unlike in the case of the first three research questions, no conclusive answer to this research question could be determined.

The empirical section relies on three elements: one is the statistical analysis of minutes compiled at board meetings and annual meetings (given that the documents of the early years are missing, the analysis includes documents after 1960). In addition, five experts, all of them long-standing members and former board members, were interviewed. The third element was an online survey conducted among the association's members. Depending on the research question, either two or all three analyses were used to answer the respective research question.

Based on the highly insightful findings, the evolvement of the association's main areas of activity was outlined. The analysis also revealed the association's position in the field of translation/interpreting as seen by its members. This finding, along with the function that members would like their association to fulfill, could guide the association's future work.

Lebenslauf

Mag^a Dagmar Jenner

geboren am 29. Juni 1976 in Linz

Amalie-Seidel-Weg 3/1/703, 1120 Wien

Festnetz: 01/913 10 76

Mobil: 0664/215 46 88

E-Mail: office@texterei.com

Web: www.texterei.com



Wissenschaftlicher Werdegang

- | | |
|-----------|--|
| 2010-2012 | Masterstudium „Dolmetschen“ in den Sprachen Deutsch/Spanisch/Französisch am Zentrum für Translationswissenschaft der Universität Wien. |
| 2004-2010 | Bakkalaureats-Studium „Übersetzen und Dolmetschen“ in den Sprachen Deutsch/Spanisch/Französisch am Zentrum für Translationswissenschaft der Universität Wien, Abschluss zur Bakk.phil. |
| 1995-2000 | Studium der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft und Romanistik (Französisch) an der Universität Salzburg, Abschluss zur Mag. phil. Diplomarbeit: „Der Leserbrief im Lokalteil der <i>Salzburger Nachrichten</i> “. |

Publikationen

Jenner, Judy/Jenner, Dagmar (2010): *The Entrepreneurial Linguist. The Business-School Approach to Freelance Translation*. Ohne Ortsangabe: EL Press.

Sonstiges

Generalsekretärin von UNIVERSITAS AUSTRIA, Berufsverband für Dolmetschen und Übersetzen, seit 2011; Redakteurin der verbandsinternen Zeitschrift und Mitglied der PR-/Strategiegruppe.