

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Titel of the Master's Thesis

Konferenzdolmetschen bei den Vereinten Nationen – am Beispiel der Spanischen Kabine in Wien

verfasst von / submitted by

Maria Victoria Saxton, BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2017 / Vienna 2017

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

A 065 351 342

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Dolmetschen Spanisch Englisch

Betreuerin / Betreuer / Supervisor:

Ao.Univ.-Prof. Dr. Franz Pöchhacker

Danksagung

In erster Linie danke ich meinen Eltern von ganzem Herzen, da sie mir während meines gesamten Studiums und besonders in der intensiven Endzeit bei der Recherche, Befragung und Ausarbeitung meines Projekts stets mit Rat und Tat zur Seite standen und mit mir Momente der Freude als auch Momente der Verzweiflung teilten. Meinem Bruder Alejandro möchte ich hier meinen besonderen Dank aussprechen. Er war es, der mir fünf Jahre, zwei Kinder und drei interkontinentale Umsiedlungen später in Bezug auf diese Masterarbeit wieder auf die Beine half, mich monatelang motivierte und mir am Ende meines Studiums tatkräftigst zur Seite stand, wodurch ich nie die Hoffnung an mich selbst und meine Ziele verlor und schlussendlich diese Arbeit zu Ende bringen konnte. Ich danke meiner Familie außerdem für die tatkräftige Unterstützung und für die liebevolle Betreuung meiner beiden Kinder, was mir ermöglichte, mein Studium fern von unserem Zuhause erfolgreich zu Ende zu bringen. Sie sind mir ein stetes Vorbild in Sachen Fleiß, Einsatz, Liebe und Unterstützung. Meinen Mann möchte ich dafür danken, dass er mich nicht nur während der Studienzeit geduldig unterstützt hat, sondern sich auch dafür einsetzte, dass diese Masterarbeit zu einem Ende kommen und ein Schlussstrich unter mein Masterstudium gezogen werden konnte.

Meinem Professor und Betreuer ao. Univ.-Prof. Dr. Franz Pöchhacker danke ich herzlichst für seine jahrelange Unterstützung, seine Leitung und seinen Rat bei der Realisierung dieser Arbeit. Danke für die stete Hilfsbereitschaft, die Geduld, mit welcher Fragen aller Art beantwortet wurden, und die Worte der Zuversicht in Anbetracht meiner Lebensumstände, die einer stetigen Veränderung unterzogen waren.

Ein besonderer Dank geht an meine ehemalige Professorin Calligaris, die mich jahrelang forderte und das Beste aus mir herauszuholen wusste. Sie war es, die es mir ermöglichte, mit der Dolmetsch-Sektion für diese Studie zusammenzuarbeiten. Ich freue mich, dass ich sie auch Jahre nach Beendigung meines Studiums weiterhin als Freundin in meinem Leben zählen kann.

Meiner langjährigen Freundin und Studienkollegin Lydia Sedlakovic gebührt mein tiefster Dank für die grenzenlose fachliche Unterstützung, ihr Korrekturlesen und das aufrechte Feedback, dass mir immer den richtigen Weg wies. Vielen Dank für die ganz besondere Freundschaft, die uns verbindet, und den Glauben an mich und meine Arbeit.

Großer Dank gebührt den KonferenzdolmetscherInnen, die sich dazu bereit erklärten, an dieser Interviewstudie teilzunehmen. Ohne sie und ihre zuvorkommende Zusammenarbeit wäre diese

Studie nicht zustande gekommen. Exemplarisch, professionell und hilfsbereit sind nur einige der Eigenschaften, die mir einfallen, wenn ich an sie denke und wie sie stundenlang teils mit Enthusiasmus, teils mit viel Geduld, ihre Arbeit, ihren Arbeitsalltag und ihre eigenen Vorstellungen und Meinungen zu diesem Thema mit mir teilten. All das Gesagte dient hier als außergewöhnlich reichhaltige Quelle an Wissen und Erfahrung, aus der ich als Interviewerin und Verfasserin schöpfen durfte und sie den Kern dieser Studie grundlegend formte.

Vielen Dank an Chief Zhou, dem ich beim allerersten Treffen mit Ehrfurcht begegnete und von dessen warmherziger Begrüßung, Art und Professionalität in der Leitung ich zutiefst beeindruckt war und bin.

Ein herzliches Dankeschön geht an Chief Interpreter Luraschi, die ihre Weisheit mit mir teilte, sich viel Zeit für mein Projekt nahm und mit einer ansteckenden Leidenschaft über ihre Arbeit sprach.

Zuletzt möchte ich mich bei meinen Kollegen und Kolleginnen meines Jahrgangs und meinen Professoren für die schönen Stunden der produktiven Zusammenarbeit, des gemeinsamen Dolmetschens und für das hilfreiche Feedback bedanken. Diese Erfahrungen und Erinnerungen werden mich mein Leben lang begleiten.

Maria Victoria Saxton

Sagamihara, Japan, März 2017

Für meine Kinder

Jasmine & Tiffany

Und meinen Mann

Ron

Inhalt

0. Einleitung.....	1
0.1 Problemstellung.....	4
0.2 Zielsetzung und Fragestellung	5
0.3 Praktischer und wissenschaftlicher Nutzen.....	6
1. Konferenzdolmetschen	8
1.1 Geschichtliche Entwicklung des Konferenzdolmetschens.....	8
1.2 Association Internationale des Interprètes de Conférence (AIIC)	12
2. Die Rolle der KonferenzdolmetscherIn	16
2.1 Das Rollenbild.....	22
2.2 Anforderungsprofil.....	26
2.3 Eigene und fremde Wahrnehmung.....	34
2.3.1 Sozialer Status und Prestige	36
2.3.2 Zwischenmenschliche Interaktion	38
2.3.3 Neutralität	43
3. United Nations Organization	45
3.1 Die Entwicklung der UN-Sprachpolitik.....	47
3.2 Konferenzen und Tagungen	50
3.3 Konferenzmanagement- und Sprachendienst der UNOV	51
3.4 Dolmetsch-Sektion der UNOV	53
4. Methodik.....	58
4.1 Erstellung eines Interviewleitfadens	59
4.2 Interviewleitfaden.....	59
4.3 Durchführung der Interviews	67
4.4 Auswertung der Daten.....	69
4.5 Darstellung der Ergebnisse.....	72
5. Ergebnisse.....	74
5.1 Tätigkeitsbereich der UNO-KonferenzdolmetscherIn	74
5.1.1 Arbeitszeiten	75

5.1.2	Arbeitsthemen	76
5.2	Spezialisierung, Vorbereitung und Administratives	77
5.2.1	Spezialisierung	77
5.2.2	Vorbereitung	78
5.2.3	Administrative Arbeiten	79
5.3	Eigene Wahrnehmung der professionellen Identität	80
5.3.1	Zugeschriebene Wichtigkeit	82
5.3.2	Wahrgenommene Anforderungen und Erwartungshaltungen	84
5.3.3	Wahrnehmung erfolgreicher Kommunikation	87
5.3.4	Zwischenmenschliche Interaktion	89
5.3.5	Zufriedenheit/Unzufriedenheit der UNO-KonferenzdolmetscherIn	91
5.3.6	Visibility/Invisibility	95
5.3.7	Neutralität	96
5.3.8	Emotionen	98
5.3.9	Macht	99
5.3.10	Die KonferenzdolmetscherIn im Team	100
5.4	Sonstiges.....	101
6.	Diskussion und Schlussfolgerungen.....	104
	Bibliografie	115
	Anhang.....	120
	Abstract.....	122
	Abstract (English version)	123

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Direktes und indirektes Einwirken von Personen & Bezugsgruppen	18
Abbildung 2: Die KonsektivdolmetscherIn im Einsatz.....	36
Abbildung 3: The visible interpreter (in Anlehnung an Angelelli 2004: 30).....	39
Abbildung 4: Beispiel der Einzelbeiträge von KD während einer Relais-Dolmetschung bei einer internationalen Konferenz	42
Abbildung 5: Beispiel für die Darstellung der erhobenen Daten in Kapitel 4	73

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beispiel aus dem ersten Reduktionsdurchgang	70
Tabelle 2: Zweiter Reduktionsdurchgang.....	71

Abkürzungsverzeichnis

AIIC	Association Internationale des Interprètes de Conférence Internationaler Verband für Konferenzdolmetscher
IPRI	<i>Interpersonal Role Inventory</i>
KD	KonferenzdolmetscherInnen (<i>plural</i>)
MMU	Meetings Management Unit
NGO	Nicht-Regierungsorganisation
UNO	United Nations Organization
UNOV	United Nations Office in Vienna Büro der Vereinten Nationen in Wien
VN	Vereinte Nationen

0. Einleitung

Die Themenwahl für diese Masterarbeit fiel für die Verfasserin aus persönlichem Interesse auf eine Interviewstudie mit MitarbeiterInnen der UNO in Wien. Ihre Ausbildung zur Konferenzdolmetscherin an der Universität Wien und der persönliche Kontakt zu dem Umfeld der Vereinten Nationen in Wien, als Tochter einer langjährigen UNO-Mitarbeiterin, führten zur Erforschung eines bestimmten Themas aus dem Arbeitsumfeld der UNO-KonferenzdolmetscherInnen in ihrem internationalen Ambiente. Diese Arbeit soll den LeserInnen einen Blick in die Welt bzw. in die Dolmetscher-Kabine ermöglichen, indem anhand der hier vorgenommenen Interviewstudie die persönlichen Meinungen, Ansichten und Erfahrungen der Befragten über ihre Rolle als UNO-KonferenzdolmetscherInnen veranschaulicht werden.

KonferenzdolmetscherInnen der Vereinten Nationen sind für viele ein Mythos. Sie sind Figuren, die beträchtlich zum internationalen Kommunikationsprozess und demnach zum politischen Weltgeschehen beitragen, jedoch selbst von der Welt nicht wahrgenommen werden, außer sie treten ins Fettnäpfchen oder fallen sonst öffentlich negativ auf. Sie gehören zu den Arbeitsbienen, die den Betrieb im Bienenstock das ganze Jahr am Laufen halten und für das reibungslose und effiziente Funktionieren in der Gemeinschaft, diesem multilingualen und multikulturellen Organismus, sorgen. Darüber hinaus wäre es ohne sie erst gar nicht möglich, auf diesen Ebenen zu kommunizieren.

Mit dieser Arbeit wird nicht versucht eine bestimmte Realität darzustellen, sondern die Realität aus den Augen der teilnehmenden DolmetscherInnen selbst widerzuspiegeln. Durch lange und intensive Gespräche versucht die Verfasserin dieser Arbeit, der Dolmetscherin bzw. dem Dolmetscher in ihrer/seiner Kabine in den Vereinten Nationen in Wien näher zu kommen. Da es sich hierbei um eine qualitative Studie handelt, steht die persönliche Meinung, die individuelle Ansicht der TeilnehmerInnen in Hinblick auf ihre Rolle als UN-KonferenzdolmetscherInnen im Mittelpunkt. Dies bedeutet auch, dass die hier beschriebene Realität, jener der interviewten TeilnehmerInnen entspricht und nicht verallgemeinert werden darf.

Es gibt zwei Studien der vergangenen Jahre zum Thema der Rolle von KonferenzdolmetscherInnen. Deren Autorinnen haben dazu umfassende Fragebögen erstellt und Web-Befragungen durchgeführt. Sowohl die verschiedenen Thematiken, die diese Werke ansprechen, als auch die Ergebnisse der beiden Verfasserinnen, Claudia V. Angelelli und Cornelia Zwischenberger, werden hier im Rahmen dieser Masterarbeit wissenschaftlich untersucht, um als

Grundlage für die folgende Thematik zu dienen. Um die Rolle der UNO-KonferenzdolmetscherIn, die für diese Arbeit auf einen bestimmten institutionellen Rahmen fokussiert, in den weiteren Kapiteln anhand einer Interviewstudie zu analysieren, werden unter anderem die Theorien der oben genannten Autorinnen bezüglich Tätigkeitsbereich, Funktion und eigene Wahrnehmung von KonferenzdolmetscherIn genauer ins Auge gefasst.

Die Masterarbeit besteht aus sechs Hauptkapiteln. Das erste Kapitel befasst sich allgemein mit der Entwicklung des Konferenzdolmetschens: historisch wichtige Meilensteine, die das Rollenbild kontinuierlich geprägt haben und die geschichtliche Entwicklung und der Einfluss des Internationalen Verbandes für KonferenzdolmetscherInnen (AIIC).

Das zweite Hauptkapitel behandelt die Rolle der DolmetscherIn, so wie sie in der bisherigen Literatur definiert wurde. Dabei gilt es, zuerst etwas auf die Entwicklung des Rollenbildes und anschließend näher auf die Anforderungen, Funktionen und Tätigkeiten von KonferenzdolmetscherInnen, speziell im internationalen Kontext, einzugehen. Die in dieser Arbeit verwendeten Hauptbegriffe werden hier abgegrenzt und definiert und es wird auf das Thema der allgemeinen Rolle von DolmetscherInnen anhand der für die Verfasserin zugänglichen Literatur eingegangen.

Im dritten Hauptkapitel liegt der Fokus auf den Vereinten Nationen, die dieser Arbeit als institutioneller Rahmen dienen. Dabei werden die folgenden Themengebiete und ihr Bezug zu KonferenzdolmetscherInnen genauer untersucht: geschichtliche Entwicklung und grundlegende Organisationsstruktur mit Augenmerk auf die Sprachpolitik, Konferenzen und Tagungen. Ab hier beschränkt sich der behandelte Bereich auf das Büro der Vereinten Nationen in Wien (UNOV). Genauer untersucht und beschrieben werden in diesem Unterkapitel der Konferenzmanagement- und Sprachendienst, die Dolmetsch-Sektion und die Dolmetsch-Kabinen in Wien, die den Untersuchungsgegenstand dieser Arbeit, nämlich die Spanische Kabine in Wien, umfassen.

Im vierten Hauptkapitel werden die methodischen Schritte genau dargestellt. Es umfasst die Begründung zur Wahl und die Beschreibung der Durchführung der Erhebungsmethode, der Datenerhebung und des Auswertungsverfahrens. Zuletzt wird die Darstellung der Ergebnisse erklärt.

Im fünften Hauptkapitel geht es um die Interviewstudie selbst und die aus den ausgewerteten Interviews erlangten Ergebnisse, die hier unter vier Hauptthemen präsentiert

werden: Tätigkeitsbereich, Arbeitseinteilung und Vorbereitung, eigene Wahrnehmung der professionellen Identität und Sonstiges. Diese werden, zur besseren Übersicht, in verschiedene Unterthemen unterteilt.

Im sechsten und letzten Hauptkapitel werden die verschiedenen Themengebiete in Verbindung mit den Ergebnissen diskutiert, wobei der Fokus speziell auf das Rollenbild der festangestellten UNO-KD in Wien gelegt wird.

0.1 Problemstellung

Die Thematik der Rolle der KonferenzdolmetscherInnen (KD; *plural*) nimmt gegenwärtig eine immer bedeutendere Rolle in der Translationswissenschaft ein. Erste Schritte und Forschungsansätze wurden hier bereits in quantitativer Form gesetzt und bilden eine Grundlage für den Weg, den es hier in der Wissenschaft noch genauer zu beschreiten gilt (z.B. Angelelli 2010, Zwischenberger 2013).

Die Wichtigkeit des Tätigkeits- und Einflussbereiches von KD wird in ihrem Gesamtumfang oft unterschätzt und erscheint für Außenstehende nicht transparent zu sein. Somit werden Rolle und Tätigkeit von KD auf ein paar wünschenswerte Eigenschaften reduziert. In dieser Arbeit soll im Gegenzug dazu die eigene Wahrnehmung der KonferenzdolmetscherIn zur Wichtigkeit ihres eigenen Berufes untersucht werden. Anhand einer Interviewstudie soll erörtert werden, wie sich eine Zielgruppe, nämlich die KonferenzdolmetscherInnen der Spanischen Kabine¹ der Dolmetsch-Sektion der UNO in Wien, selbst in ihrer Rolle sieht bzw. wie sie ihre Rolle selbst definiert und welche Wichtigkeit sie ihr im Rahmen der internationalen Organisation zuschreibt.

Da es selten zu einem direkten Kontakt zwischen Studierenden und den KonferenzdolmetscherInnen der Vereinten Nationen (UNO-KD) kommt und noch seltener die Möglichkeit besteht, direkt mit KD der Vereinten Nationen in einer Kabine zu sitzen, sie bei ihrer Arbeit zu erleben, ihr umfangreiches Arbeitsgebiet zu analysieren und die Auswirkungen ihrer Tätigkeit während der Konferenzen live beobachten zu dürfen, soll die vorliegende Arbeit helfen, einen Einblick hinter die Türen der UNO zu bieten, die vielen gegenüber verschlossen bleiben. Diese Arbeit befasst sich mit der Rolle der KD, um aufzuzeigen, dass deren Tätigkeit viel mehr ist als nur in der Kabine zu sitzen und das Gesagte mittels Headset für das Publikum in einer anderen Sprache wiederzugeben. In der Fachliteratur wird oft beschrieben, dass KD hinten im Konferenzsaal im Dunkeln sitzen und von TeilnehmerInnen nur als ‚Stimme‘ wahrgenommen werden. Ziel dieser Studie ist es herauszufinden, woraus sich das komplexe Tätigkeitsfeld von UNO-KD zusammensetzt, welches auf sie und ihre Rolle einwirkt, wie sie wahrgenommen wurden und werden und wie ihre Position sich geschichtlich zu ihrer heutigen Rolle entwickelt hat. Dies soll aufzeigen, was sich hinter der Stimme, welche die KonferenzteilnehmerInnen hören, verbirgt.

¹ Die ‚Spanische Kabine‘ wird in dieser Masterarbeit als Eigenname verwendet, weshalb in diesem Kontext eine Großschreibung bevorzugt wird.

Anhand einer Analyse der Interviews wird im empirischen Teil Aufschluss zu dieser Problemstellung gegeben.

0.2 Zielsetzung und Fragestellung

Das bisher gesammelte theoretische Wissen zum Thema der Rolle von KD wird in den folgenden Kapiteln aufbereitet und auf seine Anwendbarkeit überprüft. Die Erkenntnisse, die sich aus der Auswertung der Interviews ergeben, sollen Aufschluss über folgende Forschungsfrage, die sich anhand der Zielsetzung formulieren lässt, bieten:

Was genau macht die Arbeit der UNO-KonferenzdolmetscherIn aus? Was ist ihre Tätigkeit und Funktion in diesem multilingualen und multinationalen Gebilde und wie sieht sie sich selbst in ihrer Rolle als KonferenzdolmetscherIn bei den Vereinten Nationen?

Um diesen Themenbereich zu untersuchen, muss in erster Linie beantwortet werden: Wie wurden KonferenzdolmetscherInnen in ihrer Rolle bisher gesehen?

Die Themengebiete der Interviews umfassen die eigene Wahrnehmung der einzelnen Mitglieder der Zielgruppe bezüglich ihrer Rolle, wie sie ihre Tätigkeit als UNO-KD beschreiben und für wie wichtig sie diese halten. Die verschiedenen Verhaltenserwartungen und Anforderungen, die an sie gestellt werden, sind ein wichtiger Bestandteil, um jene Faktoren zu definieren, die ihre Rolle beeinflussen. Die Elemente *Visibility* und *Invisibilty* von Angelelli (2004) werden angesprochen, um in Erfahrung zu bringen, wie und ob sie sich in ihrem Arbeitsumfeld wahrgenommen fühlen oder nicht. Am Ende der Arbeit soll anhand der neuen Erkenntnisse diskutiert und festgestellt werden, ob und inwiefern sich die Rolle von KD in der Theorie von der Rolle der UNO-KD, so wie sie von KollegInnen der Spanischen Kabine in Wien wahrgenommen wird, unterscheidet.

0.3 Praktischer und wissenschaftlicher Nutzen

Die aus dieser Arbeit resultierenden Erkenntnisse sollen dazu dienen, den dolmetsch-wissenschaftlichen Bereich mit der Erforschung des Rollenbildes der UNO-KonferenzdolmetscherIn zu erweitern. Die Thematik der Rolle der KonferenzdolmetscherIn wurde erst in den letzten Jahren in der Translationswissenschaft thematisiert. Hier wird dieser neue, wachsende Forschungsbereich innerhalb eines spezifischen institutionellen Rahmens, nämlich der UNO in Wien, erforscht und soll als wissenschaftlicher Beitrag gelten. Die begrenzten Möglichkeiten, mit UNO-KD direkt in Kontakt zu treten, erschweren die Erhebung solcher spezifischen Daten. Die Ergebnisse dieser Interviewstudie sollen als Grundlage für all jene dienen, die Interesse an diesem Forschungsgebiet haben oder sich mit dem Tätigkeitsbereich in dieser Organisation in Bezug auf dessen Anforderungen und mit den damit verbundenen Erwartungshaltungen und Vorstellungen auseinandersetzen wollen.

Laut Angelelli (2004) sind die verschiedenen Wahrnehmungen von DolmetscherInnen bezüglich ihrer Rolle sowohl für die Wissenschaft als auch für die Praxis von grundlegender Bedeutung. In der Wissenschaft gilt es zu erörtern, inwieweit die Rolle von DolmetscherInnen und gleichzeitig auch die eigene Wahrnehmung über Funktion und Tätigkeit einen Einfluss auf die interkulturelle Kommunikation hat. Die aus Studien zur Rolle von KD gewonnenen Erkenntnisse und unterschiedlichen Wahrnehmungen dieser interkulturellen KommunikatorInnen werden näher beleuchtet. Es gilt das Phänomen der Unsichtbarkeit beim Konferenzdolmetschen zu analysieren. Sie ermöglichen nicht nur eine Verständigung zwischen sprachlichen Mehr- und Minderheiten, sondern auch zwischen Mächten und Kulturen. Es ist demnach wichtig zu erforschen, inwieweit sich ihre Funktion und Tätigkeit auf diesen interkulturellen Ebenen auswirken (vgl. Angelelli 2004: 49).

In dieser Arbeit wird eine Grundlage gebildet und anhand einer spezifischen Zielgruppe überprüft, ob sich die Aussagen von ExpertInnen mit den existierenden theoretischen Ansätzen decken oder nicht. Für dieses noch relativ unerforschte Feld gilt es, mit den Ergebnissen der Interviewstudie mit den Zugehörigen eines spezifischen Expertenkreises neue Aufschlüsse und weitere Informationen zu den bisherigen ähnlichen quantitativen Studien (Angelelli 2004, Zwischenberger 20013) zu bieten. Es wird untersucht, ob die Wahrnehmung dieser spezifischen Zielgruppe von KD über ihre Tätigkeit, Funktion und Rolle mit der bisherigen wissenschaftlichen Literatur

übereinstimmt und, wenn nicht, inwieweit sie laut den Beschreibungen der Befragten davon abweicht. Qualitative Studien wie diese besitzen viele nennenswerte Vorteile für die Wissenschaft, auf die im methodischen Teil dieser Arbeit näher eingegangen wird. In diesem Kapitel wird erklärt, wieso sich die Verfasserin für eine Interviewstudie zu diesem Thema entschieden hat. Zuletzt wäre noch erwähnenswert, dass jeder wissenschaftliche Beitrag zu einem Thema, sei er qualitativer oder quantitativer Natur, von wissenschaftlichem Nutzen sein kann. Die Möglichkeit, Ergebnisse aus beiden Formen zu erhalten, diese zu analysieren und miteinander in Zusammenhang zu bringen, soll der Überprüfung der Gültigkeit von existierenden wissenschaftlichen Aussagen dienen.

Am Ende dieser Einleitung sei hier noch zu erwähnt, dass in der vorliegenden Arbeit durchgehend Frauen-sichtbar-machende-Sprache verwendet wird. Dies erfolgt durch die Verwendung des Binnen-,I‘ und eine Präferenz für die weibliche Form. Selbstverständlich sind Männer miteinbezogen.

1. Konferenzdolmetschen

Der Beruf der DolmetscherInnen wird allgemein als einer der ältesten Berufe der Geschichte angesehen. Baigorri Jalón (2000, 2004) gehört zu den bekannten AutorInnen, die sich mit der Geschichte des Konferenzdolmetschens befassen haben. Genauer dazu kann in seinen Werken nachgelesen werden. In diesem Kapitel werden jene geschichtlichen Meilensteine erwähnt, die im letzten Jahrhundert zu grundlegenden Veränderungen im Bereich des Konferenzdolmetschens geführt haben. Diese Meilensteine waren für die Entstehung einer neuen Form dieses alten Berufsstandes verantwortlich. In Kapitel 1.1 wird besonders die geschichtliche Entwicklung hin zur internationalen KonferenzdolmetscherIn aufgezeigt. Um diesen Tätigkeitsbereich abzugrenzen, wurden Regelungen, Konventionen und Normen geschaffen, die ihm im multilingualen und multinationalen Rahmen eine offizielle Form gaben. In Kapitel 1.2 werden die Meilensteine in der Entwicklung des Internationalen Konferenzdolmetscherverbandes (AIIC) dargelegt, um seine Wichtigkeit für die Entwicklung des Berufsstandes der KonferenzdolmetscherIn im internationalen Rahmen aufzuzeigen.

1.1 Geschichtliche Entwicklung des Konferenzdolmetschens

Zu Lebzeiten Ludwig XIV. (*1643, †1715) wurde Latein von Französisch als Verhandlungssprache in Europa abgelöst. Ludwig XIV. selbst ging, aufgrund seiner ausgiebigen diplomatischen Verhandlungen, in die Geschichte ein. Die französische Sprache erlangte während dieser Zeit aufgrund der Entstehung des Diplomatendienstes unter Kardinal Richelieu, der im Dienste Ludwig XIV. stand, den Status ‚Sprache der Diplomatie‘. Dieser Diplomatendienst nahm später für westliche Länder eine Vorreiterrolle ein. Somit galt Französisch Jahrhunderte lang aufgrund seiner Präzision, Klarheit und Eleganz, ‚so wie es sich für internationale Verhandlungen und diplomatische Dokumente gebührt‘, als die einzig wahre Sprache der Diplomatie (vgl. Baigorri 2014: 1). Dieses Konzept, das eine einzige Sprache als universelle Diplomatensprache vorsieht, hielt sich in Europa bis zur Friedenskonferenz in Paris 1919, an welcher der damalige US-Präsident Wilson teilnahm. Aufgrund seiner persönlichen Gegenwart und der damaligen Mächteverteilung wurde, nach langen Debatten, erstmals auch die englische Sprache, neben Französisch, zur offiziellen Verhandlungs- und Vertragssprache erklärt. Bis zur Friedenskonferenz gab es laut Baigorri (2000) den Berufsstand der KonferenzdolmetscherIn noch nicht als solchen,

weshalb die Arbeitsbedingungen der ersten KonferenzdolmetscherInnen (KD) noch nicht definiert waren. Bei der Friedenskonferenz musste der ins Leben gerufene Dolmetschdienst aufgrund der späten Entscheidung über den Einsatz zweier offizieller Sprachen improvisieren. Es entstand die Notwendigkeit, Verhandlungen und Gespräche nicht nur in einer einzigen Sprache, nämlich Französisch, zu führen, sondern zwischen der englischen und französischen Sprache zu dolmetschen, weshalb sich das grundlegende Gefüge der Verhandlungen auf internationaler Ebene verschob. Die Personen, die für die Friedenskonferenz als DolmetscherInnen eingesetzt wurden, arbeiteten für die Delegationen, denen sie zugeschrieben waren, offiziell als Beamte – meist mit militärischen Hintergrund, da sie bereits seit der Kriegszeit eingesetzt wurden. Somit begrenzte sich ihre Tätigkeit nicht ausschließlich aufs Dolmetschen, sondern umfasste unter anderem auch Übersetzungstätigkeiten (vgl. Baigorri 2000: 43).

Diese neue Wende im 20. Jahrhundert, die vom Wunsch nach mehr Transparenz auf internationaler Ebene geprägt war, erhöhte den Bedarf an englisch- und französischsprachigen KD bei internationalen Verhandlungen (vgl. Baigorri 2000: 9-15). Die ersten Teams von DolmetscherInnen wurden ins Leben gerufen und es wurde an Dolmetsch-Techniken gearbeitet und gefeilt, die dieser neuen, großen Aufgabe gerecht werden konnten. Jedes dieser Teams bestand aus je zwei DolmetscherInnen: eine mit Muttersprache Englisch, die andere mit Muttersprache Französisch. Da ausschließlich *in* die Muttersprache gedolmetscht wurde und englisch- und französischsprachige RednerInnen ungefähr gleich oft zum Einsatz kamen, war es zu dieser Zeit möglich, einem hohen Standard gerecht zu werden (vgl. Herbert 1952: 1f.). Dadurch gewann laut Gaiba (1998) während des Ersten Weltkrieges das Konferenzdolmetschen an Wichtigkeit (vgl. Gaiba 1998: 27f.).

Bei den Dolmetschmodi, die ab der Friedenskonferenz von Paris von den damaligen KD verwendet wurden, wurde zwischen der ‚langen Konsekutivdolmetschung‘, der ‚kurzen Konsekutivdolmetschung‘ und ‚Übersetzen vom Blatt‘ unterschieden. Die ‚lange Konsekutivdolmetschung‘ bedurfte des Niederschreibens von Notizen, die später auch für die Verarbeitung der Akten nützlich waren. In den Beschreibungen im Werk von Baigorri (2000) steht über den Ablauf der Dolmetschung, dass die KD nicht Satz für Satz dolmetschten, sondern das Ende einer Intervention abwarteten und anschließend das Gesagte dolmetschten. Die Intervention von KonferenzteilnehmerInnen konnte manchmal 15 bis 20 Minuten dauern, weshalb sie als ‚lange

Konsekutivdolmetschung‘ bezeichnet wurde. Ein Vorteil des (langen) Konsekutivdolmetschens war, dass die RednerInnen nicht ständig von DolmetscherInnen unterbrochen wurden, weshalb sie in der Lage waren, kohärentere und vollständigere Reden zu halten. Dies führte zu einer kohärenteren Dolmetschung und zu Gesprächen, die für alle TeilnehmerInnen nachvollziehbarer waren. Ein großer Nachteil war, dass sich die Gesprächszeit dadurch fast verdoppelte. Im Gegensatz dazu umfasste die sogenannte ‚kurze Konsekutivdolmetschung‘ nur jene Einsätze, die keiner Notizen bedurften, wie zum Beispiel, wenn die KonferenzteilnehmerInnen nach Beendigung einer Konferenz aufstanden und miteinander weitersprachen. Das Übersetzen vom Blatt fand während der Sitzungen des Rates statt, bei denen die zu übersetzenden Dokumente den KD vorgelegt wurden. Die KD waren in der Lage, die jeweiligen besprochenen Dokumente Abschnitt für Abschnitt zu übersetzen. Ein weiterer Modus wurde vor allem in den Kommissionen angewandt, nämlich das Flüsterdolmetschen, bei dem eine DolmetscherIn neben ihrer ZuhörerIn bzw. ZuhörerInnen saß und eine Rede in deren Hörweite simultan dolmetschte (vgl. Baigorri 2000: 44ff).

Die Verwendung zweier offizieller Arbeitssprachen wurde auf jene Institutionen ausgeweitet, die dank der Friedenskonferenz ins Leben gerufen worden waren. Während der Pariser Friedenskonferenz wurde der Friedensvertrag von Versailles ausgehandelt, mit dessen Unterzeichnung der Erste Weltkrieg beendet wurde. Der Vertrag von Versailles galt auch als Gründungsakt des Völkerbundes², der zu Beginn der 1920er Jahre in Genf entstand und dessen Hauptziel die organisierte internationale Friedenssicherung war (vgl. Baigorri 2000: 65-68). Aus der Sicht der Sprachen wurde zwischen 1920 und 1927 immer öfter sowohl Französisch als auch Englisch von den RepräsentantInnen der Mitgliedsstaaten verwendet. Delegierte, die an der Völkerbundversammlung teilnahmen, gewöhnten sich an den Gebrauch zweier Arbeitssprachen, wobei die Verwendung der französischen Sprache besonders von Lateinamerika und dem Großteil des kontinentalen Europas weiter bevorzugt wurde. Das führte dazu, dass die englischsprachigen KonferenzdolmetscherInnen doppelt so viel Arbeit hatten wie ihre französischsprachigen KollegInnen, da mehr aus dem Französischen ins Englische gedolmetscht werden musste. Nur

² Die Hauptorgane des Völkerbundes waren die Völkerbundversammlung, der Völkerbundsrat und das Ständige Generalsekretariat, zu dem auch die KonferenzdolmetscherInnen gehörten. Auf die Funktionen und Aufgabenbereiche der einzelnen Organe wird hier nicht näher eingegangen, da sie für diese Arbeit nicht relevant sind. Näheres dazu kann in Baigorris Werk „La interpretación de conferencias: el nacimiento de una profesión. De París a Nuremberg.“ (2000) nachgelesen werden (vgl. Baigorri 2000: 65-68).

gelegentlich wurde in und aus anderen Sprachen, wie zum Beispiel Spanisch und Deutsch, gedolmetscht. Die angewandten Dolmetschmodi des Völkerbundes waren weiterhin zum Großteil Konsekutivdolmetschen, mit oder ohne Notizen, und das sogenannte ‚telefonische Dolmetschen‘ (vgl. Baigorri 2000: 69-89).

Als zwischen 1945 und 1949 die Nürnberger Prozesse stattfanden, wurde eine neue Ära des Konferenzdolmetschens eingeleitet. Der Einsatz von SimultandolmetscherInnen bei den Verhandlungen vor dem Internationalen Gerichtshof gegen Hauptkriegsverbrecher des Zweiten Weltkriegs ging in die Geschichte ein und war so einschneidend, dass historisch von einem Vorher und Nachher die Rede ist, wenn es um die Entwicklung des Simultandolmetschens geht. Obwohl wenn es sich um gerichtliche Prozesse und nicht um Konferenzen handelte, trugen sie grundlegend zur Weiterentwicklung des Berufs der KonferenzdolmetscherIn bei. Die Nürnberger Prozesse gelten als *die* Geburtsstunde des Simultandolmetschens, da sie Schauplatz des Überganges vom konsekutiven zum simultanen Dolmetschen im internationalen Rahmen waren (vgl. Baigorri 2000: 270)³. Aufgrund der unterschiedlichen Nationen, die an den Nürnberger Prozessen beteiligt waren, und der Dolmetschung zwischen ihren VertreterInnen, die stattfinden musste, um einen fairen Dialog zwischen ihnen zu ermöglichen, wurde der Beruf der SimultandolmetscherIn international bekannt.

Während der Prozesse arbeiteten drei Teams zu je zwölf DolmetscherInnen in vier verschiedenen Sprachkabinen. Bei den Prozessen musste jede RednerIn in ein Mikrofon sprechen, damit die DolmetscherInnen, die das Gesagte über Kopfhörer hörten, dieses in ihre Arbeitssprachen dolmetschen konnten. Die Arbeitssprachen waren Englisch, Russisch, Französisch und Deutsch. Anhand von Kopfhörern konnten die Personen, von ZuhörerInnen bis hin zu PressesprecherInnen, das Gesagte mitverfolgen. An jedem Sitz im Gerichtssaal gab es die Möglichkeit, mithilfe eines Schalters individuell zwischen Originalrede und den Arbeitssprachen zu wählen (vgl. Gaiba 1998: 59-77).

Als SimultandolmetscherInnen zum ersten Mal in der Geschichte des Dolmetschens mit Hilfe der neuartigen Erfindung eines technischen Dolmetsch-Systems, dem sogenannten *Speech Translator*, in großem Maße bei den Nürnberger Prozessen eingesetzt wurden, war eine solche

³ Es wurde bereits Mitte der 1920er Jahre mit Simultandolmetschen experimentiert. Der Völkerbund ließ dafür eigens Apparate herstellen und austesten (vgl. Baigorri 2000: 171ff). Erst hier kam es zum ersten Mal in großem Ausmaß zum Einsatz.

Leistung und Herausforderung eine Neuheit. Auch sehr viele Sprachkundige, die zwar nicht den Anforderungen für das Dolmetschen entsprachen, aber sehr wohl in der Lage waren, schriftliche Texte zu übersetzen, waren Teil des Systems. Die Hauptprozesse dauerten letztendlich über 200 Tage und hätten sich sehr in die Länge gezogen, hätte man sich dafür entschieden, jedes Mal konsekutiv zu dolmetschen. Von den insgesamt fast 300 SprachmittlerInnen, die in Nürnberg eingestellt wurden, kamen nur ungefähr fünf Prozent im Gerichtssaal zum simultanen Dolmetsch-Einsatz. Es bewarben sich um die 500 Personen, wovon nur 36 ausgewählt und rekrutiert wurden. Genauer zu diesem Thema ist im Werk von Martina Behr und Maïke Corpataux (2006), „Die Nürnberger Prozesse: Zur Bedeutung der Dolmetscher für die Prozesse und der Prozesse für die Dolmetscher“ zu finden. Auffällig ist hier u.a., dass die 36 SimultandolmetscherInnen damals während des gesamten Dolmetsch-Prozesses zusammen mit allen anderen Beteiligten im Gerichtssaal im Blickfeld aller saßen. Ihre durchsichtigen Kabinen lagen quer zur Bank der Angeklagten, vom Eingang aus gesehen in der linken Ecke, und ermöglichten somit eine direkte Sicht auf diese im Profil. Um RichterInnen und ZeugInnen zu sehen, mussten sie sich zwar stark nach links drehen, hatten jedoch immer direkten Sichtkontakt. Die Sicht auf Gestik, Mimik und Lippenbewegungen der RednerInnen ist beim Simultandolmetschen sehr hilfreich. Sie selber waren durch diese Positionierung im Gerichtssaal auch für die anderen Beteiligten sichtbar (vgl. Behr/Corpataux 2006: 25-35).

Die Rahmenbedingungen für KonferenzdolmetscherInnen waren also bei den Nürnberger Prozessen noch mittelmäßig und wurden in den folgenden Jahrzehnten (unter anderem z.B. durch den Einsatz der AIIC) stetig verbessert. Das Simultandolmetschen an sich war jedoch geboren.

1.2 Association Internationale des Interprètes de Conférence (AIIC)

Die internationale Vereinigung für KonferenzdolmetscherInnen, kurz auch AIIC genannt, spielt in der Entwicklung des Berufs der KonferenzdolmetscherIn seit Jahrzehnten eine einflussreiche Rolle und hat ihre professionelle Identität weltweit markant definiert. Die hohen Anforderungen an Qualität und professionelles Verhalten prägen ihren Alltag und ihr Rollenbild stark. Die Gründung und Entwicklung der AIIC wird hier kurz behandelt, weil sie die Notwendigkeit eines solchen Verbandes für KD auf internationaler Ebene aufzeigen soll. Der internationale Verband

setzt sich für die Arbeitsbedingungen von freiberuflichen und fest angestellten KD ein, was sich dementsprechend in den Aufnahmebedingungen, dem Qualitätsstandard und den hohen Erwartungshaltungen der AIIC an ihre Mitglieder widerspiegelt. Die AIIC hat seit ihrer Gründung das Rollenbild der KD im internationalen Kontext stark mitdefiniert, indem sie sich für eine klare Position der KD am Arbeitsmarkt ausspricht.

Gegen Mitte des letzten Jahrhunderts wurde von einigen erfahrenen KonferenzdolmetscherInnen die Initiative gestartet, einen internationalen Verband für KonferenzdolmetscherInnen (später kurz AIIC, für Association Internationale des Interprètes de Conférence) zu gründen. Zu dieser Zeit lag ihre Zahl noch bei ungefähr fünfzig Mitgliedern, wobei die meisten freiberuflich tätig waren (vgl. Stähle 2009: 18f.). Die AIIC wurde 1953 in Paris gegründet und war die erste internationale Vereinigung für KonferenzdolmetscherInnen mit Sitz in Genf. Die Anzahl an Mitgliedern weltweit ist im Verhältnis zur großen Anzahl an KD relativ niedrig und beläuft sich derzeit auf ungefähr 2.500 Mitglieder. Bei der Aufnahme stellt die AIIC hohe Anforderungen an ihre Mitglieder, die sich auch in hohen Qualitätsstandards für Trainingsprogramme der Berufsvereinigung widerspiegeln. Bei diesen Trainingsprogrammen wird die genaue Wiedergabe von Ausgangstexten geübt, um eine barrierefreie Kommunikation zwischen zwei Parteien zu gewährleisten. Schließlich spielen KD in diesem komplexen Kommunikationsprozess bei der Erreichung einer sinngemäßen Wiedergabe in der Zielsprache eine entscheidende Rolle (vgl. Angelelli 2006: 12).

Die AIIC-Mitglieder sind auf der ganzen Welt verstreut, wobei sich eine Konzentration einerseits in Europa, nahe den Sitzen der WHO, UNO, OECD, UNESCO und des Europarats, und andererseits in den Vereinigten Staaten von Amerika, nahe den Sitzen der UNO und des IWF, feststellen lässt. Da es sich üblicherweise weder für große Unternehmen mit Sprachendiensten noch für internationale Verbände finanziell auszahlt, SimultandolmetscherInnen fix anzustellen, gehören, abgesehen von wenigen bei internationalen Organisationen angestellten KD, meist freiberufliche KD zu den Arbeitsteams. Diese Mitglieder der AIIC werden deshalb *ad hoc*, nämlich inhaltlich und zeitlich begrenzt, eingestellt (vgl. Stähle 2009: 20). Die UNO-KD, die für die vorliegende Arbeit interviewt wurden, gehören zu den weniger zahlreich vertretenen Mitgliedern der AIIC mit fester Anstellung.

Die Gründung der AIIC beruht auf der Notwendigkeit eines *Code of Conduct* bzw. *Code of Ethics*, eines sogenannten Berufs- und Ehrenkodexes. Dieser gesellschaftliche Kodex gibt vor, was innerhalb einer spezifischen Gruppe als akzeptabel und inakzeptabel gilt. Da KD aufgrund der Natur ihres Berufes oft mit streng vertraulichen Informationen konfrontiert sind, dient ein solcher Berufs- und Ehrenkodex als Vertrauensbasis zwischen DienstnehmerIn und AuftraggeberIn. Die AIIC hat im Laufe der Jahre einen auf KD maßgeschneiderten Berufs- und Ehrenkodex entwickelt, zu dem sich ihre Mitglieder verpflichten. Ferner gibt es eine Anzahl an Richtlinien, die den Mitgliedern in Form eines Verhaltenskodexes nahegelegt wird. Dies ist für die AIIC in zweierlei Hinsicht von Vorteil. Einerseits wird durch deren Einhaltung der AuftraggeberIn ein gewisser Grad an professionellem Verhalten garantiert und andererseits ist dies wiederum im Sinne des Verbandes selbst, da sich alle Mitglieder dazu verpflichten, keine Aufträge anzunehmen, die den von der AIIC vorgegebenen Arbeitsbedingungen nicht entsprechen, und diese Aufträge auch nicht an andere KD weiterleiten. Ähnliche Formen von Kodexen sind auch bei anderen Dolmetscherverbänden vorhanden (vgl. Phelan 2001: 39f.). Der Kodex ist für das Thema dieser Arbeit in Hinblick auf Rechte, Verpflichtungen und Erwartungshaltungen gegenüber KD relevant und kann bei näherem Interesse im Anhang der vorliegenden Arbeit gefunden werden. Die Funktion von Status, Berufs- und Verhaltenskodex, Gesetzen und Regulierungen ist, dass sie einer Eingrenzung der Ausübung eines Berufsstandes dienen. Bei Nichteinhaltung werden Sanktionen verhängt, da ein Berufsstand nur so gut ist wie jene, die ihn ausüben. Solche Schriftstücke ermöglichen erst eine offizielle und öffentliche Anerkennung eines Berufsstandes (vgl. Delisle in Baigorri-Jalón 2014: 4).

Die Entstehung der AIIC und der neuen Qualitätsstandards, die von ihr ausgearbeitet wurden, trug in der Geschichte der KD dazu bei, dass die Arbeitsbedingungen von KonferenzdolmetscherInnen weltweit verbessert und an ihre Bedürfnisse angepasst wurden. Auf der Homepage der AIIC versichert die AIIC interessierten DienstgeberInnen, dass die von ihr festgelegten Standards und Arbeitsbedingungen, denen alle Mitglieder unterliegen, qualitativ hochwertige Dienstleistungen garantieren. Bei der Online-Suche nach professionellen DolmetscherInnen wird hier auch Unterstützung angeboten. Mitglieder der AIIC erhalten Anerkennung, die Möglichkeit auf besseres Networking, Vertretung seitens des Arbeitsverbandes in allen Arbeitsangelegenheiten und die Möglichkeit, sich für die weltweit anerkannten Standards der AIIC einzusetzen und diese

zu verbessern. Die AIIC bietet ihren Mitgliedern auch Orientierungshilfen bei der Ausbildung von KD und unterstützt die Forschung im Bereich der Dolmetschwissenschaft. Eines ihrer Langzeitprojekte besteht in der weltweiten Anerkennung des Berufsstands der KonferenzdolmetscherIn und seiner Definition. Ein Teilbereich ihrer Funktionen ist einerseits die Zusammenarbeit mit der Internationalen Organisation für Normung (ISO) in Bezug auf technische Standards von Dolmetsch-Kabinen und andererseits die Unterstützung bei der Bauplanung von neuen Konferenzstandorten. Für diese Arbeit ist zudem relevant, dass die AIIC die Arbeitsverträge der großen internationalen Organisationen, wie beispielsweise der Vereinten Nationen, ausarbeitet, um die genauen Arbeitsbedingungen und Gehälter von KD festzulegen (vgl. AIIC 2011).

Abschließend lässt sich hier sagen, dass der Beruf aufgrund der historischen und technischen Entwicklungen im vergangenen Jahrhundert einen raschen Wandel durchlief. Der Berufsstand der modernen KonferenzdolmetscherIn hat in der Arbeitswelt als offizieller Beruf Fuß fassen können und hat sich, dank der vielfältigen Unterstützung der AIIC, weltweit weiterentwickeln können. Es war ein langwieriger Prozess, die Herausforderungen aus der Vergangenheit zu meistern und sich dem Multilinguismus auf internationaler Ebene effizient zu stellen, und die Entwicklung des Konsektivdolmetschens hin zum Simultandolmetschen war problemreich. Große grammatikalische Unterschiede zwischen unterschiedlichen Sprachen oder die Notwendigkeit, ein Gefühl für die richtige Antizipation gewisser Inhalte zu entwickeln, sind nur einige der Herausforderungen, mit denen die ersten SimultandolmetscherInnen lernen mussten umzugehen. Das Recht auf die Verwendung der eigenen Muttersprache wurde für viele KonferenzteilnehmerInnen dank der heutigen Technik und spezialisierten Ausbildung von KD erst seit dem Umstieg auf Simultandolmetschen möglich.

2. Die Rolle der KonferenzdolmetscherIn

Dieses Kapitel wird in Unterthemen aufgeteilt, die sich in ihrer Gesamtheit auf die Rolle der KonferenzdolmetscherIn beziehen. Der erste Teil beschäftigt sich mit der Definition zentraler Begriffe. Dabei werden zuerst die Überbegriffe kurz definiert und für den Rahmen dieser Arbeit abgegrenzt und danach weitere Unterbegriffe erklärt, auf die sich die Verfasserin anschließend im Detail in Zusammenhang mit Konferenzdolmetschen und der Analyse der Interviewstudie bezieht. Diese konkrete Abgrenzung und die Erklärung wissenschaftlicher Grundlagen sollen sowohl als Basis für in der Interviewstudie verwendete relevante Begriffe als auch der allgemein besseren intersubjektiven Nachvollziehbarkeit dienen.

Aus der Sicht der Soziologie nimmt jeder Mensch, der eine Stellung in der Gesellschaft innehat, eine gewisse Verhaltensweise an, die den Erwartungshaltungen an diese Position entsprechen, da zu jeder sozialen Position eine soziale Rolle gehört. Nimmt eine Einzelperson eine soziale Position ein, so wird sie selbst zur Person eines Theaterstücks, das von der Gesellschaft, in der die Person lebt, geschrieben wird. Sie bekommt demnach eine gewisse Rolle zugeschrieben und es wird erwartet, dass sie diese gemäß den Erwartungshaltungen erfüllt (vgl. Dahrendorf 1977: 32). Ein erster Begriff, der hier für die Durchführung und Analyse der vorliegenden Studie relevant ist, ist der Begriff der ‚Rolle‘. Die Wörter Person, Charakter und Maske werden von WissenschaftlerInnen, DichterInnen und PhilosophInnen bereits seit Jahrtausenden als Synonyme für die aus der Sozialwissenschaft stammende ‚Rolle‘ verwendet. Aufgrund dieser Tatsache existieren unterschiedliche Assoziationen mit dem Begriff der Rolle. Eine davon ist beispielsweise das Theater, in dem SchauspielerInnen vor einem Publikum unterschiedliche Rollen einnehmen und interpretieren (vgl. Dahrendorf 1977: 21-24). In der moderneren soziologischen Theorie bekam die ‚Rolle‘ den Status eines Paradigmas, das im Alltag eine Denkweise und Perspektive aus der Theaterwelt widerspiegelt, und wird in diesem weiteren Sinne hier angewandt. Der Terminus wurde in weiterer Folge in der Sozialwissenschaft in Interpretationsschemen eingebaut, auf die hier nicht näher eingegangen wird (vgl. Grieswelle 1974: 36). Für die vorliegende Untersuchung der Ergebnisse der Interviewstudie ist relevant, dass mit der sozialen Rolle einer Person immer gewisse Erwartungshaltungen einhergehen. Bahrdr (2003) definiert den Begriff der sozialen Rolle wie folgt:

Soziale Rolle wird verstanden als ein aus speziellen Normen bestehendes Bündel von Verhaltenserwartungen, die von einer Bezugsgruppe (oder mehreren Bezugsgruppen) an Inhaber bestimmter sozialer Positionen herangetragen werden. Von den Positionsinhabern wird erwartet, dass sich aus der Erfüllung der speziellen Normen regelmäßiges und daher voraussehbares Verhalten ergibt, auf das sich das Verhalten anderer Menschen, die ihrerseits gleichartige oder andere Positionen innehaben (dementsprechend gleichartige oder andere Rollen spielen) einstellen kann. Hierdurch wird regelmäßig und kontinuierlich planbare Interaktion möglich. (Bahrtdt 2003: 67)

Bahrtdt (2003) sagt also, dass ein Mensch innerhalb einer bestimmten Gruppe eine bestimmte Position einnimmt, an die Verhaltenserwartungen geknüpft sind. Die Erfüllung dieser Erwartungen wird von der Gruppe antizipiert und wenn sich die Person an diese situationsbedingten Erwartungen und Normen hält, kann eine reibungslosere Interaktion untereinander stattfinden. Diese Sicht bzw. Definition, die aus der Soziologie stammt, lässt sich auf die soziale Position der DolmetscherIn projizieren und kann helfen, Aufschluss über ihre Rolle zu geben. Schlüsselfaktoren hierzu sind die Erwartungshaltungen, welche die DolmetscherIn von ihrem Umfeld wahrnimmt und die ihre soziale Position innerhalb z.B. eines institutionellen Rahmens einer Organisation definieren. Jede Person bekommt einen solchen Platz und einen Spielraum definiert, in dem sie sich bewegen kann. Die Definition von Bahrtdt (2003), die ihren Ursprung in der Soziologie hat, ist hier für die Eruierung der gruppenspezifischen Normen und der Erwartungshaltungen, die an die KonferenzdolmetscherIn gestellt werden, essentiell. Es gilt diese Erwartungshaltungen und Normen zu analysieren, um zu erörtern, ob sie ihr Denken und Handeln während des Dolmetschens prägen und inwiefern sie notwendig sind, um ein kontinuierliches und planbares Zusammenspiel zwischen Arbeitgeber, RednerInnen und ZuhörerInnen zu gewährleisten.

Beachtenswert ist, dass jede Person nicht nur eine, sondern viele soziale Rollen im Leben einnimmt. Bahrtdt (2003) erklärt in seinem Werk, dass aufgrund der vielen unterschiedlichen gesellschaftlichen Erwartungen von jeder Person eine Mehrzahl an Rollen gefordert wird. Diese Rollen sind wechselseitig aufeinander bezogen und abgestimmt, wie zum Beispiel die Rolle innerhalb der Familie, der Nachbarschaft oder des Arbeitsumfelds. Solche unterschiedlichen Rollen werden bereits in frühen Jahren erlernt und spielen im täglichen Umgang mit anderen Menschen bewusst oder unbewusst eine wesentliche Rolle. Da alle Individuen eine Vielzahl von Rollen einnehmen, die wiederum verschiedene Verhaltenserwartungen mit sich bringen, ist die Rolle der KonferenzdolmetscherIn nur eine von vielen sozialen Rollen. Die Sinnhaftigkeit bestimmter Rollenbilder, wie beispielsweise die Rolle der KD in Bezug auf deren Arbeitsumfeld, entspricht den Erwartungshaltungen, die an sie als Mensch gestellt werden (vgl. Bahrtdt 2003: 68-

71). Im Falle der KonferenzdolmetscherIn spielt ihr Rollenbild eine wesentliche Rolle bei der Herstellung von Kommunikation zwischen mehrsprachigen RednerInnen und ZuhörerInnen.

Laut Griesse et al. (1977) werden generell eine Fülle an Rollenerwartungen an KD gestellt, welche unterschiedlichster Natur sein können. Rollenerwartungen sind oft Pflicht und Bestandteil von gesetzlichen Regelungen. Die KonferenzdolmetscherIn kann in einen Rollenkonflikt geraten, wenn sich die Rollenerwartungen unterschiedlicher Gruppen nicht in Einklang bringen lassen, denn sie beeinflussen bzw. erzwingen das Verhalten einer Person (vgl. Griesse *et al.* 1977: 110). Abbildung 1 soll dazu dienen, alle Personen und Bezugsgruppen grafisch darzustellen, die einen direkten bzw. indirekten Einfluss auf die KonferenzdolmetscherIn (in der Mitte der Grafik) in ihrer Rolle haben können.

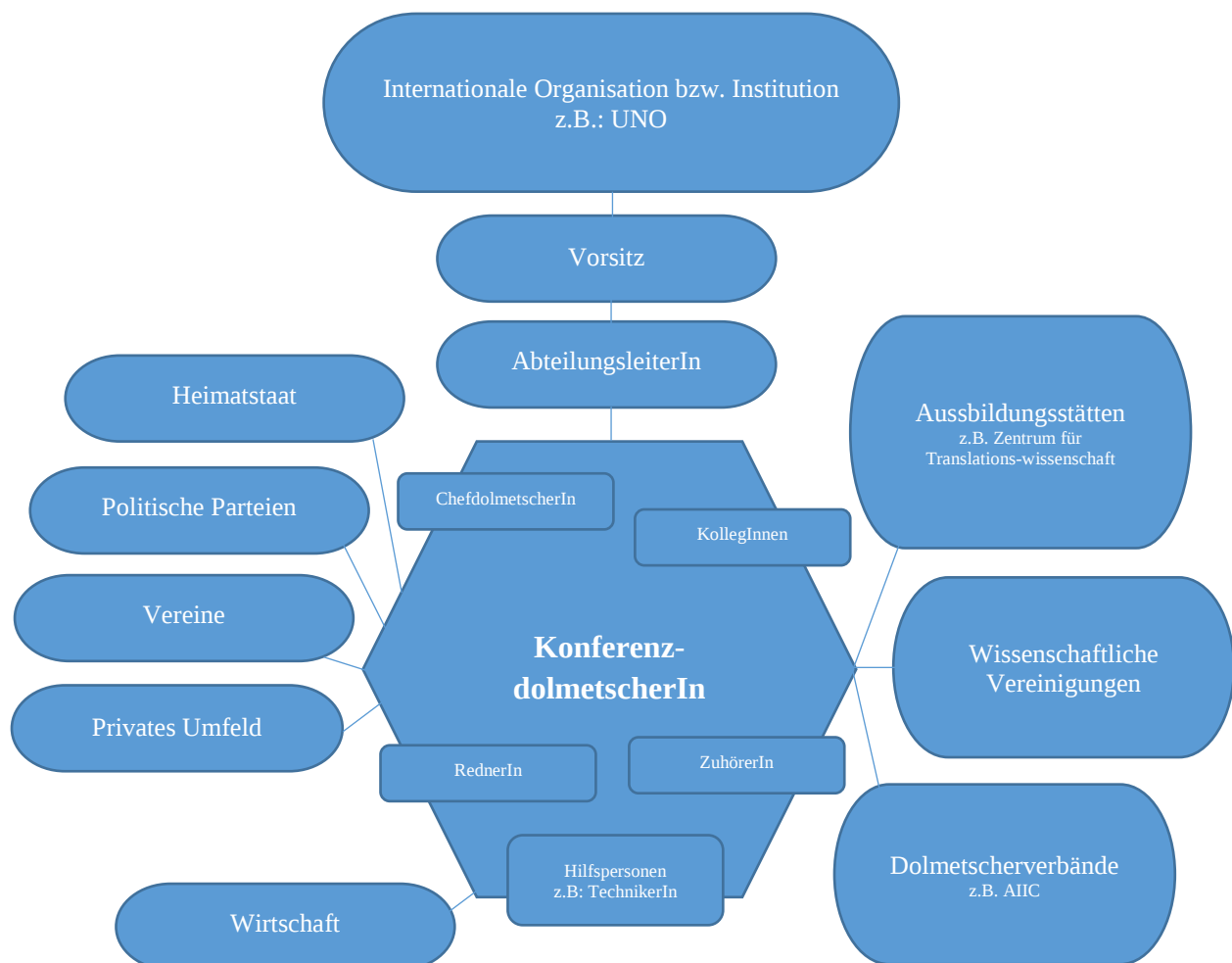


Abbildung 1: Direktes und indirektes Einwirken von Personen & Bezugsgruppen

Das Arbeitsumfeld einer KonferenzdolmetscherIn besteht aus den Auftraggebern, das heißt beispielsweise internationale Institutionen bzw. Organisationen. Die übergeordneten Vorgesetzten der DolmetscherIn wären hier beispielsweise der Vorsitz der Institution/Organisation und die AbteilungsleiterIn der Dolmetsch-Sektion. Innerhalb ihrer unmittelbaren Arbeitsumgebung befinden sich jene Personengruppen⁴, die im Alltag direkt Erwartungen und Anforderungen an sie stellen, wie zum Beispiel eine ChefdolmetscherIn, KabinenkollegInnen, KollegInnen aus anderen Kabinen, Hilfspersonal und nicht zuletzt die KlientInnen: die KonferenzteilnehmerInnen, d.h. sowohl RednerInnen als auch ZuhörerInnen, die an den Sitzungen teilnehmen. Die restlichen Einheiten sollen jene Bezugsgruppen darstellen, zu denen sich die DolmetscherIn als Mensch zugehörig fühlt. Sie sollen die Vielfalt an sozialen Rollenbildern widerspiegeln, die verschiedene Anforderungen und Erwartungshaltungen mit sich bringen. Das können unter anderem die Rolle im privaten Umfeld als Mutter/Vater, Ehefrau/-mann, PartnerIn usw. sein, oder als ehemalige StudentIn, die ihrer *Alma Mater* weiterhin verbunden bleibt.

Eine Mitgliedschaft bei Dolmetscherverbänden wie zum Beispiel der AIIC, bei wissenschaftlichen Vereinigungen oder politischen Parteien suggeriert weitere soziale Rollen. Auch die Rolle als StaatsbürgerIn eines bestimmten Landes wird als soziale Rolle betrachtet. Die Erwartungshaltungen ihrer Rolle als ‚StaatsbürgerIn‘ können für die DolmetscherIn beispielsweise unter anderem ‚Vaterlandsliebe‘ bedeuten. Würde eine Gruppe eine Meinung vertreten, die dieser Rolle als StaatsbürgerIn bzw. die ihrer Vaterlandsliebe widerspricht, so kann für sie ein interner Konflikt entstehen. Die DolmetscherIn ist während ihrer Dolmetsch-Einsätze bei internationalen Verhandlungen unterschiedlichsten Diskussionen ausgesetzt, unter anderem auch sehr heiklen politischen Themen. Es stellt sich die Frage, wie sie in für sie widersprüchlichen Situationen reagiert und handelt und wie sie mit einem solchen internen Konflikt in diesem spezifischen Kontext umgeht. Laut Griese *et al.* (1977) stehen Personen, die in einen internen Rollenkonflikt geraten, vor der Aufgabe, ihre eigene Weltanschauung und das Gesellschaftsbild zu interpretieren und danach zu handeln. Sie sind gezwungen, sich für eine Rolle zu entscheiden, da sie sonst eine unklare Stellung einnehmen (vgl. Griese *et al.* 1977: 110-114). Für die KonferenzdolmetscherIn bedeutet dies, dass der richtige, professionelle Umgang, für den sie sich entscheidet, sowohl ihre Arbeit als auch ihre professionelle Rolle definiert.

⁴ Für die anschließende Analyse werden nur jene Gruppen miteinbezogen, die spezifische Erwartungshaltungen an sie in ihrer Rolle als KonferenzdolmetscherIn stellen, wie z.B. Vorgesetzte, die Dolmetsch-Sektion, KollegInnen und KlientInnen.

Werden bestimmte Rollen zur Routine oder wiederholt eingenommen, so entstehen sogenannte ‚Rollenattribute‘. Diese helfen Außenstehenden, einer Rolle zur besseren Orientierung gewisse Eigenschaften, Gewohnheiten und Verhaltensweisen zuzuschreiben. Diese Rollenattribute lassen bei Außenstehenden Erwartungshaltungen gegenüber dieser bestimmten Rolle entstehen. Bei Nichteinhaltung solcher Erwartungen kann es zu Desorientierung kommen. Eine junge DolmetscherIn, die sich zum Beispiel für den Arbeitsalltag sehr informell kleidet und verhält, kann beispielsweise innerhalb einer internationalen Organisation im ersten Moment für eine BesucherIn gehalten werden, da sie nicht gewissen Rollenattributen entspricht, wie z.B. formellere, unauffälligere Kleidung, Anpassung des Verhaltens an eine gewisse Etikette usw. (vgl. Bahrdt 2003: 68-71). Wird versucht eine solche Desorientierung zu vermeiden, und identifiziert sich die Person mit einer bestimmten Rolle und hält sich sowohl an die Rollenerwartungen als auch an die Rollenattribute, so entwickelt sie im Laufe eines Entwicklungsprozesses eine professionelle Identität; ein Berufsbild, das eine Abgrenzung zu finden sucht (vgl. Risku 2004: 93).

Früher wurde eine soziale Rolle oder Position als ‚typisierte Handlung‘ bezeichnet. Eine eindeutige Position, die sozial bewertet wird, wird nach Bellebaum (1972) als ‚sozialer Status‘ bezeichnet. Die soziale Schichtung gehört zu den wichtigsten Elementen der Sozialstruktur, jedoch ist es schwer, die soziale Realität exakt in Bezug auf Art und Ausmaß wissenschaftlich zu bestimmen. Sie ist auch ein Bestandteil bei der Untergliederung in Gruppen, Institutionen, Positionen und Rollen. Eine Bewertung kann durch das Ansehen innerhalb einer Gesellschaft ausgedrückt werden. Eine gesellschaftlich interne Schichtung ist allgemein betrachtet nach Status aufgebaut, in dem jene sozial bewerteten Positionen, die einen ‚sozialen Status‘ besitzen, integriert sind. Schichtungssysteme sind kein austauschbares strukturelles Element, sondern sie sind am gesamten Ordnungsgefüge mitbeteiligt, um Zustände zu stabilisieren, und sind Teil des menschlichen Verhaltens innerhalb einer Gesellschaft (vgl. Bellebaum 1972: 153ff.). Ein Status ist im Falle der DolmetscherIn die Verkörperung der Forderungen, die sie an sich selbst stellt, in Kombination mit aus der Gesellschaft resultierenden Forderungen, wie z.B. Werten und Normen. Der Status kann mit einem Prozess verglichen werden, der einer ständigen Veränderung unterliegt und von den Werten der Gesellschaft gesteuert wird. Fehlen gesellschaftliche Werte, so ist die Existenz eines Status nicht möglich. Kluth (1957) definiert den sozialen Status als die Verbindung

zwischen der gesellschaftlichen Umwelt und dem Dasein bzw. der Teilnahme einer Person an einer gesellschaftlichen Realität (Gesellschaft) (vgl. Kluth 1957: 91-95).

Für KonferenzdolmetscherInnen, die Interesse daran haben, für größere Organisationen zu arbeiten, spielt hier beispielsweise das Anstreben einer AIIC-Mitgliedschaft eine wichtige Rolle. Die Aufnahme bei der AIIC gilt als gesellschaftliches Symbol, das darauf hindeutet, dass sich die KonferenzdolmetscherIn mit einer bestimmten professionellen Identität identifiziert. Diese professionelle Identität geht auch mit einer hohen Statusposition einher, da der Verband hohe Bedingungen an angehende Mitglieder stellt, um einem vom Verband definierten Standard zu entsprechen⁵. Diese Statusposition bringt gewisse Erwartungen und Verpflichtungen mit sich, die an die DolmetscherIn gestellt werden.

Die Thematik dieses Unterkapitels – die soziale Rolle der KonferenzdolmetscherIn - wurde mit einer kurzen Bestimmung des Grundbegriffes ‚Rolle‘ bzw. ‚soziale Rolle‘ eingeleitet. Von diesem Überbegriff lassen sich weitere Unterbegriffe bzw. Faktoren ableiten, die hier definiert wurden und somit am Ende der Arbeit für die Analyse und den Vergleich mit Ergebnissen dieser Studie zur Verfügung stehen: Hierbei handelt es sich um die Begriffe ‚soziale Rolle‘, ‚Rollenerwartungen‘, ‚Rollenattribute‘ und ‚sozialer Status‘ in Zusammenhang mit der KonferenzdolmetscherIn. Im folgenden Unterkapitel steht das Anforderungsprofil der DolmetscherIn im Mittelpunkt, wobei genauer auf ihre Funktionen eingegangen wird.

⁵ Für Mitglieder gilt der sogenannte *AIIC Code of Professional Ethics* (s. Anhang), ein Berufskodex, der jene Regeln und Normen vorgibt, nach denen die DolmetscherInnen zu arbeiten und sich zu verhalten haben. Näheres dazu wurde bereits unter 1.2 behandelt.

2.1 Das Rollenbild

Die Thematik des Rollenbildes der KonferenzdolmetscherIn wurde in den vergangenen Jahren in der Dolmetschwissenschaft erstmals als Untersuchungsobjekt aufgegriffen. Zwischenberger (2013) eröffnete mit ihrem Werk „Qualität und Rollenbilder beim simultanen Konferenzdolmetschen“ eine Diskussion über die Verbindung solcher sozialen Verhaltensnormen mit der Qualität beim simultanen Konferenzdolmetschen. Zwischenberger argumentiert, dass die Qualität einer Dolmetschung weder einer Leistung noch einem Objekt ontologisch anhafte, sondern ein soziales Konstrukt sei – eine subjektive Größe, die von verschiedenen Menschen zu verschiedenen Zeitpunkten unterschiedlich aufgefasst und definiert wird. Die Qualität beim simultanen Konferenzdolmetschen, jener Dolmetschform, die von KD ausgeübt wird, steht somit in Korrelation zu sozialen Rollen und Normen. Die Autorin unterstreicht, dass aus diesem Grund von einer einheitlichen Rolle der KonferenzdolmetscherIn, die in der Literatur oft nur als ‚komplex‘ definiert wird, nicht die Rede sein kann. Vielmehr sollte auf die verschiedenen sozialen Konferenzdolmetscherrollen eingegangen werden, was auch einen neuen Diskurs über eine Vereinheitlichung von Qualitätsnormen aufwirft (vgl. Zwischenberger 2013: 14). Zwischenbergers Studie umfasst zwei Web-Befragungen, bei denen die Zielgruppe, die aus Mitgliedern der AIIC und des VKD (Deutscher Verband der Konferenzdolmetscher) besteht, über ihre Einstellung gegenüber vorherrschenden Normen befragt wurde. Im Vordergrund stand, inwieweit diese Normen die Qualität von simultanen Dolmetschungen und Rollenerwartungen bestimmen. Sie analysierte den Einfluss von Normen auf die Dolmetsch-Qualität und Rollenerwartungen (vgl. Zwischenberger 2013: 145).

Zwischenberger (2013) konnte anhand einer Qualitätsuntersuchung vorweisen, dass eine Reihe an Kriterien, nämlich bestimmte Anforderungen und Erwartungshaltungen, die Qualität und auch das Rollenbild der KD mitbestimmen. Sie verwendet gewisse Kriterien bzw. Qualitätsparameter für ihre Studie, die in Anlehnung an Bühler (1986) ausgearbeitet wurden. Diese setzen sich aus den *inhaltsbezogenen Kriterien* (Sinnübereinstimmung mit dem Original, logischer Zusammenhang, Vollständigkeit), den *formbezogenen Kriterien* (korrekte Terminologie, korrekte Grammatik, angemessener Stil) und den *darbietungsbezogenen Kriterien* (Flüssigkeit der Dolmetschung, lebendige Intonation, angenehme Stimme, Synchronizität, muttersprachlicher Akzent) zusammen (vgl. Zwischenberger 2013: 197-199).

Bezüglich der *inhaltsbezogenen Kriterien* ergab die von Zwischenberger durchgeführte Untersuchung, dass die Sinnübereinstimmung und der logische Zusammenhang als sehr wichtig, und Vollständigkeit für die Qualität einer Verdolmetschung als nicht vorrangig bewertet wurden. Die von ihr befragten TeilnehmerInnen gaben als Gründe sowohl die Unmöglichkeit einer vollständigen Dolmetschung als auch die Wichtigkeit der Übermittlung der Botschaft an. Es fanden sich auch VertreterInnen, die situationsbedingt eine zusammenfassende Dolmetschung als effektiver und sinnvoller erachteten. Unter anderem wird der logische Zusammenhang der RednerIn als Voraussetzung für einen logischen Zusammenhang der Dolmetschung genannt. Bei den *formbezogenen Kriterien* konnte Zwischenberger herausfinden, dass die Mehrheit die Verwendung von korrekter Terminologie und korrekter Grammatik als sehr wichtig und einen angemessenen Stil generell als wichtig betrachtet. Nach individuellen Angaben ist eine korrekte Verwendung der Terminologie dank der modernen Technik heutzutage keine allzu große Herausforderung mehr. Die Ergebnisse der *darbietungsbezogenen Kriterien* deuten darauf hin, dass die Mehrheit die Flüssigkeit einer Dolmetschung als sehr wichtig erachtet. Die Kriterien bezüglich lebendiger Intonation, angenehmer Stimme, Synchronizität und muttersprachlichem Akzent wurden in dieser Reihenfolge hinsichtlich ihrer Wichtigkeit gereiht. Mehr als die Hälfte empfand diese Kriterien als wichtig bzw. weniger wichtig. Der Aussage einer befragten Person zufolge, kann die lebendige Intonation kompensatorisch wirken und gegebenenfalls Mängel beim Dolmetschen kaschieren. In Bezug auf die Stimme wird unter anderem auf den nötigen Respekt gegenüber den ZuhörerInnen hingewiesen, wobei die DolmetscherIn weder Nervosität noch Müdigkeit oder Ablenkung über die Stimme vermitteln darf (vgl. Zwischenberger 2013: 199ff).

Zwischenberger kommt anhand ihrer Erkenntnisse zu dem Schluss, dass einige der als universell und absolut geltenden normativen Äußerungen seitens der AIIC in der Praxis nicht unbedingt haltbar sind und die Beschreibungen der TeilnehmerInnen an ihrer Studie teilweise dazu im Widerspruch stehen. Letzteres bezieht sich vor allem auf das Eingreifen der DolmetscherIn in das Original, was der als Norm geltenden passiven und neutralen Teilnahme im Kommunikationsprozess widerspricht. Ihre Ergebnisse deuten darauf hin, dass viele der für KD als universell geltenden Normen in der Dolmetschpraxis eben nicht universell, sondern kontextabhängig sind und manchmal gebrochen werden müssen, um eine qualitative Dolmetschung darbieten zu können (vgl. Zwischenberger 2013: 205).

Ein weiterer relevanter Punkt, der das Rollenbild der DolmetscherIn prägt, ist die von ihr empfundene Wichtigkeit ihrer Arbeit und wie diese in Bezug auf eine erfolgreiche Kommunikationssituation gesehen wird. Gemäß den Ergebnissen von Zwischenberger empfinden die Hälfte der Befragten ihre eigene Arbeit in diesem Kontext als ‚wichtig‘ und etwas weniger als die Hälfte als ‚sehr wichtig‘. Nur ein sehr geringer Prozentanteil nahm die eigene Arbeit als ‚weniger wichtig‘ wahr. Zwischenberger fügt hinzu, dass fest angestellte DolmetscherInnen, der Studie zufolge, ihre eigene Arbeit durchschnittlich für weniger wichtig hielten als ihre freiberuflichen KollegInnen (vgl. Zwischenberger 2013: 276-278). Zwischenberger setzt für ihre Studie die von ihr analysierten Kriterien in Bezug zu den von den TeilnehmerInnen angegebenen soziodemographischen Hintergründen. Dieser Vergleich wird in der vorliegenden Studie an der verhältnismäßig kleinen Zielgruppe aufgrund der Anonymität nicht durchgeführt, weshalb hier nicht näher auf weitere Resultate von Zwischenberger eingegangen wird.

Zur Charakterisierung der eigenen Rolle gibt Zwischenberger eine Vielzahl an Metaphern bzw. Beschreibungen an, wobei auffällig ist, dass alle Personen fast ausnahmslos dieselben Antworten lieferten. Darunter erwähnt die Autorin aktiv wahrgenommene Rollenbeschreibungen wie z.B. zentrale und wichtigste Person im Kommunikationsprozess und KommunikationsexpertIn und passiv wahrgenommene wie beispielsweise Vergleiche mit einer Brücke/Bindeglied oder unsichtbare AgentIn im Kommunikationsprozess. Fast alle sehen die Rolle der DolmetscherIn als VermittlerIn (vgl. Zwischenberger 2013: 370-372). Generell werde beim Dolmetschen eine eigene Interpretation des Gesagten abgelehnt. Die Dolmetschung dürfe dem Original sinngetreu in nichts nachstehen und sollte die Rolle der DolmetscherIn nur auf diese passive Weiterleitung reduziert werden, so würde, laut Zwischenberger, die Gesellschaft der DolmetscherIn aufgrund ihrer fehlenden Beteiligung kaum Macht zuschreiben und sie dementsprechend hierarchisch sehr niedrig platzieren.

Angelelli (2004) kam mithilfe des von ihr erstellten IPRI zu einer Reihe von Ergebnissen, die hier nicht alle angeführt werden, da sie sich einerseits nicht ausschließlich auf die Rolle der KonferenzdolmetscherIn, sondern auf DolmetscherInnen aus verschiedenen Dolmetschbereichen (Gerichtsdolmetschen, Dolmetschen im medizinischen Fachbereich und Konferenzdolmetschen) konzentrierte und demnach die Ergebnisse zwischen den verschiedenen *Settings* zu vergleichen suchte. Andererseits liegt ihr Schwerpunkt auch auf einem Vergleich mit dem

soziodemographischen Hintergrund der TeilnehmerInnen ihrer Online-Umfrage, was hier, wie bereits in Bezug auf Zwischenbergers Ergebnisse erwähnt wurde, aufgrund der Anonymität der Analyse ausgeschlossen wurde. Relevant sind jedoch die Aspekte *Visibility* und *Invisibility* in Hinblick auf die Wahrnehmung der eigenen Rolle, die für die vorliegende Studie als Kriterium in den Interviewleitfaden aufgenommen wurde. Auch das Kriterium der Neutralität wurde aus diesem Kontext entnommen. Angelelli kam, generell gesagt, zu dem Schluss, dass sich die von ihr befragten KonferenzdolmetscherInnen im Durchschnitt weniger wahrgenommen fühlten als ihre KollegInnen aus anderen Fachbereichen. Sie spekuliert, dass mögliche Grund dafür sein könnte, dass die DolmetscherInnen im medizinischen Bereich eine homogenere Gruppe seien und die GerichtsdolmetscherInnen ihre Rolle als vielfältiger betrachtete oder dass die Natur der verschiedenen *Settings* für die unterschiedliche Wahrnehmung maßgebend sein könnte, wobei sie jedoch anhand ihrer eigenen Ergebnisse in Bezug auf diese Fragestellung keine definitiven Schlüsse ziehen kann (vgl. Angelelli 2004: 71-72).

Angelellis Studie brachte jedoch folgende Erkenntnisse hervor, die sich aus einigen beigefügten Kommentaren von KonferenzdolmetscherInnen bezüglich *Invisibility* und *Neutralität* ergaben. Einige dieser DolmetscherInnen vertraten die Meinung, dass es ‚die Aufgabe der DolmetscherIn sei, absolut neutral zu sein, selbst im Falle eines Widerspruchs mit persönlichen Präferenzen‘. Andere DolmetscherInnen bemerkten, dass sie zwar Menschen seien, jedoch jegliche Gefühle beim Dolmetschen für sich behalten müssten, um dieser Arbeit auf seriöse und respektvolle Weise nachzugehen. Sie selbst würden an der Kommunikationssituation nicht als PartizipantInnen teilnehmen, sondern die Wörter und Gefühle anderer Leute vermitteln und dabei ihr Bestes geben. Daraus schließt Angelelli, dass für diese DolmetscherInnen die Kriterien Neutralität und *Invisibility* für ihre Rolle als zielführend angesehen werden. Neutralität sei nicht unbedingt eine naturgegebene Eigenschaft der DolmetscherIn, sondern kann nur durch harte Arbeit erreicht werden. Eine weitere DolmetscherIn gab in dieser Studie an, dass KonsekutivdolmetscherInnen im politischen Kontext sehr darauf achten müssen, sich neutral zu verhalten. Zuletzt wurde auch die Aussage einer DolmetscherIn betont, die meinte, dass es nicht Teil ihrer Rolle wäre, eine Situation zu verbessern, wenn sich die Parteien untereinander nicht respektieren, und dass die DolmetscherIn immer unsichtbar zu sein hat.

Angelelli betont, dass all diese Aussagen auf eine interdisziplinär vorherrschende Ideologie unter den DolmetscherInnen hindeuten, die sich ausschließlich nach den Vorgaben der Normen

ihrer Wertegesellschaft richten. Die DolmetscherIn weiß, dass unabhängig von den wissenschaftlichen Forschungsergebnissen und Theorien über Neutralität eine Interaktion nicht in einem sozialen Vakuum stattfinden kann.

Feldweg (1996) schreibt in seinem Werk „Der Konferenzdolmetscher im internationalen Kommunikationsprozess“ zu diesem Thema, dass die KonferenzdolmetscherIn per Definition nicht in einem isolierten sozialen Vakuum arbeitet, sondern jeder Dolmetsch-Einsatz in eine Kommunikationssituation eingebettet ist, in der drei Seiten miteinander interagieren: die RednerIn als ErstkommunikatorIn, die Zuhörerschaft als ZweitrezipientInnen und dazwischen die DolmetscherIn, die beide Merkmale in ein und derselben Person aufweist (vgl. Feldweg 1996: 166). Sie agiert als KommunikationspartnerIn bei der Vermittlung von Mitteilungen in einer Kommunikationssituation, ohne dass die Inhalte an sie gerichtet sind (vgl. Seleskovitch 1992: 44). Feldweg betont, dass es ein positives Zeichen sei, wenn die DolmetscherIn von den ZuhörerInnen gar nicht wahrgenommen wird (vgl. Feldweg 1996:117). Daraus lässt sich schließen, dass sich das Einbringen in eine Kommunikationssituation für die DolmetscherIn als konfliktiv gestaltet. Sie muss anhand ihrer persönlichen und professionellen Erfahrung sowie ihres Wissens über Sprache und Kulturen eine aktive KommunikationspartnerIn sein, die zur gleichen Zeit wünschenswerterweise nicht als solche auffallen darf.

2.2 Anforderungsprofil

Zu Beginn soll eine kurze Beschreibung des Tätigkeitsbereichs und der Arbeitsweise von heutigen KD dazu dienen, das Arbeitsumfeld und die daraus resultierenden Anforderungen und Erwartungen besser zu verstehen: Grundsätzlich besteht die Hauptaufgabe der heutigen KonferenzdolmetscherIn darin, den KonferenzteilnehmerInnen zu ermöglichen, Reden nicht nur in Originalfassung, sondern auch in anderen (Arbeits-)Sprachen zu hören. Die KonferenzdolmetscherIn arbeitet in einer eigens für diese Funktion konzipierten Kabine, die zwei oder mehreren Personen Platz bietet. Diese wechseln sich üblicherweise in halbstündigen Intervallen ab. Je nach gedolmetschter Sprache/Kabine wird den TeilnehmerInnen im Konferenzsaal ein Kanal pro Sprache zur Verfügung gestellt. Um bei Konferenzen einen reibungslosen Verlauf zu ermöglichen, muss für jede Arbeitssprache zumindest eine DolmetscherIn vorhanden sein. Der Begriff ‚Dolmetsch-Kabine‘ steht einerseits für den Raum, in dem gedolmetscht wird, andererseits für die Einheit von DolmetscherInnen, wie zum Beispiel die

Spanische Kabine, d.h. das Team aus KD, welches für in die spanische Sprache dolmetscht. Themen, Sprachkombinationen und Konferenzdauer sind Faktoren, die jeweils die Aufstellung des Dolmetsch-Teams bestimmen und demnach je nach Konferenz und Versammlung variieren können. Je mehr Sprachen, desto höher die Zahl der DolmetscherInnen pro Kabine (die aus allen Konferenzsprachen in die jeweilige Sprache der Kabine dolmetschen), was wiederum die benötigten Arbeitsplätze in den Kabinen bestimmt. Jede Dolmetsch-Kabine verfügt über ein Dolmetscherpult mit eingebauten Mikrofonen und Kopfhörern. Das Mikrofonfeld setzt sich unter anderem aus einer ‚Mikrofon ein‘-Leuchte, einem Mikrofonswitcher und einer Räuspertaste zusammen⁶. Das Pult beinhaltet ein Abhörfeld mit Eingangskanälen, Kanalwahlschalter, Lautstärkereglern, einem Relaisvorwahl-Schalter und einer Warnleuchte, die für den Gehörschutz verantwortlich ist (vgl. Schreiber 2002: 214ff.). Die Platzierung der modernen Dolmetsch-Kabinen im hinteren Bereich des Konferenzsaals, meist außerhalb des Sichtbereiches der KonferenzteilnehmerInnen, trägt maßgebend zur eigenen und fremden Wahrnehmung der DolmetscherIn bei und wird in Kapitel 2.3. näher untersucht.

In Hinblick auf die Kooperation mit KollegInnen innerhalb der Kabine ist für die DolmetscherIn laut Risku (2004) eine reibungslose interdisziplinäre, professionelle Zusammenarbeit von großer Bedeutung. Hierbei spielen unter anderem auch interdisziplinäre Interessen, Traditionen, Selbstbilder und Fremdbilder eine wichtige Rolle. Eine FachspezialistIn muss mit all jenen gut und fachlich kommunizieren und zusammenarbeiten können, die mit ihrem Tätigkeitsbereich verbunden sind. Dabei handelt es sich beispielsweise sowohl um direkte Vorgesetzte, die ChefdolmetscherIn einer Kabine, wie auch technisches Personal und KonferenzteilnehmerInnen. Dadurch werden unter anderem eine effiziente Koordination von Tätigkeiten, die Übereinstimmung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die koordinierte Lösung von Problemen bzw. Alternativen und gemeinsame Strategien entwickelt (vgl. Risku 2004: 19). Als AnbieterIn einer Dienstleistung sind sowohl zum Beispiel KoordinatorInnen als auch technisches Personal die direkten KooperationspartnerInnen der TranslatorIn. Bei dieser Tätigkeit muss besonderes Verantwortungsbewusstsein und Kompetenz an den Tag gelegt werden, um als qualifizierte ExpertIn Ansehen zu gewinnen (vgl. Risku 2002: 132f.).

⁶ Die Steuerung der Dolmetscherpulte lässt sich individuell einstellen, damit eine gewisse Betriebssicherheit garantiert werden kann, um Störungen während Konferenzen entgegenzuwirken.

Unter dem Begriff Anforderungsprofil wird die professionelle Identität der KonferenzdolmetscherIn als ExpertIn für interkulturelle Kommunikation verstanden und es werden die in diesem Zusammenhang an sie gestellten Anforderungen beschrieben. Prinzipiell gehören ExpertInnen laut Risku (2004) verschiedenen Fachkulturen an, durch die sie sozialisiert und geprägt werden. Sie beschäftigen sich mit einer bestimmten Disziplin und nehmen eine spezifische Rolle ein, die ihnen ermöglicht, Probleme zeitgerecht zu erkennen, zu bestimmen und fachspezifisch zu lösen. Die ExpertIn kann Situationen fachspezifisch analysieren und ist in der Lage zu bewerten, was wesentlich ist und was außer Acht gelassen werden darf und kann, um Arbeitsprozesse zu optimieren. Die effiziente Organisation von Arbeitsprozessen anhand der Verwendung vertrauenswürdiger Quellen und die Aufgaben werden in der jeweiligen fachspezifischen Ausbildung erlernt. Somit entwickeln ExpertInnen eine Identität, die einen spezifischen Kompetenzbereich vertritt (vgl. Risku 2004: 93). KonferenzdolmetscherInnen ermöglichen aufgrund ihrer sprachlichen und kommunikativen Kenntnisse einen *fairen interkulturellen Austausch*. Wie bereits zu Beginn dieser Arbeit erwähnt, zeigten die Nürnberger Prozesse erstmals die Wichtigkeit von Fairness auf internationaler Ebene auf, als es um Menschenrechtsverletzungen im Zweiten Weltkrieg ging. Fairness ist eine Komponente, die einen wichtigen Beitrag zur erfolgreichen Durchführung der Nürnberger Prozesse leistete (vgl. Gaiba 1998: 157ff.). Fairness und Gleichberechtigung zwischen den Mitgliedstaaten nehmen zunehmend auch im Kontext internationaler Organisationen einen wichtigen Stellenwert ein. Es lässt sich daraus schließen, dass die DolmetscherIn über ihre Funktion und Tätigkeit einen wichtigen Beitrag zur Fairness und einem fairen interkulturellen Austausch zwischen den Mitgliedsstaaten ermöglicht und somit eine tragende Rolle spielt.

Angelelli (2004) beginnt ihre Publikation „Revisiting the Interpreter’s Role. A study of conference, court, and medical interpreters in Canada, Mexico, and the United States“ mit einer ausführlichen Erklärung der Tatsache, dass Einzelpersonen meist dazu neigen, sich an bestimmte Normen, Regeln und den Glauben der Gesellschaft, in der sie leben, anzupassen. Bestimmte soziale Werte werden im Laufe ihrer Kindheit und Jugend über die eigene Familie und die Gemeinschaft vermittelt und im Verlauf ihres Lebens konstruiert, rekonstruiert, und verändert. Manche Verhaltensweisen werden als akzeptabel und andere als inakzeptabel bewertet. Einzelpersonen richten sich nach diesen Bewertungen, um sich einen eigenen Standpunkt zu

bilden, mit dem sie gut leben können, d.h. sie richten sie sich nach einigen sozialen Gruppen mehr als nach anderen. Das Knüpfen von Freundschaften und Bekanntschaften kann den Prozess der eigenen Entscheidungsfindung beeinflussen. Manche Entscheidungen werden bewusst, andere unbewusst getroffen. Dies ist auch bei DolmetscherInnen der Fall (vgl. Angelelli 2004: 38).

Die KonferenzdolmetscherIn gilt heutzutage weitgehend als Expertin für interkulturelle Fachkommunikation und ihre Fähigkeiten gehen, wie ein Zitat von Herbert (1952) hier beschreibt, weit über reine Sprachkenntnis hinaus.

People often imagine that a knowledge of languages is sufficient to make an interpreter. Of course it is a prerequisite, as are two hands for a professional boxer. But just as the fact of having two hands does not make a boxer, so the knowledge of different languages, be they many or few, does not make an interpreter. It is only an instrument which one must learn how to use in a particular way – for which one may or may not be gifted. (Herbert 1952: 4).

Als TrägerInnen von Kommunikation haben DolmetscherInnen eine große Verantwortung bei zu übersetzenden fachspezifischen Thematiken. Besonders in Fachgebieten, wo der Austausch von fachspezifischer Information für die jeweiligen Fachleute nur über diese Form von Dienstleistung möglich ist, kann ein unprofessioneller Umgang mit Kommunikation, unabhängig von der Reichweite des Publikums, für die KlientInnen schwere Folgen nach sich ziehen (vgl. Stolze 1999: 15). Risku (2004) vergleicht das Arbeitsmaterial der DolmetscherIn, nämlich aktuelle und spezifische Informationen, mit einem Rohstoff. Er muss von der DolmetscherIn für eine adäquate Verarbeitung zuerst richtig bearbeitet werden, um einen schnellen Zugriff darauf zu ermöglichen. Aufgrund der Komplexität unterschiedlicher Themengebiete steigt immer mehr der Bedarf an professioneller Fachkommunikation. Besonders die interkulturelle Fachkommunikation ist in den letzten Jahren gewachsen und hatte einen wesentlichen Einfluss auf die Arbeitswelt. Eine FachkommunikatorIn hat die Aufgabe, anhand ihrer modernen und fundierten Ausbildung empfängergerecht und verständlich zwischen zwei oder mehreren Parteien zu vermitteln (vgl. Risku 2004: 28ff.). Laut Risku (2004) spielt für die Erreichung eines bestimmten ExpertInnenstatus die Übernahme von Verantwortung über einen bestimmten Tätigkeitsbereich eine große Rolle. ExpertInnen sind in der Lage, ihren Aufgabenbereich zu definieren, und ernten so Anerkennung von PartnerInnen und MitarbeiterInnen. Besonders die TranslatorIn muss als PartnerIn bei der Zusammenarbeit mit den KlientInnen einen hohen Wert auf Kooperation legen, da sie deren sachliche Interessen und Belange vertreten und berücksichtigen muss. Ihr Kompetenz-

und Verantwortungsbereich, der situationsbedingt umfangreich sein kann, verleiht ihr dementsprechend Status und Macht. Ihr Tätigkeitsbereich und die ‚Befugnis‘, im jeweiligen Rahmen im Sinne ihrer AuftraggeberIn zu handeln, kann den Eindruck erwecken, Autorität zu besitzen (vgl. Risku 2004: 93f.). Daraus lässt sich einerseits schließen, dass für die Arbeit der DolmetscherIn nicht nur Sprach- oder Dolmetschkompetenzen erforderlich sind, sondern dass ihre Dienstleistung so professionell und kundenorientiert wie möglich zu gestalten ist und sich die DolmetscherIn dementsprechend nach den Bedürfnissen der KundInnen zu richten hat. Andererseits wird klar, dass sie sich als ExpertIn mit ihren KlientInnen austauschen muss, um deren sachliche Interessen optimal zu vertreten. Es ergibt sich daraus, dass eine Zusammenarbeit zwischen der DolmetscherIn und ihren KlientInnen unumgänglich ist.

Laut Stähle (2009) zielen viele SimultandolmetscherInnen es vor, sich selbst als ‚GeneralistInnen‘ zu sehen, d.h. DolmetscherInnen, die sich auf ihr umfangreiches Allgemeinwissen verlassen. Dies würde dem Autor zufolge sowohl Mühe als auch Zeit sparen. Zudem meide die DolmetscherIn die Frustration, die entsteht, wenn sie bei einer Fachkonferenz den Inhalt und die Terminologie nicht vollends verstanden hat. Stähle fügt hinzu, dass es für die professionelle SimultandolmetscherIn wichtig sei, regelmäßig sowohl Dolmetschen als auch Übersetzen auszuüben. Beide Tätigkeiten besitzen zwar verschiedene Merkmale, interagieren aber eng miteinander. Anhand der Art, wie eine SimultandolmetscherIn mit dem Fachinhalt einer Rede umgeht, sei zu erkennen, ob und wieviel Erfahrung sie zu diesem Thema anhand von schriftlichen Texten gesammelt hat. Die Fähigkeiten, die sie durch die Bearbeitung von Texten entwickelt, beziehen sich hier generell auf z.B. die Genauigkeit der Formulierung, die sichere Beherrschung von Feinheiten bezüglich Wortbedeutungen, die Verwendung korrekter Syntax und die Gabe, Sätze zu vollenden. Hierbei spricht Stähle von Kompetenzen, die nur anhand einer solchen regelmäßigen Bearbeitung und Auseinandersetzung mit schriftlichen Texten zu erwerben sind. Dolmetschen und Übersetzen haben vieles gemeinsam und eine Überschreitung der Grenzen beider Tätigkeitsfelder sei für die DolmetscherIn äußerst profitabel. Die Grundlage beider Abläufe liegt in der Beschäftigung mit der Sprache, die bei beiden Tätigkeiten kommunikationsorientiert ist (vgl. Stähle 2009: 64-71).

Die fest angestellte KonferenzdolmetscherIn einer internationalen Institution oder Organisation spezialisiert sich auf gewisse Themengebiete. Somit sollte es auch ihre Aufgabe sein, ihr Fachwissen über die Themengebiete, die innerhalb der Institution oder Organisation behandelt

werden, stetig zu vertiefen. Zu ihrem Arbeitsmaterial gehören sowohl gesprochene Reden als auch schriftliche Unterlagen, Glossare und Dokumente zu den diversen Themengebieten. Auch wenn es nicht ihre Aufgabe ist, die schriftlichen Unterlagen zu übersetzen, so muss sie diese doch inhaltlich bearbeiten, Fachtermini recherchieren und ihr Wissen in der Thematik vertiefen. Somit erreicht sie laut Stähle doch eine Kombination beider Tätigkeiten und ihr Umgang mit dem Fachinhalt der Reden sollte demnach auch ihren Fachlichkeitsgrad widerspiegeln. Tendenzen zeigen, dass bevorzugt SpezialistInnen gefragt sind und sich KonferenzdolmetscherInnen heutzutage nicht zuletzt anhand einer nachhaltigen fachlichen Ausbildung Fachwissen aneignen. Besonders die Spezialisierung auf ein oder mehrere Fachgebiete ist vorteilhaft. Ziegler (2012) behauptet, dass generell eine stark zunehmende Fachlichkeit unter DolmetscherInnen zu erkennen sei und sich die moderne DolmetscherIn tendenziell immer mehr vom Konzept der GeneralistIn entfernt. Dies beruht auf der Tatsache, dass viele Länder, internationale Unternehmen, Behörden und Institutionen Einsparungen bei den Ressourcen vornehmen müssen. Um Zeit und Geld zu sparen, werden bei Konferenzen allgemeinsprachliche Reden deutlich seltener, während fachlichen Inhalten immer öfter mehr Zeit gewidmet wird. Zudem werden sie inhaltlich immer dichter präsentiert. Die Entwicklung unserer Gesellschaft geht immer weiter in Richtung Kommunikations- und Informationsgesellschaft, bei der die Masse an Information weltweit stetig zunimmt und dieses Wissen dank moderner Kommunikationsmittel verfügbar und abrufbar ist. Dies bedeutet besonders für die KonferenzdolmetscherIn, die in unterschiedlichen Settings, wie z.B. bei Fachkonferenzen, Workshops, Pressekonferenzen und Sitzungen, eingesetzt wird, dass sie einerseits technisch auf dem neuesten Stand sein muss, um gegebenenfalls mit technischen Hilfsmitteln (z.B. PowerPoint) umgehen zu können. Andererseits wird, aufgrund der steigenden inhaltlich-fachlichen Dichte der Kommunikation, die Tendenz und Notwendigkeit sichtbar, sich zunehmend *im Vorfeld* das erforderliche Fachwissen anzueignen. Dies ist die einzige Möglichkeit für die DolmetscherIn, sich adäquat anzupassen. Ein weiterer Grund für die Notwendigkeit der Spezialisierung auf gewisse Fachgebiete ist die Tatsache, dass textbasierte Reden der DolmetscherIn früher bis zu zwei Wochen im Vorhinein zur Verfügung gestellt wurden. Das ist heute besonders aufgrund der modernen Medien nicht mehr üblich. RednerInnen, Beitragende und ModeratorInnen haben heutzutage die Möglichkeit, noch bis wenige Minuten vor Beginn einer Veranstaltung ihre Reden und Beiträge abzuändern, wobei kaum Rücksicht auf die DolmetscherIn genommen wird. Mit etwas Glück erhält sie die abgeänderte Version, was aber nicht immer

garantiert ist. Die KonferenzdolmetscherIn ist somit gezwungen, auf ihr vorhandenes Fachwissen zurückzugreifen, um ihrer Aufgabe gerecht zu werden (vgl. Ziegler 2012: 56-59).

Eine gelungene Arbeit im Dolmetsch-Team in Zusammenarbeit mit den KollegInnen ist von zahlreichen Faktoren abhängig, die über die Teamfähigkeit der einzelnen Mitglieder hinausgeht. Dies kann für alle Beteiligten sehr anspruchsvoll sein. Die wichtigsten Faktoren sind die gruppeninternen Normen und Regeln, das Aufgabenfeld der GruppenleiterIn, die Rollenverteilung und Beziehungen der Teammitglieder, die Wichtigkeit gemeinsamer Ziele und der Umgang mit Problemen und Meinungsverschiedenheiten. Hierunter fällt der Aspekt der ‚Teamkompetenz‘, der die Fähigkeit eines Teams beschreibt, mit den oben genannten Faktoren so umzugehen, dass definierte Leistungen und Ziele zufriedenstellend erfüllt und erreicht werden können. Es ist zu betonen, dass es sich bei dem Begriff ‚Teamfähigkeit‘ nicht um die Fähigkeiten der einzelnen DolmetscherInnen handelt. Die individuellen Kompetenzen spielen hier zwar auch eine Rolle, wie z.B. das Formulieren von Feedback, aber Teamkompetenz und Funktionsfähigkeit entstehen nicht allein aus der Gruppierung einiger ‚teamfähiger Personen‘. Bei der Bildung eines Teams entwickelt sich die Gruppe zu einer eigenständigen Figur, gegenüber den Einzelpersonen die eine eigene Dynamik besitzt und nicht alleine die Summe der Einzelpersonen ist. Sie repräsentiert nämlich eine Neukonstellation der internen Rollen und Beziehungen. Dadurch entsteht ein Synergieeffekt, der einen eigenen Mehrwert mit sich bringt (vgl. Kriz/Nöbauer 2002: 9ff.). Dies lässt darauf schließen, dass die KonferenzdolmetscherIn sich in ihrer Rolle und Funktion nicht als Einzelperson sehen, sondern mit ihrer Dolmetsch-Kabine identifizieren sollte.

Wie bereits oben angesprochen, beruht Teamkompetenz nicht auf individuellen Fähigkeiten, die einzelne Personen ins Team mitbringen, sondern ist eine Qualität die erst innerhalb des Teams entwickelt werden kann. Ein weiterer damit zusammenhängender Aspekt ist beispielsweise die Möglichkeit, sich bei mangelnden Fähigkeiten von Einzelpersonen gegenseitig zu ergänzen. Die situative Rollen- und Beziehungsgestaltung des Teams kann bei einem andauernden, selbstorganisierten, bewussten, stimmigen und gemeinsam reflektierten Team ein Ausdruck sozialer Konstruktion von Realität sein. Die Teamkompetenz wirkt sich in dieser Hinsicht sowohl intern auf die einzelnen Teammitglieder als auch auf die Rollen- und Beziehungsgestaltung zwischen Team und sozialen Systemen aus (vgl. Kriz/Nöbauer 2002: 4). Es existieren laut Kriz/Nöbauer (2002) verschiedene Typen von Teams: stabile Teams, Projektteams, die *Cabin Crew* und das evolutionäre Team. Als stabile Teams werden permanente Arbeitsgruppen

bezeichnet, deren Aufgaben und Mitglieder konstant bleiben. Projektteams sind stabile Gruppen, deren Aufgaben sich durch Außenfaktoren immer wieder neu definieren. Die *Cabin Crew* führt die gleichen Aufgaben in verschiedenen internen Zusammensetzungen durch, was z.B. die Bezeichnung als Flugzeugbesatzung auch klar widerspiegelt, bei der eine Besatzung bei jedem Flug dieselben Aufgaben erfüllt, wobei sie jedoch immer aus einer anderen Konstellation der Teammitglieder besteht. Zuletzt gibt es bei dieser Differenzierung noch das evolutionäre Team, das in Etappen an größeren, langfristigen Projekten arbeitet und in welchem jeweils neue Mitglieder die Aufgaben ausführen (vgl. Kriz/Nöbauer 2002: 26). Nach Kriz/Nöbauer lässt sich die Dolmetsch-Kabine zur *Cabin Crew* zählen. Die Aufgabe und Funktion, nämlich die Abdeckung der Versammlungen mit DolmetscherInnen, bleibt prinzipiell immer gleich und wie bei der Flugzeugbesatzung werden die Teammitglieder in verschiedenen Konstellationen eingesetzt.

Um ein effektives Funktionieren in diesen teaminternen Konstellationen zu ermöglichen, müssen spezifische Voraussetzungen, Methoden und Instrumente (z.B. Personalentwicklung, klare Zielsetzung, Qualifikationen) entsprechend aneinander angepasst werden. Auch die Rollen- und Beziehungsgestaltung ist für eine reibungslose Zusammenarbeit wichtig, denn die Rolle der einzelnen Mitglieder muss klar definiert und von allen verstanden werden, damit sich bei der Zusammenarbeit jede Person an die Spielregeln und Normen des Teams hält. Wenn alle diese Faktoren richtig zusammenspielen und alle Beteiligten ihre Rolle im Kontext verstehen, kann es zu Zufriedenheit unter MitarbeiterInnen, einer erhöhten Produktivität und einer besseren Eingrenzung der Aufgaben kommen. Sowohl die Anerkennung im Team als auch eine eigenständige Identifikation der Personen mit ihrem Tätigkeitsbereich und ihren Zielen sind weitere Faktoren, die langfristig zu einer verbesserten Produktqualität führen sollen und deshalb im Sinne der Organisation sind (vgl. Kriz/Nöbauer 2002: 28).

2.3 Eigene und fremde Wahrnehmung

Die in den vorigen Kapiteln erwähnten geschichtlichen Meilensteine und Entwicklungen des Berufsbilds der KonferenzdolmetscherIn sollten der LeserIn die Entwicklung und die historischen Veränderungen des Konferenzdolmetschens nahebringen. Wie bereits beschrieben, wurde teils durch die neuen technischen Errungenschaften und teils durch eine allgemeine Modernisierung der Sprung ins moderne Zeitalter gewagt. Danach wurde auf die Rolle(n) von KD sowie auf die Anforderungen an diese eingegangen. Der nächste Teil beschäftigt sich nun mit der Wahrnehmung, das heißt, mit dem sozialen Status und dem Prestige von KD und auch mit deren zwischenmenschlichen Interaktion mit anderen KommunikationspartnerInnen. Anhand von einigen Beispielen aus der Literatur wird der LeserIn die Möglichkeit gegeben, sich dadurch ein vollständigeres Bild von der KonferenzdolmetscherIn zu machen. Die zwischenmenschliche Interaktion zwischen DolmetscherIn und KonferenzteilnehmerInnen durchlief eine große Veränderung, die anschließend anhand von Beispielen veranschaulicht werden soll. Die Beispiele zeigen, wie sie von Dritten wahrgenommen wurden und wie ihr sozialer Status eingestuft wurde.

Jürgen Stähle (2009) beschreibt narrativ zu Beginn seines Werkes, wie er als junger Konferenzdolmetscher bei der Kommission der Europäischen Gemeinschaft in Brüssel saß und von einer ehemaligen Konferenzdolmetscherin beim Völkerbund in Genf beschrieben bekam, dass zu ihrer Zeit die DolmetscherInnen noch eine außergewöhnliche Behandlung genossen hatten. Er beschreibt sie und ihre Generation als ‚Paradiesvögel‘, die während ihrer Dolmetsch-Einsätze bei Konferenzen noch bei ‚den Großen dieser Welt‘ am Tisch zu sitzen pflegten, und dass bis dato noch nicht die Idee entstanden war, DolmetscherInnen sozusagen ‚abseits des Geschehens in eine Kabine zu versetzen‘. Stähle betont, dass die KonferenzdolmetscherIn die Großen und Mächtigen der Welt aus direkter Nähe miterlebt und zu ihnen redet, selbst jedoch nicht am Gespräch beteiligt ist, und dass diese persönliche Distanzierung eine der wichtigsten Eigenschaften von KD in diesem sozialen Gefüge sei (vgl. Stähle 2009: 17f.). Den KD des vergangenen Jahrhunderts haftete aufgrund ihres besonderen Wissens und ihrer Kompetenz in fremden Sprachen, Kulturen und Denkweisen, eine Aura von Privilegierten und Auserlesenen an. Dies wurde als Grundlage für das große Vertrauen gesehen, das man ihnen schenkte. Ihre Präsenz im Saal verlieh ihrer Position mehr Format und sie wurden, zusammen mit den Delegierten, für die sie dolmetschten, als auserlesene

und gebildete Persönlichkeiten wahrgenommen und dementsprechend behandelt (vgl. Stähle 2009: 31f.).

Herbert (1952) beschreibt in seinem Werk „The interpreter’s handbook“, dass KonferenzdolmetscherInnen zu seiner Zeit aufgrund ihrer sehr gut bezahlten Position, ihres direkten Kontakts zu Persönlichkeiten, der Möglichkeit, die Welt unter idealen Bedingungen zu bereisen und Zutritt zu Orten zu haben, die normalerweise die Öffentlichkeit ausschließen, oft als *elitär* angesehen und beneidet wurden. Zudem waren ihre Arbeitszeiten auf die Konferenzen beschränkt und sie waren davor und danach nicht an weitere Verpflichtungen gebunden (vgl. Herbert 1952: 84). Sie standen zusammen mit RednerInnen im Rampenlicht und wurden bewundert. Diese Bewunderung für den Berufsstand der KonferenzdolmetscherIn, die ursprünglich bei Konferenzen noch hauptsächlich konsekutiv dolmetschte, stieg stetig an und erreichte einen Höhepunkt, als die KonferenzdolmetscherIn durch den technischen Fortschritt, hinter Glas und in einer eigenen Dolmetsch-Kabine, ihrer Tätigkeit nachging. Diese Wahrnehmung der Öffentlichkeit wurde oft mit Genialität assoziiert und es wurde angenommen, dass für diesen Beruf ein außergewöhnliches Talent nötig war (vgl. Petioky/Sofr 1976: 6f.). In diesem Absatz lässt sich demnach sowohl aus den Aussagen von Stähle, als auch aus jenen von Herbert, Petioky und Sofr ableiten, dass sie sich eines differenzierten Rollenbildes der DolmetscherIn in der Vergangenheit bezüglich der eigenen und fremden Wahrnehmung und ihrer Nähe zu den politisch hochrangigsten Persönlichkeiten – also bezüglich des sozialen Status und Prestige – bewusst sind.

Die DolmetscherIn besitzt in ihrem Arbeitsumfeld einen eigenen sozialen Status, der sich in der eigenen und fremden Wahrnehmung über ihr gesamtes Rollenbild widerspiegelt und in den Gesprächen mit den Befragten im Rahmen dieser Studie thematisiert wird. Seit der oben beschriebenen Zeit des großen Prestiges hat sich dieses Rollenbild verändert, womit auch Konsequenzen und die Wahrnehmung von KD einhergingen. Feldweg (1996) schreibt dazu „Ein Konferenzdolmetscher drückte es im Gespräch einmal so aus: „Du bist nicht mehr der große Transmissionsriemen für die Verständigung, sondern nur noch ein Rädchen im großen Getriebe“ (Feldweg 1996: 94). Feldweg erklärt, dass die KD heutzutage ihr eigenes Rollenbild anders beschreiben als KD des vorigen Jahrhunderts. Aus der folgenden Grafik ist ersichtlich, dass die

KonferenzdolmetscherIn von damals – die konsekutiv dolmetschte – direkt zwischen den GesprächspartnerInnen stand. Die Kommunikation in der Ära der konsekutiv dolmetschenden DolmetscherIn war eingeschränkter und sie war intensiver in den gesamten Kommunikationsprozess mit einbezogen und beträchtlich mitverantwortlich für den Erfolg.

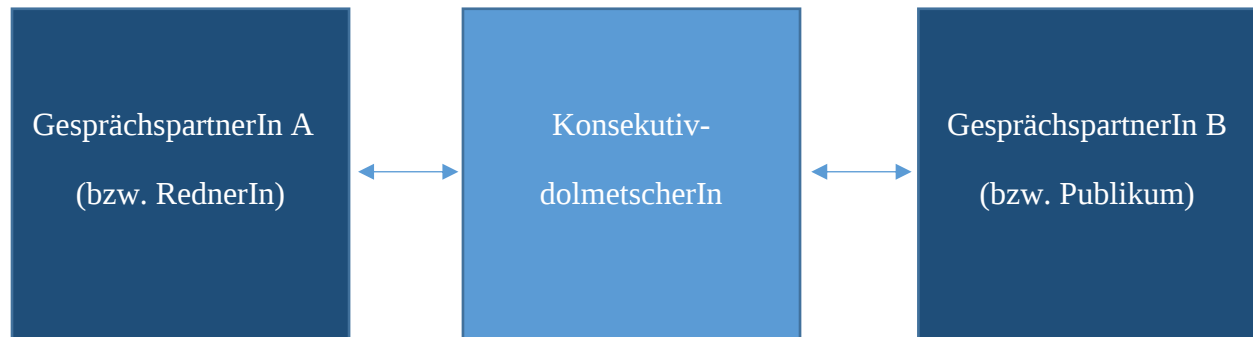


Abbildung 2: Die KonsekutivdolmetscherIn im Einsatz

Die KonsekutivdolmetscherIn stand im Mittelpunkt des Kommunikationsprozesses und alle Augen waren auf sie gerichtet, da sie entweder in eine oder beide Sprachen dolmetschte (siehe Abb. 3). Dadurch, dass sie im Vergleich zur heutigen DolmetscherIn alle Phasen der Gespräche im Überblick behalten konnte und auch daran mitbeteiligt war, wird sie von Feldweg als passive ‚MitgestalterIn‘ bezeichnet (Feldweg 1996: 95). Baigorri (2004) beschreibt, dass KonsekutivdolmetscherInnen laufend vor ihrem Publikum standen und dolmetschten und somit vielleicht viele von ihnen das Gefühl hatten, sie würden zu den RednerInnen und KonferenzteilnehmerInnen dazugehören (vgl. Baigorri 2004: 54).

2.3.1 Sozialer Status und Prestige

In die soziale Bewertung der Rolle von KD lässt sich auch der Begriff ‚Prestige‘ miteinbeziehen. Dies ist ein Begriff, der aufgrund der Exklusivität des Arbeitsumfelds besonders oft mit KD in Verbindung gesetzt wird und mitunter deren Rollenbild nach außen prägt. Diese Thematik ist ein Bestandteil des Interviewleitfadens, da Macht und Prestige, wie in diesem Absatz näher definiert wird, sehr zur Funktion einer Person innerhalb einer Gesellschaft beitragen.

‚Prestige‘ kann in ‚Individualprestige‘ und ‚Sozialprestige‘ untergliedert werden. Das Individualprestige setzt sich aus der Wahrnehmung von subjektiv empfundenen Werten zusammen, wohingegen das Sozialprestige auf gesellschaftlichen Werten beruht (vgl. Kluth 1957: 97f.). Der soziale Status steht für die begrenzte Teilhabe an einer gemeinsamen gesellschaftlichen Ordnung, die Einzelpersonen in einem hierarchisch gegliederten Gefüge einem sozialen Standort

zuordnet und sie anhand dessen kennzeichnet. Es kann sich unter anderem um eine dauerhafte und konsistente Einordnung einer Person in eine Gesellschaftsschicht handeln, wobei diese Person dadurch Teil eines übergeordneten Hierarchiegefüges wird, weshalb Status mit Rang gleichgesetzt werden kann (vgl. Kluth 1957: 6). Es gibt Kulturen, in denen die berufliche Position und ein organisationsinterner Rang auch außerhalb des Arbeitsumfelds von Mitmenschen nicht ignoriert wird bzw. werden darf. Trompenaar (1997) beschreibt im folgenden Beispiel eine solche Situation: Die Person mit dem Titel *Monsieur le directeur* wird auch außerhalb der Organisation als Autoritätsperson angesehen. Aufgrund seiner Position wird *Monsieur le directeur* als wertvoller Bürger eingestuft und andere richten sich nach seinen Empfehlungen bezüglich der *haute cuisine* und seinem Geschmack bezüglich Kleidung, die als überlegen bzw. höherwertig angesehen werden. Seine Position lässt auch in ihm die Erwartung entstehen, als Autoritätsperson angesehen und dementsprechend behandelt zu werden, sei es im Arbeitsumfeld, auf der Straße oder im Geschäft. In manchen Kulturen gebietet die Formalität eine deutliche Grenze und in extremen Situationen zögern Außenstehende, solche Persönlichkeiten direkt anzusprechen, besonders, wenn es nicht um den arbeits- und fachspezifischen Tätigkeitsbereich der Autoritätsperson geht. Dies bedeutet, dass Ansehen und Ruf über berufliche Grenzen hinausgehen können, z.B. bleibt *Herr Doktor Müller* im deutschen Raum sowohl auf der Universität als auch im Geschäft *Herr Doktor Müller*. Im Gegensatz dazu wird der Titel einer Person, besonders in den Vereinigten Staaten, ausschließlich in beruflichen Situationen verwendet (vgl. Trompenaars 1997: 81-83).

Ein letzter Punkt, der hier in Bezug auf Anerkennung und Status innerhalb einer geschlossenen Gesellschaft, wie es z.B. internationale Institutionen und Organisationen sind, noch erwähnenswert ist, ist die sogenannte ‚Kollektivpsyche‘. Die Kollektivpsyche existiert in einer geschlossenen Gesellschaft, in der andere, sich von allgemeinen Werten unterscheidende gesellschaftliche Werte beachtet werden müssen. Nach Jacobsen (1934) ist sie der essentielle Faktor, der die Rolle einer Person in einer Gesellschaft wesentlich mitentscheidet. Eine solche Werterichtung und Lebensart sei jene Instanz, die allgemein geltende Rollenbedeutungen zu ihrer soziologischen Dignität erheben. Durch ihre Funktion des ‚Anerkennens‘ entsprechend der vorherrschenden Sozialtendenzen in einer geschlossenen Gesellschaft, die einer Rolle ihre ‚gültige Bedeutung‘ verleihe und durch die eine Person einen gewissen Sozialwert anerkannt bekommt,

erhebt sie diese Gruppenmeinungen und -handlungen zu einer soziologischen Realität (vgl. Jacobsen 1934: 9).

2.3.2 Zwischenmenschliche Interaktion

Um näher auf das Thema der zwischenmenschlichen Interaktion einzugehen, gilt es hier zuerst zwischen der ‚Wahrnehmung‘ von Objekten und Personen, die dem Menschen als Möglichkeit dient, sich in seiner Umgebung zu orientieren (vgl. Guski 1989: 74) von der interpersonellen Wahrnehmung, nämlich der ‚Eindrucksbildung von Menschen durch Menschen‘ von der hier die Rede ist, zu unterscheiden (vgl. Jahnke 1975: 7). Wenn es um Menschen als Wahrnehmungsobjekte geht, wird versucht, beim ersten Kontakt einen ersten Eindruck von seinem Gegenüber zu gewinnen. Menschen tendieren dazu, sich leicht zu einer ersten Vermutung und Aussage über einen anderen Menschen hinreißen zu lassen, ohne fundierte Grundlagen hierfür zu besitzen. Diese Vermutungen beziehen sich auf zukünftiges Verhalten, das dem Gegenüber zugeschrieben wird und haben das Potenzial, eine weitere Beziehung auf emotionaler Ebene zu beeinflussen, indem sie Form, Ausmaß und Inhalte weiterer Interaktionen mit dieser Person bestimmen (vgl. Jahnke 1975: 68). Beim Konferenzdolmetschen spielt sowohl die eigene als auch die fremde Wahrnehmung der KonferenzdolmetscherIn im Konferenzsaal eine wichtige Rolle, da sie wichtige Bestandteile einer sozialen Interaktion sind, die das Verhalten von GesprächsteilnehmerInnen beeinflussen kann.

Die zwischenmenschliche Interaktion ist ein grundlegender Faktor im Bereich der Kommunikation und nimmt in der Dolmetschwissenschaft an Wichtigkeit zu, da sie aufzeigt, inwieweit die DolmetscherIn in einer kommunikativen Situation als PartizipantIn agiert bzw. wie viel Freiraum sie besitzt, um sich selbst miteinzubeziehen. Angelelli (2004) befasst sich intensiv mit diesem Thema und spricht in ihrem Werk unter anderem von *Visibility vs. Invisibility*. Hierbei handelt es sich um von ihr bestimmte Faktoren, die bei der eigenen Wahrnehmung der DolmetscherIn hinsichtlich ihrer Rolle von Bedeutung sind. Laut Angelelli geht bei einer Dolmetschung während der sozialen Interaktion von allen TeilnehmerInnen Partizipation aus. Jede dieser TeilnehmerInnen steht somit in Kontakt mit zwei oder mehr Menschen, die alle ihr eigenes Konzept eines Ichs besitzen. Dadurch entstehen grenzenlose Kombinationsmöglichkeiten, nach denen sie untereinander reagieren könnten. Angelelli argumentiert, dass es für eine PartizipantIn praktisch unmöglich sei, als *unsichtbar* wahrgenommen zu werden (vgl. Angelelli 2004: 30).

Aus der folgenden Grafik (Abb. 3) ist die Komplexität der Beziehungsverhältnisse ersichtlich. Das Konzept der *Visibility*, der ‚sichtbaren‘ Wahrnehmung der DolmetscherIn am Arbeitsplatz, unterliegt laut Angelelli immer dem sozialen Kontext. Die sozialen Faktoren aller Beteiligten dieser sozialen Interaktion, wie z.B. Ethnizität, Geschlecht, Alter usw., können in das Verhalten miteinfließen und die Kommunikation beeinflussen und erstrecken sich hier grafisch über die eigene Person und ihr Umfeld hinaus. Die KonferenzdolmetscherIn ist in der unteren Mitte der Grafik erkennbar und interagiert mit TeilnehmerIn A (A-Sprache) und TeilnehmerIn B (B-Sprache), was anhand der Überlappung der Felder erkennbar ist. Die sozialen Faktoren umfassen alle TeilnehmerInnen der sozialen Interaktion und beeinflussen ihr Handeln.

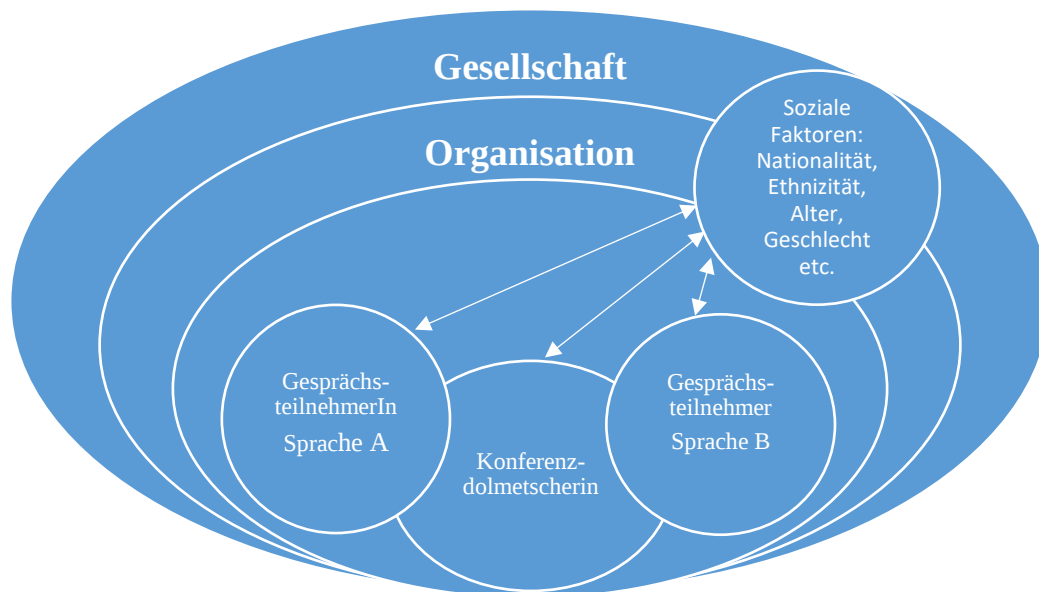


Abbildung 3: *The visible interpreter* (in Anlehnung an Angelelli 2004: 30)

Das Verhalten der DolmetscherIn wird sowohl von der Realität der unterschiedlichen Situationen, in denen gedolmetscht wird, als auch von den unterschiedlichen Realitäten der GesprächsteilnehmerInnen geprägt. Angelelli unterteilt diese Rolle der DolmetscherIn in drei Ebenen: *social*, *interpersonal* und *discourse*. Das Konzept von *Invisibility*, der ‚unsichtbaren‘ Wahrnehmung der DolmetscherIn, wurde laut Angelelli (2004) bereits in vielen Studien und Beobachtungen widerlegt und es zeigte sich bisher immer, dass die DolmetscherIn durchaus mit anderen GesprächsteilnehmerInnen interagiert (vgl. Angelelli 2004: 28-29). Sie ist gegenüber sozialen Faktoren nicht immun und reagiert, genauso wie andere Menschen, auf das Verhalten anderer und deren soziales Milieu. Die DolmetscherIn spiegelt ihre Mitmenschen und deren

Reaktionen wider und ermöglicht dadurch ihrer Zuhörerschaft, eine Person zu erleben, die in einer sozialen Interaktion eingebettet ist. Sie reagiert und handelt nach ihrem eigenen Gefühl auf Informationen und Wahrnehmungen. Demnach argumentiert Angelelli (2004), dass eine DolmetscherIn nicht ‚neutral‘ sein kann, wenn es um ihre Tätigkeit, Machtverhältnisse, Diskriminierung oder sozialen Status geht (vgl. Angelelli 2004: 36).

Die Thematik der *Invisibility* in Bezug auf die Sichtbarkeit bzw. Wahrnehmung der DolmetscherIn im Rahmen von internationalen Organisationen wurde bereits von Jones (1998) wie folgt beschrieben:

In an international organization interpreters are nowadays likely to work essentially in simultaneous. In the vast machines that these organizations have tended to become (one thinks of the Gaulle's 'grand machin') they generally remain an *anonymous voice*, with little or no personal contact with the delegates they are working for. If one works regularly for the same organization, either as a member of staff or as a freelance interpreter who prefers to take regular employment from it, then a certain amount of the work becomes routine. (Jones 1998: 7)

Hier beschreibt Jones die internationale Organisation als ‚Maschine‘, in der die DolmetscherIn nicht mehr, als nur eine ‚anonyme Stimme‘ im Kommunikationsprozess darstellt. Jones behauptet, dass es seit der Einführung des Simultandolmetschens kaum oder gar keinen Kontakt mehr zwischen DolmetscherInnen und KonferenzteilnehmerInnen gebe und dass der Großteil dieser Arbeit mit der Zeit zur Routine wird. Jones versucht mit dieser Aussage die Realität der KD heutzutage und die fehlende zwischenmenschliche Interaktion auszudrücken. Angelelli (2004) wirft hierzu die folgende Frage auf: „Why, in spite of being so central to the cross linguistic/cultural communicative event, are interpreters portrayed as invisible?“ (Angelelli 2004: 21) Für Angelelli ist klar, dass die akkurate Übersetzung einer Botschaft an erster Stelle steht; sie deutet aber darauf hin, dass der interpersonelle (zwischenmenschliche) Aspekt der Verknüpfung zwischen der DolmetscherIn, der Botschaft und ihrem Umfeld ebenfalls von Bedeutung sei, jedoch weiterhin verleugnet wird oder unbeachtet bleibt. Der DolmetscherIn wird bereits früh in den Ausbildungsstätten und später von Verbänden und Organisationen eine *unsichtbare Rolle* vorgeschrieben, sowohl räumlich als auch metaphorisch. Dies zeigt die verfehlte Wahrnehmung eines Berufsstandes und besonders die eines Individuums auf, das in seiner Rolle in Wirklichkeit sehr wohl mit Sprache, Kultur und sozialen Faktoren eines kommunikativen Ereignisses arbeitet (vgl. Angelelli 2004: 24). In ihrer Studie analysiert Angelelli die zwischenmenschliche Rolle (*interpersonal role*) der DolmetscherIn in verschiedenen Arbeitsumfeldern (Gerichts- und Konferenzdolmetschen) anhand eines von ihr eigens für diesen Zweck entwickelten

Messinstruments, dem *Interpersonal Role Inventory*, kurz IPRI genannt. Das IPRI beinhaltet eine Reihe von Faktoren, die sie für die Analyse der *interpersonal role* als wesentlich betrachtet, wobei die Faktoren *Visibility* und *Invisibility* zu den wichtigsten zählen (vgl. Angelelli 2004: 51).

Visibility und *Invisibility* sind deshalb wesentliche Begriffe in diesem Kontext, weil sie sich mit dem Thema der eigenen Wahrnehmung der DolmetscherIn in Bezug auf ihre Positionierung im Kommunikationsprozess befassen. Angelelli (2004) versucht in ihrem Werk zu erörtern, weshalb die DolmetscherIn, die sich nicht wahrgenommen (*invisible*) fühlt, eine solche Rolle bedenkenlos hinnimmt. Angelelli ist auch der Meinung, dass es von grundlegender Bedeutung sei, zu analysieren, *warum* sich die DolmetscherIn in ihrer Rolle selbst generell als ‚nicht wahrgenommen‘ sieht (vgl. Angelelli 2004:22). Sie ist ein Individuum, das sozialen Faktoren ebenso unterliegt wie seine Mitmenschen.

Die moderne simultan dolmetschende KonferenzdolmetscherIn ist besonders im Rahmen von internationalen Organisationen meist in eine vielsprachige Kommunikationssituation eingebettet und übernimmt nur eine Teilfunktion. Die nächste Grafik (Abbildung 4) soll als Beispiel dienen, um den Dolmetschprozess während einer internationalen Konferenz visuell darzustellen, mit Augenmerk auf den jeweiligen einzelnen Beitrag jeder SimultandolmetscherIn. In dieser Grafik gibt es sechs Sprachkabinen (Arabisch, Chinesisch, Englisch, Französisch, Russisch und Spanisch⁷), die sich im unteren Bereich der Grafik befinden und hellblau markiert sind. Im oberen Bereich befinden sich dunkelblaue Kästchen, die das vielsprachige Publikum darstellen sollen, d.h. in diesem Beispiel handelt es sich um arabisch-, chinesisch-, französisch-, spanisch-, russisch- und englischsprachige KonferenzteilnehmerInnen. Das zusätzliche Kästchen steht für all jene TeilnehmerInnen, deren Muttersprache nicht zu diesen sechs Arbeitssprachen gehört und die hauptsächlich von der Dolmetschung der Englischen Kabine abhängig sind.

⁷ Es wird hier vorweggenommen, dass die Organisation, um die es in dieser Arbeit geht, ihren Mitgliedern sechs Arbeitssprachen zur Verfügung stellt. Diese sechs Sprachen werden hier in einem Beispiel integriert, um die Komplexität des Ablaufes einer simultanen Dolmetschung widerzuspiegeln. Näheres zu den sechs Sprachen kann in Kapitel 3 nachgelesen werden.

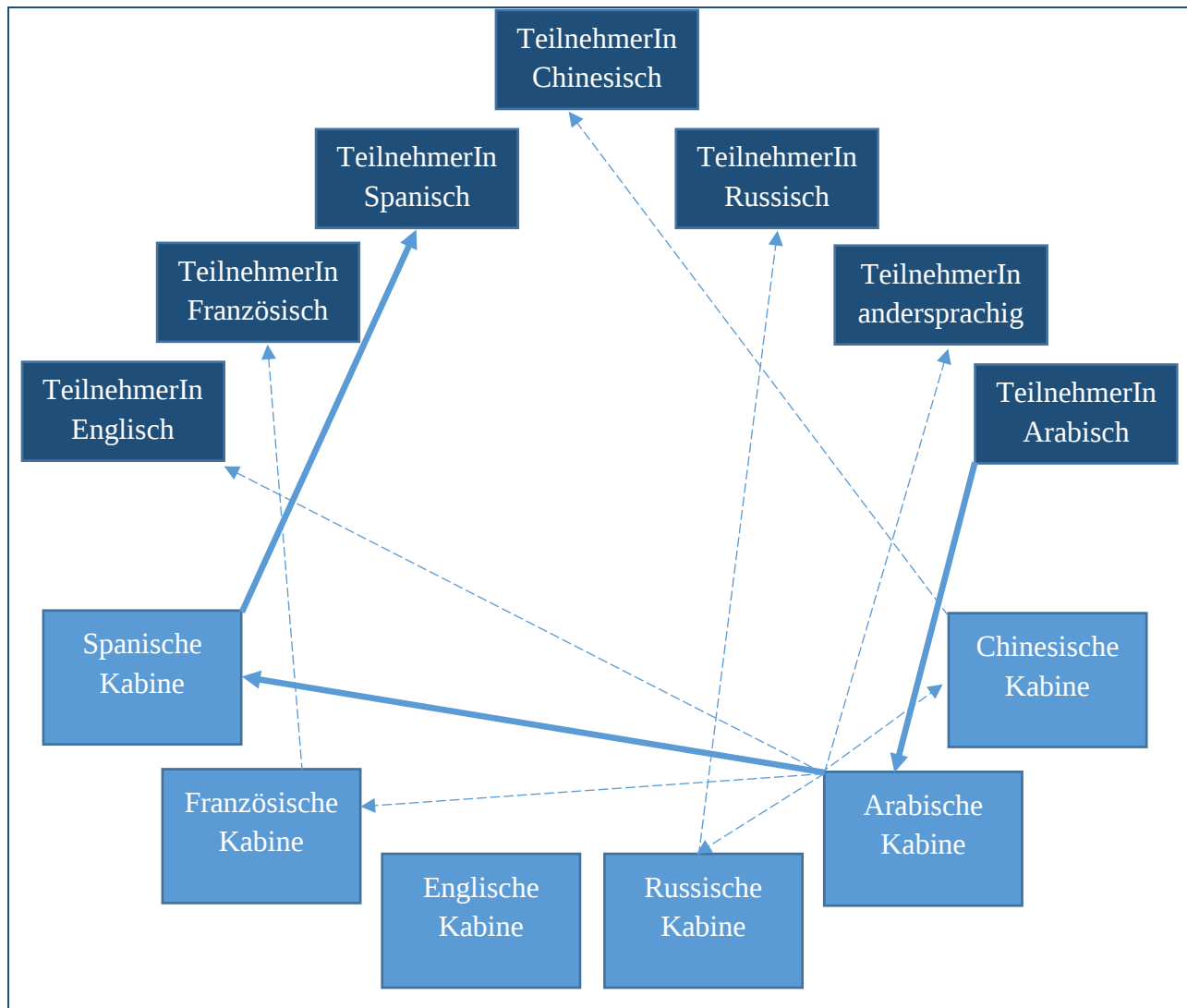


Abbildung 4: Beispiel der Einzelbeiträge von KD während einer Relais-Dolmetschung bei einer internationalen Konferenz

Als Beispiel soll hier die Situation der spanischsprachigen Kabine dienen, in der zwei DolmetscherInnen sitzen, die sich halbstündig abwechseln. In der Grafik (Abb. 4) hält eine arabischsprachige TeilnehmerIn eine Rede, die von der Arabischen Kabine ins Englische gedolmetscht wird. In dieser Situation beherrschen die DolmetscherInnen der anderen Kabinen kein Arabisch, weshalb die Arabische Kabine zur Leitkabine wird. Das bedeutet, die anderen Sprachkabinen sind von ihrer Dolmetschung ins Englische abhängig und dolmetschen weiter in ihre jeweilige A-Sprache. Es ist hier vom sogenannten ‚Relaisdolmetschen‘ die Rede.

Die Spanische Kabine übernimmt in diesem Fall das Relais und dolmetscht die Rede für ihre spanischsprachigen ZuhörerInnen im Publikum ins Spanische. Die fett markierten Pfeile symbolisieren den Weg der verdolmetschten Rede über zwei Kabinen (Arabische und Spanische

Kabine), wobei die linierten Pfeile alle anderen Dolmetschprozesse darstellen sollen, die parallel dazu verlaufen. Daraus wird ersichtlich, dass der Beitrag der einzelnen DolmetscherIn in der gesamten vielsprachigen Kommunikationssituation, wie im Falle von internationalen Konferenzen üblich, nur mehr fragmentarisch ist. Die DolmetscherIn der Spanischen Kabine hat das Original in der vorliegenden Situation nie gehört; sie weiß nicht, was die Arabische Kabine gehört und davon verstanden hat. Sie muss genug Vertrauen in ihre KollegInnen aus den anderen Kabinen haben, um deren Dolmetschung zu übernehmen. Solche Situationen sind im internationalen Kontext üblich und können bei den einzelnen DolmetscherInnen, laut Feldweg, ein Gefühl der fehlenden Vertrautheit mit der Gesamtsituation verursachen. Die einzelne DolmetscherIn hat als SimultandolmetscherIn in diesem Kontext nicht den Überblick, wie es etwa eine KonsekutivdolmetscherIn in einer zweisprachigen Situation hat, und fühlt sich nicht oder nur bedingt als MitgestalterIn des Gesamtwerts. Zuletzt sei hier noch zu erwähnen, dass die KonsekutivdolmetscherIn anhand der Reaktionen ihres Gegenübers spüren und erkennen kann, ob und wenn ein Verständnisproblem auftritt und selbst entscheiden muss, wie sie weiter vorzugehen hat. Sie muss helfend eingreifen, um Verständnis zu gewährleisten. Dies kann u.a. bedeuten, dass die KonsekutivdolmetscherIn die RednerIn z.B. auf ein Kommunikationsproblem hinweist und somit in eine Rede interveniert. Die fehlende zwischenmenschliche Interaktion zwischen SimultandolmetscherIn und KonferenzteilnehmerInnen beruht auf ihrer distanzierten Platzierung in der Kabine im hinteren Bereich eines Raumes, von wo aus die DolmetscherIn Reaktionen aus dem Publikum nur beschränkt wahrnehmen und im Problemfall nur bedingt eingreifen kann (vgl. Feldweg1996: 93ff). Dies allerdings könnte eine Erklärung für das Gefühl der *Invisibility* sein, das bei KD heutzutage und unter diesen Bedingungen vorherrscht.

2.3.3 Neutralität

Inwieweit sich die SimultandolmetscherIn selbst einbringt, vor allem auch wenn es um eine Zensur des Gesagten geht, kann unterschiedlich sein, wobei generell in Fachkreisen die Meinung herrscht, dass es die Rolle der DolmetscherIn sei, nichts zu zensieren oder filtern und nichts zu verbessern bzw. abzuschwächen. Die DolmetscherIn besitzt jedoch gewisse sprachliche Werkzeuge, wie zum Beispiel die Verwendung eines gewissen Sprachregisters, die ihr in einer heiklen Situation die Möglichkeit geben, sich von der RednerIn zu distanzieren. Je wichtiger und bedeutsamer jedoch der Inhalt einer Rede im Vergleich zu seiner Form ist, desto weniger sollte den ZuhörerInnen eine genaue Übersetzung vorenthalten werden (vgl. Stähle 2009: 308-311). Dieser Aspekt der Rolle

wird von den Erwartungshaltungen der ArbeitgeberIn und dem Arbeitsumfeld der DolmetscherIn sehr geprägt, wobei für die verschiedenen Dolmetschformen verschiedene Arten der Handhabung bezüglich der Einbringung in eine Kommunikationssituation als GesprächspartnerIn existieren. Neutralität wird bei der AIIC, besonders in Verbindung mit der beruflichen Schweigepflicht (Berufsgeheimnis von KD), auf ihrer offiziellen Website großgeschrieben, mit dem Ziel mehr ArbeitgeberInnen anzuwerben (vgl. AIIC 2017).

Abschließend kann über die Rolle der KonferenzdolmetscherIn zusammenfassend gesagt werden, dass sich in den vergangenen Jahrzehnten das Berufsbild und die soziale Rolle der KonferenzdolmetscherIn hin zur ExpertIn entwickelt hat, die eine klare soziale Position im Gefüge internationaler Organisationen und Institutionen einnimmt und ein gewisses Prestige mit sich bringt. Es ist darauf zu schließen, dass sie im Rahmen der UNO, die im anschließenden Kapitel behandelt wird, nicht nur der Fachkultur des Konferenzdolmetschens angehört, sondern sich als fest angestellte MitarbeiterIn der UNO auch mit dieser Fachkultur identifiziert, die sie in ihrer Handlung und Tätigkeit als KonferenzdolmetscherIn ebenfalls sozialisiert und prägt.

Sozialer Status, Prestige, Neutralität und vor allem die zwischenmenschliche Interaktion sind die Themen, auf die in diesem Kapitel näher eingegangen wurde. Diese Faktoren sollen als Richtwerte dienen, um zu bestimmen, wo sich die DolmetscherIn selbst im sozialen Gefüge einer Interaktion (Konferenz) positioniert. Die von Angelelli (2004) aufgeworfene Thematik der *Invisibility* und ihre Standpunkte werden hier diskutiert, um sie am Ende dieser Arbeit mit den Resultaten aus dieser Studie vergleichen zu können. Die professionelle Identität der DolmetscherIn wird dadurch geprägt, ob und wie sehr sie sich in ihrem Arbeitsumfeld neutral verhält und inwiefern sie sich selbst miteinbringt. Der hier angeführten Theorie zufolge, hat sich die DolmetscherIn ausschließlich nach den Erwartungshaltungen der ArbeitgeberInnen zu richten, die im internationalen Rahmen grundsätzlich eine formellere und geregeltere Arbeitsweise fordern. Hier spielt die AIIC, die bereits im vorigen Kapitel behandelt wurde, eine entscheidende Rolle. Ihre kontinuierlichen Bemühungen um standardisierte Arbeitsbedingungen und Regelungen helfen, das Rollenbild der internationalen KonferenzdolmetscherIn zu formen und zu verbessern. Mit den in Kapitel 1 und 2 behandelten Inhalten kann nun im anschließenden Kapitel die UNO als institutioneller Rahmen dieser Arbeit in den Mittelpunkt gerückt werden.

3. United Nations Organization

In diesem Kapitel wird die KonferenzdolmetscherIn bei den Vereinten Nationen (VN) genauer ins Auge gefasst. Die Vereinten Nationen stellen heute eine wichtige internationale Plattform für die Weltdiplomatie dar, deren Wiege in der europäischen Diplomatie liegt. Im Jahre 1945 wurde in San Francisco von 50 Mitgliedsstaaten der Gründungsvertrag der VN unterzeichnet. Das Ziel der Gründung der Vereinten Nationen war die Wahrung des Weltfriedens und die koordinierte internationale Zusammenarbeit, um globale Probleme, wie z.B. die Wahrung der Menschenrechte und die weltweite Bekämpfung von Hunger und Armut, zu lösen. Die UNO agiert als Plattform aller friedliebenden Staaten, um gemeinsam, auf demokratischer Ebene, Entscheidungen zu treffen. Ihre Aktivitäten werden von den über 190 Mitgliedsstaaten gesteuert, welche neben politischen und wirtschaftlichen Interessen auch militärische Ziele verfolgen. Die Projekte und Programme, die im Zuge dieser Entscheidungen ins Leben gerufen werden, gelten für alle Mitgliedsstaaten. Diese werden bei Nichteinhaltung sanktioniert; solche Sanktionen werden im Vorhinein demokratisch festgelegt (vgl. Zumach 1995: 68). Seit Beginn des Jahres 2017 hat António Guterres den Vorsitz des UN-Sekretariats. Als Generalsekretär übernimmt er eine Vielfalt an Rollen, wie beispielsweise die Vertretung der VN nach außen; weiters ist er als CEO, Sachverwalter, Staatsdiener und Diplomat der VN hauptverantwortlich für ihre Verwaltung (vgl. UN 2017).

Das Netzwerk der UNO erstreckt sich über die gesamte Welt; Hauptquartier der UNO ist ein 42-stöckiges Hochhaus in New York. Drei weitere wichtige Zentralen befinden sich in Nairobi, Wien und Genf, wobei die letztere auch ‚Europäisches Hauptquartier‘ der UNO genannt wird. Abgesehen davon existieren weitere Zentralen von Spezial- und Sonderorganisationen, deren Sitze sich weltweit in vielen weiteren Städten befinden. Durch dieses Netzwerk ist es der UNO möglich, mit Regional- und Länderbüros in den jeweiligen Mitgliedsstaaten zusammenzuarbeiten, wodurch sie sowohl mit nationalen Regierungen als auch mit Nicht-Regierungsorganisationen (NGO) in Verbindung stehen (vgl. Zumach 1995: 35ff.).

Da der institutionelle Rahmen dieser Arbeit nur das Büro der Vereinten Nationen (UNOV) in Wien umfasst, sollen hier kurz die dort vertretenen Sonderorganisationen erwähnt werden: Die Internationale Atomenergieorganisation (IAEO) ist eine Organisation, die sich seit 1957, nach den schweren Atomvorfällen in Hiroshima und Nagasaki im Zweiten Weltkrieg, mit der Nutzung von

Atomenergie auf internationaler Ebene befasst und sich, unter anderen Unterthemen, für ihre friedliche und nachhaltige Nutzung einsetzt. Das Büro der Vereinten Nationen für Drogen- und Verbrechensbekämpfung (UNODC) widmet sich der Bekämpfung von Terrorismus, Menschenhandel, organisiertem Verbrechen, Drogenhandel und Drogenmissbrauch. Die Organisation der Vereinten Nationen für Industrielle Entwicklung (UNIDO) setzt sich für eine industrielle Förderung von Entwicklungs- und Schwellenländern ein, indem sie vor Ort Hilfsprogramme einführt. Das Büro der Vereinten Nationen für Weltraumfragen (UNOOSA) beschäftigt sich hauptsächlich mit der internationalen Zusammenarbeit und einer friedlichen Nutzung des Weltraums. Die Organisation des Vertrags über das umfassende Verbot von Nuklearversuchen (CTBT) befasst sich mit der Ratifizierung dieses Vertrags, dessen Ziel es ist, ein Netzwerk an Messstationen zu gewährleisten, das weltweit Anzeichen für nukleare Tätigkeit überprüfen soll. Die Kommission der Vereinten Nationen für Internationales Handelsrecht (UNCITRAL) ist für den rechtlichen Rahmen des stetig wachsenden Welthandels und seine stetige Modernisierung zuständig. Das Flüchtlingskommissariat der Vereinten Nationen (UNHCR) setzt sich hauptsächlich für den internationalen Schutz von Flüchtlingen und die Beachtung der Menschenrechte ein.

Diese Sonderorganisationen mit Sitz in Wien, im sogenannten Vienna International Centre (VIC), in dem diese Organisationen untergebracht sind, werden in den analysierten Interviews mehrmals namentlich erwähnt, da die interviewten UNO-KD für ihre Konferenzen eingesetzt werden. Laut Art. 7 Abs. 1 der UN-Charta ist ein Hauptorgan der Weltorganisation die Generalversammlung (vgl. Wolfrum 1991: 225). Diese ist ein Gremium, in dem alle Mitgliedstaaten mit ihrem Sitz und ihrer Stimme vertreten sind. Entscheidend ist, dass jede Stimme für einen Staat steht und Einwohnerzahl, Größe oder Machtverhältnisse diese nicht beeinflussen (vgl. Zumach 1995: 35ff.). Weitere wichtige Organe der UNO sind der Sicherheitsrat, der Generalsekretär, der Wirtschafts- und Sozialrat (ECOSOC), der Internationale Gerichtshof und der Treuhänderat (vgl. Zumach 1995: 37-40). Da weder die Inhalte noch die Themengebiete dieser Sonderorganisationen und Organe Schwerpunkt dieser Arbeit sind, werden sie hier nur am Rande erwähnt. Der Hauptfokus wird hier auf den Dolmetschdienst gelegt, auf den in den folgenden Abschnitten genauer eingegangen wird.

3.1 Die Entwicklung der UN-Sprachpolitik

Als der Völkerbund als Vorgänger der VN seinem Hauptziel, der internationalen Friedenssicherung und der Schaffung von Sicherheit, nicht gerecht werden konnte, wurde er wieder aufgelöst. Obwohl er scheiterte, diente die Organisationsstruktur des Völkerbundes als Grundlage für die Vereinten Nationen. In Hinblick auf das Sprachensystem und die Verwendung mehrerer Arbeitssprachen schafften die Vereinten Nationen als Nachfolger des Völkerbundes einen Quantensprung (vgl. Baigorri 2000: 69-89). Wie das bereits erwähnte Problem des Zeitaufwands beim Konsekutivdolmetschen zwischen zwei Arbeitssprachen, und später in alle offiziellen Sprachen der VN, gelöst wurde, soll hier näher beschrieben werden.

Der interne Sprachendienst entstand aufgrund einer gesetzlichen Regelung in der bereits erwähnten *Charta der Vereinten Nationen*, die 1945 die UNO ins Leben rief (vgl. Zumach 1995: 35). Die Sprachenfrage musste bereits bei der Vorbereitung der Konferenz in San Francisco gelöst werden und es wurde zwischen Arbeitssprachen und offiziellen Sprachen unterschieden. Da Frankreich zu dieser Zeit aufgrund der damaligen politischen Spannungen (Besetzung der Deutschen bis 1945) in San Francisco nicht vertreten war und Französisch nicht als Verhandlungssprache verwendet wurde, verlor die französische Sprache das Monopol als Sprache der Diplomatie. Zunehmend setzte sich Englisch bei internationalen Verhandlungen durch und wurde zu dieser Zeit bereits als führende Weltsprache anerkannt. Es wurde für den Entwurf der offiziellen Gründungsdokumente entschieden, diese in den folgenden Sprachen zu verfassen: Englisch, Französisch, Russisch, Spanisch und Chinesisch (vgl. Baigorri 2004: 18-19).

Bei der Gründung der VN wurde daher eine Reihe von erfahrenen KonferenzdolmetscherInnen eingestellt, um diese Sprachkombinationen abzudecken. Viele von ihnen hatten zuvor für den Völkerbund und die Internationale Arbeitsorganisation gearbeitet. Baigorri (2004) bezeichnet diese als „Veteranen unter den KonferenzdolmetscherInnen“ (Baigorri 2004: 39f) bzw. zählt sie zu jener ersten Generation von UNO-KD, die bei Konferenzen noch ausschließlich konsekutiv dolmetschten und die annahmen, dass sich der angewandte Dolmetschmodus bei den VN so schnell nicht ändern würde (vgl. Baigorri 2004: 40). Da die VN dem Grundsatz der Vielsprachigkeit gerecht zu werden suchten, es jedoch immer problematischer wurde, nicht nur von und in die bisherigen Arbeitssprachen Französisch und Englisch, sondern in drei (im Jahre 1975 folgte Arabisch als vierte) weitere offizielle Sprachen zu übersetzen und dolmetschen, wurde bald nach Alternativen zum Konsekutivdolmetschen gesucht. Die Probleme,

die beim Konsekutivdolmetschen auftraten, waren unter anderem die Tatsache, dass z.B. Wortmeldungen einer VertreterIn der russischen Delegation konsekutiv ins Englische gedolmetscht werden mussten und anschließend auch ins Französische. Wurde eine Originalrede in Französisch gehalten, so wurde bei Verhandlungen nur ins Englische gedolmetscht und *vice versa*. Die Delegierten hatten das Recht, in ihrer Muttersprache zu sprechen, sofern diese eine der offiziellen Sprachen der UNO war. Die Gespräche und Reden zogen sich somit sehr in die Länge (vgl. Baigorri 2004: 50-54).

Nachdem sich, wie bereits in Kapitel 1 beschrieben, Simultandolmetschen bei den Nürnberger Prozessen erstmals auf internationaler Ebene bewährt hatte, wurde diese neuartige Methode für den Dolmetschdienst der Vereinten Nationen in Erwägung gezogen und langfristig getestet. Hierbei ist nicht nur allgemein der historische Durchbruch des Simultandolmetschens von Interesse, sondern auch sein Beitrag zu einem Wandel des Konferenzdolmetschens bei der UNO, der auf die folgenden Ereignisse zurückzuführen ist: Im März 1946 sandte der UNO-Generalsekretär den stellvertretenden *Chief of the Languages Division* und seine *Senior Interpreters* nach Nürnberg, um die Funktionalität der damals neuen technischen Dolmetsch-Ausstattung zum Simultandolmetschen und ihre Nützlichkeit für interne Zwecke der UNO zu überprüfen. Der erste Bericht, der aus ihrer Beobachtung und Bewertung bestand, fiel negativ aus, da sie der Meinung waren, dass das System des Simultandolmetschens für die Zwecke der UNO ungenügend ausgereift war. Ein weiteres Komitee, bestehend aus den Vorsitzen verschiedener Sektionen der UNO, wurde später zu einer weiteren Beobachtung entsandt und dieses Mal stand es einem Versuch positiv und offen gegenüber. Auch der Vorsitzende der Expertenberatungsgruppe wurde zu einer mehrtägigen Beobachtung des Simultandolmetschens nach Nürnberg geschickt. Er empfahl, dieses neue System über einen längeren Zeitraum hinweg zu testen, um seine Zweckdienlichkeit für die UNO zu bestimmen. Schlussendlich wurde beschlossen, das Simultandolmetschen bei der UNO einzuführen und ein Experiment wurde am – zu dieser Zeit vorübergehenden – UNO-Sitz in Lake Success finanziert und ins Leben gerufen. Dieses Experiment bestand aus der Installierung einer technischen Ausstattung für SimultandolmetscherInnen in zwei verschiedenen Räumlichkeiten, wobei ein Saal ausreichend Platz für bis zu 350 und der andere für bis zu 50 Personen besaß (vgl. Baigorri-Jalón 2004: 24).

Es sei hier angemerkt, dass die erste Generation von UNO-KD sich sehr gegen den Übergang zum Simultandolmetschen auflehnte. Laut Baigorri (2004) ließen diese nichts

unversucht, um die ersten Versuche zu verhindern, und als diese genehmigt wurden, sie zu boykottieren. Als sich das System als erfolgreich erwies, versuchten sie zu verhindern, dass es offiziell eingeführt werde, blieben aber erfolglos. Der Grund dafür lag vermutlich darin, dass sie nicht gewillt waren, ihren Platz am Tisch mit den Mächtigen der Diplomatie aufzugeben und gegen einen Platz in einer Dolmetschkabine einzutauschen. Es ging so weit, dass SimultandolmetscherInnen von KonsekutivdolmetscherInnen zu dieser Zeit mit Ausdrücken wie ‚téléphoniste‘ (dt. ‚TelefonistIn‘) und ‚Papageien‘ ins Lächerliche gezogen wurden. Dies deutet darauf hin, dass diejenigen, die jahrelang bei Konferenzen konsekutiv gedolmetscht hatten, sich aufgrund ihrer eloquenten Darbietung und räumlichen Gegenwart selbst zu den KonferenzteilnehmerInnen zählten. Ihren Platz im Rampenlicht aufgeben zu müssen, empfanden sie als Prestigeverlust. Das Simultandolmetschen setzte sich aufgrund des großen Widerstands der UNO-KD nur sehr langsam durch und wurde zuerst parallel zum Konsekutivdolmetschen eingeführt. Erst als das Konsekutivdolmetschen zum Großteil abgeschafft wurde, machten auch die alteingesessenen KonsekutivdolmetscherInnen den Übergang zum Simultandolmetschen mit (vgl. Baigorri 2004: 55ff).

Als in den 1950er Jahren sowohl die administrativen als auch die technischen Hürden (Ausbildung von SimultandolmetscherInnen und technische Ausstattung) überwunden worden waren, beschloss im Jahr 1947 die Generalversammlung, den Dolmetschmodus Simultandolmetschen offiziell bei der UNO als permanenten Arbeitsmodus anzunehmen, was sich bis heute bewährt hat (vgl. Baigorri 2004: 24-29). Wie sich die nächsten Generationen von KonferenzdolmetscherInnen als SimultandolmetscherInnen dank spezieller Ausbildungsstätten für DolmetscherInnen weiterentwickelten, kann in Baigorri (2004) „Interpreters at the United Nations: A History“ nachgelesen werden. Heutzutage stehen KonferenzdolmetscherInnen bei internationalen Organisationen unter sogenannten *Freelance*-Verträgen, bei denen es sich entweder um *short-term*- (kurzfristige) oder *long-term*- (langfristige) Verträge handelt (vgl. Kurz/Moisl 2002: 82-88).

Heutzutage hängen Fairness, gerechte Bedingungen und die Vielsprachigkeit der UNO unter anderem stark vom Simultandolmetschen ab (vgl. Baigorri-Jalón 2004: 18) und die KD des modernen UNO-Dolmetschdienstes tragen laut Angelelli (2004) maßgebend zu dieser internationalen Zusammenarbeit bei. DolmetscherInnen ermöglichen im Rahmen dieser

internationalen Plattform eine bessere Kommunikation mit den vielsprachigen Mitgliedsstaaten und Regierungen. Ohne sie wäre Kommunikation auf diesem Niveau nicht möglich: „The interpreter [...] in her glass booth overlooking the Hall of the General Assembly at the United Nations, simply by doing her job, is contributing to negotiations for peace and stability in the world.” (Angelelli 2004: 7)

3.2 Konferenzen und Tagungen

Die Diplomatie zwischen Staaten der VN ist aufgrund ihrer multilateralen Natur komplex. In der Konferenzdiplomatie der VN, die dazu dient, internationale Probleme zu verringern und die Entwicklung der Politik zu fördern, sind VertreterInnen der Mitgliedsstaaten die offiziellen HauptakteurInnen. Es ist die Aufgabe der VertreterInnen, an den Verhandlungen und UNO-Konferenzen teilzunehmen, deren Ziel eine gemeinsame Lösungsfindung bei internationalen Konflikten ist. Die Komplexität der UNO-Konferenzdiplomatie zeichnet sich durch ein System aus, das aus mehreren Ebenen und Phasen besteht: Der Konferenzprozess lässt sich in mehrere Abschnitte gliedern und Konferenzergebnisse müssen nach den Verhandlungen auf den verschiedenen Ebenen implementiert werden. Der Konferenzprozess besteht aus den folgenden Phasen: Initiative, Vorbereitung, Entscheidung (im Konferenzsaal) und Implementation (in den jeweiligen Mitgliedsstaaten) (vgl. Wolfrum 1991: 410-413). Solche Konferenzen tragen demnach weitgehend dazu bei, politische Konflikte zwischen unterschiedlichen Ländern zu regeln und zu entschärfen, und Krisen zu entspannen und zu lösen (vgl. Wesel 2004: 241-244.). Eine Konsensfindung hängt bei internationalen Konferenzen von bestimmten Faktoren, wie z.B. der Komplexität der Verhandlungsstruktur, ab. Aufgrund der großen Anzahl an Mitgliedsstaaten und deren RepräsentantInnen ist es schwer, den Überblick auf unterschiedlichen Ebenen beizubehalten (vgl. Wolfrum 1991: 414f.). Eine sprachlich reibungslose Kommunikation ist für den Erfolg solcher Verhandlungen eine Voraussetzung, weshalb mündliche Translation bei Verhandlungsgesprächen eine wichtige Rolle in diesem Kontext einnimmt. Wilss (1977) bezeichnet die Translation, bei der inländische und ausländische Informationen in einem solchen internationalen Austausch weitergegeben werden, als ein ‚internationales Kommunikationsmedium‘ (vgl. Wilss 1977: 14ff.), das aus internationalen Plattformen, wie es die Vereinten Nationen sind, in dieser Vielfalt heutzutage nicht mehr wegzudenken ist.

Die UNO-Konferenz stellt eine internationale Plattform dar, im Rahmen derer jeder Mitgliedsstaat seinen Standpunkt vertreten kann. Gemeinsam werden dann Lösungen für unterschiedliche Probleme erarbeitet. Bei diesen Konferenzen müssen sich alle TeilnehmerInnen nach einem ‚*Code of Conduct*‘, einem Verhaltenskodex, richten, damit ein allgemeiner ‚*Commonsense*‘, eine Art stille Übereinkunft, herrscht und diese Konferenzen so reibungslos wie möglich ablaufen können (vgl. Volger/Weiß 2011: 354ff.).

Die stetig wachsende Anzahl an mehrsprachigen und multikulturellen Versammlungen beruht auf der Tatsache, dass immer mehr Dienstleistungen, Zusammenarbeit und Austausch auf internationaler Ebene angestrebt werden (vgl. Berthoud *et al.* 2013: 3f.). Der interne Sprachendienst der UNO und seine MitarbeiterInnen unterliegen diesen Herausforderungen ebenfalls. Die Tätigkeit der UNO-KD wurde im Laufe ihrer Entwicklung immer genauer definiert, um diesen Vorgaben zu entsprechen und bei sprachlichen Kommunikationsschwierigkeiten situationsgerecht handeln zu können. Aufgrund dieser verschiedenen Umstände erlangte der Berufsstand der DolmetscherIn bei der UNO eine hohe professionelle Anerkennung.

Am freien Markt existiert kein einheitliches Anerkennungsprozedere für alle DolmetscherInnen. Zwar gibt es verschiedene Aufnahmebedingungen, die sich auf die unterschiedlichen Anforderungen des jeweiligen Auftrags oder der Anstellung beziehen, wie z.B. eine formelle Dolmetscherprüfung im Gerichtswesen, welche die Qualifikation von GerichtsdolmetscherInnen bekundet. Das strenge organisationsorientierte Aufnahme-prozedere der UNO steht dazu jedoch in starkem Kontrast. Freiberufliche DolmetscherInnen müssen dieses Auswahlverfahren bestehen, um den Posten einer angestellten UNO-KonferenzdolmetscherIn einnehmen zu können. Dieses Auswahlverfahren beinhaltet ein formelles Prüfungsverfahren vor einer Expertenkommission (vgl. Nolan 2005: 5f.). Dieses wird in Kapitel 3.4 näher beschrieben.

3.3 Konferenzmanagement- und Sprachendienst der UNOV

Der Konferenzmanagementdienst ist für all jene Dienste verantwortlich, die für den reibungslosen Ablauf von Konferenzen und Tagungen erforderlich sind. Er besteht aus den folgenden vier Hauptabteilungen, sogenannten ‚Sektionen‘:

- Dolmetsch-Sektion
- Sektion für Planung, Koordination und Sitzungen

- Sektion für Veröffentlichungen, Quellennachweis und englischer Sprachendienst
- Übersetzungs- und Textverarbeitungssektionen in den offiziellen Arbeitssprachen

(vgl. UNOV 2017a)

Für die vorliegende Arbeit ist ausschließlich die Dolmetsch-Sektion in Wien relevant, weshalb ab hier nicht näher auf die weiteren drei Sektionen eingegangen wird. Näheres zu diesen Themen kann in der Masterarbeit von Moser (2014) nachgeschlagen werden.

In Wien werden Konferenzen und Tagungen vom Büro der Vereinten Nationen (UNOV) und vom Büro der Vereinten Nationen für Drogen- und Verbrechensbekämpfung (UNODC) organisiert. Die drei weiteren internationalen Organisationen (IAEO, UNIDO und CTBTO), die in Wien ihren Sitz haben, werden von der UNOV bei der Planung und Abhaltung von Tagungen und Konferenzen unterstützt. Die Konferenzen und Tagungen aller Organe der VN zu den von ihnen behandelnden Themengebieten werden vom Konferenzmanagementdienst der UNOV geplant und koordiniert. Der erste Schritt dazu ist die Bestimmung der Ziele bzw. sogenannter ‚Mandate‘ der Tagungen seitens der Generalversammlung oder des Wirtschafts- und Sozialrats. Meist geht es dabei um die Mobilisierung von nichtstaatlichen Organisationen (NGOs) oder den Regierungen der Mitgliedsstaaten, um internationale Herausforderungen und Probleme gemeinsam in Angriff zu nehmen und zu bewältigen. Konferenzen und Tagungen sollen als Plattform dienen, bei der Vorschläge präsentiert und diskutiert werden und ein Konsens gefunden werden kann. Die Büros übernehmen auch die Überwachung in Bezug auf die Einhaltung internationaler Verträge und Abkommen, die Überprüfung von Budgets und legen die notwendigen Maßnahmen fest. Sie sind für die Bereitstellung fachlicher und technischer Hilfe und für die fachliche Aus- und Weiterbildung in Form von Seminaren, Tagungen und Kursen zuständig (vgl. UNOV 2017b).

Zu den Arbeitssprachen der Vereinten Nationen gehören Arabisch, Chinesisch, Englisch, Französisch, Russisch und Spanisch, die offiziellen Arbeitssprachen der dort angestellten DolmetscherInnen. Die VN sind seit ihrer Gründung, wie bereits zuvor erklärt, der Schauplatz von internationalen Konferenzen, welche jährlich in regelmäßigen Abständen stattfinden (vgl. Volger/Weiß 2011: 7). Von politikwissenschaftlichen bis hin zu völkerrechtlichen Themen behandeln UN-Konferenzen ein breites Spektrum an Schwerpunkten. An diesen Konferenzen nehmen nicht nur wichtige RepräsentantInnen vieler Länder teil, sondern sie werden auch von UN-MitarbeiterInnen, VertreterInnen unterschiedlicher Fachdisziplinen, JournalistInnen und anderen

TeilnehmerInnen aus aller Welt frequentiert. Dadurch ist eine Vielfalt an unterschiedlichen professionellen Standpunkten zu den verschiedenen Themenkreisen in verschiedenen Sprachen vertreten (vgl. Volger/Weiß 2011: 7). Die umfangreichen Prozesse der VN, wie z.B. die internationale Zusammenarbeit für die Wahrung der Menschenrechte, und der Multilinguismus setzen eine reibungslose Kommunikation zwischen den Mitgliedsstaaten voraus, weshalb bei der Gründung die Notwendigkeit entstand, einen eigenen Sprachendienst ins Leben zu rufen. Die Entwicklung und Aufrechterhaltung des Multilinguismus bei der UNO unterlag einem langwierigen Rechtsweg. Laut Ebner (2014) sind Organisationen, Institutionen etc. dafür verantwortlich, den Mehrwert eines internen Sprachendienstes zu rechtfertigen und zu belegen. Das Tätigkeitsfeld eines hauseigenen Sprachendienstes ist oft sehr breit gefächert und umfasst unter anderem Dolmetschleistungen in Form von unterschiedlichen Verdolmetschungsarten (z.B. simultanes Konferenzdolmetschen oder Konsekutivdolmetschen) und in verschiedenen Sprachkombinationen, qualitativ hochwertige Übersetzungen, Projektmanagement, Festlegung der Unternehmenssprache als Teil der *Corporate Identity*, Erfassung der Terminologie, Erstellung von Glossaren, Qualitätssicherung und fremdsprachliche Sachbearbeitung für andere Abteilungen. Hausinterne KonferenzdolmetscherInnen werden, allgemein betrachtet, aufgrund der anhaltenden Arbeitsbeziehung und wiederholten Zusammenarbeit zwischen AuftraggeberIn und Sprachendienst, mit emotionalen Aspekten wie z.B. mehr Zuverlässigkeit und höherer Vertrauenswürdigkeit in Verbindung gebracht, da sie aufgrund meist langjähriger Erfahrung reibungsloser miteinander kommunizieren und infolge dessen besser zusammenarbeiten können. Die Sicherstellung der Konsistenz von übersetzten/gedolmetschten Fachtermini ist hierbei maßgebend (vgl. Ebner 2014: 58-61). All diese Punkte entsprechen auch dem Mehrwert des internen UN-Sprachendienstes, des Konferenzmanagementdienstes, der sich ungefähr nach diesem allgemeinen Schema in verschiedene Sektionen untergliedern lässt.

3.4 Dolmetsch-Sektion der UNOV

Die Dolmetsch-Sektion der UNOV plant und koordiniert die Sitzungen der Konferenzen zusammen mit der Meetings Management Unit (MMU). Die Arbeitssprachen der Dolmetsch-Sektion entsprechen den offiziellen Sprachen der UNO: Arabisch, Chinesisch, Englisch, Französisch, Spanisch und Russisch. Wird eine Dolmetschung in einer weiteren Sprache benötigt, die keine offizielle Arbeitssprache ist, so ist es die Verantwortung und Aufgabe der jeweiligen

Regierung bzw. Organisation, ihrer Delegation eine KonferenzdolmetscherIn zur Verfügung zu stellen und zu finanzieren. Der Konferenzmanagementdienst kann eventuell beauftragt werden, geeignete DolmetscherInnen zu organisieren. Die Dolmetsch-Sektion besteht aus 26 fest angestellten DolmetscherInnen, die für regelmäßige Dolmetschdienste der UNOV eingesetzt werden und auf sechs Sprachkabinen aufgeteilt sind. Der arabischen und chinesischen Dolmetsch-Kabine sind jeweils fünf DolmetscherInnen zugeteilt und der englischen, französischen, russischen und spanischen Dolmetsch-Kabine jeweils vier. Generell dolmetschen laut Moser (2014) die DolmetscherInnen in ihre Muttersprache, wobei die arabische und englische Kabine Ausnahmen darstellen. Diese dolmetschen zusätzlich auch in ihre erste Fremdsprache, das bedeutet, entweder ins Englische oder Französische, was der Grund dafür ist, dass jeweils drei DolmetscherInnen in der Kabine anwesend sind (vgl. Moser 2014: 60f).

Bei der UNO werden Dolmetsch-Einsätze und die Aufstellung der Teams von der ChefdolmetscherIn zugeteilt. Die aktive Dolmetsch-Kabine, d.h. das Team, das im Einsatz ist, besteht aus mindestens zwei DolmetscherInnen, um eine konstant hochwertige Produktivität zu gewährleisten. Diese zwei müssen sich im 30-Minuten-Abstand abwechseln. Der Grund dafür liegt in der Intensität der geistigen Anforderung dieser Arbeit, die zwischendurch immer wieder Ruhepausen erforderlich macht (vgl. Moser 2014: 87f.). Die UNO-KonferenzdolmetscherIn verbringt ihre aktive Arbeitszeit in Zusammenarbeit mit ArbeitskollegInnen in der Dolmetsch-Kabine. Ihr direktes Arbeitsumfeld spielt eine wichtige Rolle bei der Analyse dieser Arbeit, denn die DolmetscherIn kann und darf als Einzelperson diese Tätigkeit nicht ausführen und die Aufgabe alleine erfüllen. Es gilt daher auch ihre Position und Rolle innerhalb der Dolmetsch-Kabine miteinzubeziehen. Es werden hier jene Faktoren erwähnt, die für eine erfolgreiche Zusammenarbeit unter den Mitgliedern der Kabine, dem sogenannten Dolmetsch-Team, notwendig sind, wie z.B. Teamkompetenz, gruppeninterne Normen und klare Arbeitsaufteilung. Eine klare Rollenverteilung im Team ist die Grundlage einer erfolgreichen Dolmetsch-Kabine (vgl. 2.1).

Freie Stellen als UNO-KD können Interessenten auf der Homepage der VN vorfinden. Wenn eine DolmetscherIn eine feste Anstellung anstrebt, so muss sie sich bei ihrer Bewerbung einem strengen Auswahlverfahren unterziehen. Das Verfahren ist für alle UN-Dienststellen gleich und die KandidatIn muss bei einer Prüfung drei aufgezeichnete Wortmeldungen in ihre

Muttersprache (eine der sechs Sprachen der UNO) dolmetschen, wobei der Schwierigkeitsgrad (thematisch, phonetisch etc.) stetig steigt. Die Dolmetschung wird aufgezeichnet, anonymisiert und an eine Prüfungskommission weitergeleitet, die diese nach unterschiedlichen Kriterien (u.a. Leistungsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Stimmlage, Präsentation) bewertet. Wird eine neue DolmetscherIn aufgenommen, so gelten die ersten beiden Jahre als Probejahre und die DolmetscherIn dolmetscht ausschließlich mit erfahreneren KollegInnen in der Kabine (vgl. Moser 2014: 65f).

Das Arbeitspensum der DolmetscherInnen bei den VN in Wien wurde in den 1970er Jahren festgelegt und umfasst heutzutage sieben Einsätze (acht im Ausnahmefall) pro Woche, wobei jeder Einsatz drei Stunden dauert. Die ChefdolmetscherIn der Dolmetsch-Sektion plant voraus und berechnet die nötige Anzahl an KD, die für die jeweiligen Sitzungen benötigt werden. Laut Moser (2014) ist die Zahl der festangestellten DolmetscherInnen deswegen niedrig begrenzt, um das Budget in den Zeiträumen, in denen wenige bzw. keine Sitzungen stattfinden, nicht zu belasten. Die ChefdolmetscherIn ist dafür zuständig, im gegensätzlichen Fall, nämlich bei einem Mangel an DolmetscherInnen, anhand einer Liste von freiberuflichen DolmetscherInnen aus der internen Datenbank die kurzfristige Einstellung solcher rechtzeitig zu koordinieren. Jede Dolmetsch-Kabine besitzt eine LeiterIn, die unter anderem für die Qualitätskontrolle ihrer Kabine verantwortlich ist und zwei Mal jährlich Bericht, über die Leistung aller eingesetzten DolmetscherInnen erstattet. Die Arbeit von UNOV-DolmetscherInnen kann unter Umständen auch Auslandseinsätze umfassen, wenn sie gerade nicht in Wien im Einsatz sind und in anderen UN-Dienststellen ein Bedarf an DolmetscherInnen vorhanden ist. Wenn während des Sommers wenige Sitzungen stattfinden, kann es vorkommen, dass die DolmetscherInnen der UNOV auch in Genf für den Menschenrechtsrat dolmetschen, der in dieser Zeit weitere Sitzungen abhält (vgl. Moser 2014: 62-65).

Näheres über das Agreement zwischen den Vereinten Nationen und der AIIC kann auf der Website der AIIC gefunden werden (AIIC 2016). Es handelt sich hierbei um das Agreement für den Zeitraum zwischen 2012 und 2017, das die Arbeitsbedingungen für KonferenzdolmetscherInnen, die bei den Vereinten Nationen und ihren Organisationen kurzfristig angestellt werden, festlegt. Jede dieser UN-Organisationen muss dem Agreement zustimmen, das für alle Arbeitsaufträge (Konferenzen und Meetings) gilt, die von den Organisationen weltweit organisiert werden. Es umfasst unter anderem z.B. relevante Definitionen in Bezug auf die

Anstellung, die festgelegte Vergütungspolitik (tägliche bzw. monatliche Entlohnung) und die Vorrechte, Immunitäten, Reisebedingungen und Arbeitspflichten der KonferenzdolmetscherInnen. Unter Punkt VI sind die Arbeitsbedingungen der DolmetscherInnen in Bezug auf Stärke des Dolmetsch-Teams (z.B. festgelegte Anzahl von DolmetscherInnen pro Kabine) und der Einsatz von z.B. weniger erfahrenen und erfahrenen DolmetscherInnen im Team genau festgelegt. Auch die zulässige Arbeitslast (z.B. Anzahl an Einsätzen pro Tag oder pro Woche) sind unter anderem in diesem Agreement festgelegt (AIIC 2016).

Zuletzt sei hier noch erwähnt, dass die Filmindustrie in Hollywood das Thema der DolmetscherInnen in den letzten Jahren aufgegriffen und zwei Filme mit den Titeln *Lost in Translation* (2003) und *The Interpreter* (2005) herausgebracht hat. Durch diese Filme wurden die KonferenzdolmetscherIn und ihre Tätigkeit ins Rampenlicht gerückt. Im Film *The Interpreter*, in dem die Hauptfigur eine KonferenzdolmetscherIn der Vereinten Nationen in New York darstellt, wird die Dolmetscherin selbst als ‚die Vereinten Nationen‘ bezeichnet und dadurch mit der Organisation, für die sie arbeitet, gleichgestellt, indem sie als interkulturelle Akteurin handelt. Cronin bezeichnet sie in seinem Werk „Translation and Identity“ als Metonym der Vereinten Nationen, weshalb sie im übertragenen Sinn als ‚Vereinte Nationen‘ bezeichnet wird. Die Darstellung der UNO-Konferenzdolmetscherin in diesem Film ist zwiespältig. Einerseits ist eine starke Verbindung mit den Vereinten Nationen und deren Mitgliedsstaaten aufgrund ihrer sprachlichen Fähigkeiten, ihres kulturellen Hintergrunds und ihrer Tätigkeit als UNO-Konferenzdolmetscherin erkennbar, wobei die Wichtigkeit ihrer Position als Konferenzdolmetscherin der UNO unterstrichen wird. Andererseits wirkt die Dolmetscherin jedoch während ihrer Arbeit in der Kabine, hinter Glas, distanziert. Ein minimales Maß an zwischenmenschlicher Interaktion mit ihrem Umfeld zieht sich wie ein roter Faden durch den ganzen Film. Dieselben Tatsachen, die im Film auf eine wichtige Position hindeuten, scheinen auf persönlicher Ebene Isolation in der Gesellschaft auszulösen. Hier wird das Konzept der *interpreter's visibility* thematisiert und in den Vordergrund gerückt (vgl. Cronin 2006: 116f.). Der Film zeigt einerseits wie sie von ihrem Umfeld wahrgenommen wird und andererseits ihre persönliche Distanz während des Dolmetschprozesses. Diese Distanz und die fehlende zwischenmenschliche Interaktion mit anderen KonferenzteilnehmerInnen unterstreicht das in Kapitel 2.3.2 erwähnte Zitat von Jones (1998) und die von Angelelli (2004) thematisierte

unsichtbare Rolle von KD, die den Erwartungshaltungen der internationalen Organisationen entspricht.

Das spezifische Arbeitsumfeld für die vorliegende Studie der interviewten KD ist hier, wie bereits erwähnt, die UNO mit Sitz in Wien. Bei MitarbeiterInnen der UNO handelt es sich generell um eine geschlossene Gesellschaft, womit hier gemeint ist, dass die VN kein öffentlicher Arbeitsplatz sind und eigene interne Regelungen haben. Aus dieser Theorie lässt sich schließen, dass durch die Erfüllung der Erwartungshaltungen, Forderungen und Werte der AIIC, der VN, der UNO-Dolmetsch-Sektion und der Spanischen Kabine die KonferenzdolmetscherIn dazu gezwungen ist, ihre eigene soziologische Realität zu definieren.

4. Methodik

Im Jahr 2011 entstand im gemeinsamen Gespräch mit Univ.-Prof. Dr. Pöchhacker die Idee, eine Gruppe von UNO-KD zum Thema Tätigkeit und Rollenbild zu interviewen und zu analysieren. Das Thema war bis dahin noch relativ unerforscht, nur Angelelli und Zwischenberger hatten in diesem Gebiet umfassende quantitative Untersuchungen anhand von Online-Befragungen durchgeführt. Für diese Studie war für den Rahmen einer Master-Arbeit eine qualitative Datenerhebung mit einer kleinen Zielgruppe vorzuziehen, da die Sprachkabinen der UNO nur eine beschränkte Anzahl an KD umfassen. Die Zielgruppe wurde daraufhin genauer definiert und es wurde beschlossen, fest angestellte KonferenzdolmetscherInnen der Spanischen Kabine der Vereinten Nationen in Wien als Forschungsobjekt in Bezug auf ihre Rolle zu studieren.

Bei den Vereinten Nationen handelt es sich um eine von der Öffentlichkeit relativ abgeschirmten Gesellschaft, weshalb eine erste Kontaktaufnahme mit Vorsicht und Bedacht durchzuführen war. Im Mai 2011 wurde ein erster förmlicher Brief erstellt und auf die notwendige Förmlichkeit korrigiert, bevor er, in englischer Sprache, im Sekretariat für Herrn Zhou, Leiter der Dolmetsch-Sektion, abgegeben wurde; einerseits mit einer Erklärung über die Absicht einer solchen Studie für eine Master-Arbeit und andererseits mit der höflichen Bitte um ein persönliches Gespräch.

Kurz darauf nahm Herr Zhou den Kontakt auf und ein Termin für ein erstes Gespräch in seinem Büro in der Dolmetsch-Sektion wurde vereinbart. Details zu dem Vorhaben wurden besprochen und offene Fragen wurden von beiden Seiten abgeklärt. Danach stellte er die Chef-Dolmetscherin vor, die ihrerseits die anwesenden Mitglieder der Spanischen Kabine vorstellte. Dieser erste direkte Kontakt mit den DolmetscherInnen dauerte nur kurz und es wurden ausschließlich Kontaktdaten ausgetauscht. Über E-Mail wurden die Termine für die Interviews dann mit jeder DolmetscherIn einzeln festgelegt.

4.1 Erstellung eines Interviewleitfadens

Nach Erstellung eines Interviewleitfadens wurde dieser mit dem Betreuer besprochen und abgestimmt, bevor die Reihe an Interviews begann. Bei diesem Leitfaden handelt es sich um eine Richtlinie, die während der Interviews als schriftliche Hilfestellung verwendet wurde. Er bestand aus mehreren Schlüsselfragen, die für die Erforschung der Thematik wichtig sind, und zusätzlichen Fragen, die in diesem Kontext den Gesprächsverlauf abrunden und persönlicher gestalten. Außerdem diente er zum Vergleich der Aussagen, die von verschiedenen Personen zu dem Thema „Konferenzdolmetschen bei den Vereinten Nationen – am Beispiel der Spanischen Kabine in Wien“ unter der Berücksichtigung gewisser Anhaltspunkte (Schwerpunkte bzw. Kategorien) geäußert wurden. Während der Interviews wurde jedoch weder auf die Reihenfolge der Fragen noch auf die exakte Formulierung des Leitfadens geachtet, da die Gespräche möglichst natürlich und flüssig zu gestalten waren, um ein Ambiente zu schaffen, in denen die Befragten ihre Gedanken frei und uneingeschränkt zum Thema der Rolle der UNO-KonferenzdolmetscherInnen äußern konnten. Den Befragten blieb überlassen, inwieweit sie sich zu jeder Frage äußern wollten. Wenn längere Gesprächspausen entstanden und die befragte Person nicht weitersprach, so konnte anhand des Leitfadens der rote Faden des Gesprächs anhand einer weiteren Frage aufgenommen werden. Er diente demnach als Gerüst dieser Konversationen. Im Anschluss wird der Interviewleitfaden erklärt, der alle Fragen in Bezug auf die Rolle bzw. die Tätigkeit und Funktion einer KonferenzdolmetscherIn bei den Vereinten Nationen beinhaltet, die aus der Theorie ausgearbeitet wurden.

4.2 Interviewleitfaden

Im ersten Teil kommen Fragen vor, die als Einleitung zum Thema dienen und die Befragten dazu bewegen sollen, über sich und den Werdegang ihrer Karriere zu erzählen. Dadurch konnte ein erster Eindruck über die interviewte Person bezüglich ihres demographischen Hintergrunds und ihrer professionellen Erfahrung gewonnen werden. Alle persönlichen Angaben oder Erfahrungswerte, die auf die befragte Person schließen lassen, werden bei der Auswertung jedoch weggelassen oder anonymisiert.

1. INTRODUCCIÓN GENERAL / ALLGEMEINE EINFÜHRUNG
1.1. ¿Desde cuándo trabajas como intérprete de conferencia para las Naciones Unidas? Seit wann arbeitest du ⁸ als KonferenzdolmetscherIn für die Vereinten Nationen?
1.2. ¿Tuviste experiencia como intérprete de conferencia antes? Hattest du schon vorher Erfahrungen als KonferenzdolmetscherIn?
1.3. ¿Habías trabajado para otra(s) organización(es) antes? Sí: ¿para cuál? ¿y por cuánto tiempo? Hast du vorher für (eine) andere Organisation(en) gearbeitet? Wenn ja: Für welche? Und für wie lange?
1.4. ¿Habías trabajado antes en la economía privada (mercado privado)? Warst du vorher in der Privatwirtschaft tätig (privaten Arbeitsmarkt)
1.5. ¿Tras pasar el examen de aprobación para trabajar en la ONU, pasaste por algún tipo de formación (estudios)? Hast du nach deiner Aufnahmeprüfung bei den VN dort eine Art Fachausbildung erhalten?
1.6. ¿Al principio ¿tuviste la sensación de estar suficientemente preparada sobre los temas de trabajo? Hattest du anfangs das Gefühl du seist ausreichend auf die Arbeitsthemen vorbereitet gewesen?
1.7. ¿Tú interpretas solamente al castellano, o no? ¿Bajo qué circunstancias interpretas a otro idioma? ¿A qué otro idioma? Du dolmetschst ausschließlich ins Spanische, oder nicht? Unter welchen Umständen dolmetschst du in eine andere Sprache? In welche andere Sprache?
1.8. ¿Cuáles son tus otros idiomas de trabajo? Welche sind deine weiteren Arbeitssprachen?
1.9. ¿Dónde aprendiste tus otros idiomas? De la familia: ¿te consideras bilingüe? Wo hast du deine Sprachen erlernt? In der Familie: Siehst du dich selbst als zweisprachig?
1.10. ¿Me podrías contar algo sobre tu formación profesional? ¿Dónde estudiaste? ¿Cuánto tiempo estudiaste? Könntest du mir etwas über deine berufliche Ausbildung erzählen?

⁸ Am Rande sei hier die angewandte Anredeform gegenüber den ExpertInnen erwähnt. Im Gespräch, kurz vor Beginn jedes durchgeführten Interviews, wurden die interviewten KonferenzdolmetscherInnen formal gesiezt. Alle boten gleich zu Beginn der Gespräche das freundschaftlichere ‚Du‘ an, das in spanischsprachigen Kulturen gängiger ist als im Deutschen. Die Ansprechweise musste im Interviewleitfaden deswegen dementsprechend überarbeitet werden.

Wo hast du studiert? Wie lange hast du studiert?
1.11. ¿Hace cuantos años trabajas como interprete? Seit wie vielen Jahren bist du als KonferenzdolmetscherIn tätig?

Die Fragen im zweiten Teil beziehen sich auf den Tätigkeitsbereich der KonferenzdolmetscherIn bei der UNO und sollen den Arbeitsalltag, die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld näher erforschen. Die Antworten auf diese Fragen sollen Aufschlüsse über die Anforderungen und Erwartungshaltungen bringen.

2. CAMPOS DE ACCIÓN / TÄTIGKEITSBEREICHE UND ARBEITSZEIT
2.1. ¿Cuál es tu campo de acción de trabajo? ¿Trabajas cada semana? ¿Todos los días? ¿Cómo está regulado? In welchem Tätigkeitsbereich arbeitest du? Bist du jede Woche im Einsatz? Jeden Tag? Wie sind die Arbeitszeiten geregelt?
2.2. Aparte de la interpretación simultánea en la cabina, ¿usas otro modo de interpretación? ¿Interpretación consecutiva? Werden abgesehen vom Simultandolmetschen in der Kabine andere Formen des Dolmetschens verwendet? Konsektivdolmetschen?
2.3. ¿Existen situaciones en las que se usa el modo de susurro? Gibt es Situationen in denen Flüsterdolmetschen verwendet wird?
2.4. ¿Cuáles son tus áreas de trabajo como intérprete de conferencia? (tipo de conferencia) Welche sind deine spezifischen Arbeitsbereiche als KonferenzdolmetscherIn? (Arten von Konferenzen?)
2.5. ¿Cuántas horas al día interpretas generalmente? ¿Más o menos? ¿Y cuántos días más o menos al mes? Wie viele Stunden/Tage dolmetschst du ungefähr im Durchschnitt? Und wie viele Tage im Monat?

Die Schlüsselfragen im dritten Teil beziehen sich konkret auf das Thema der Rolle. Die Personen werden im Laufe der Gespräche gefragt, wie sie sich selbst in ihrer Funktion als KonferenzdolmetscherIn der Vereinten Nationen sehen und wie sich ihrer Meinung nach ihre Position als fest angestellte DolmetscherIn von der Funktion von freiberuflichen DolmetscherIn unterscheidet. Sie werden auch dazu befragt, was ihrer Meinung nach ihr persönlicher Beitrag in ihrer Funktion als DolmetscherIn wäre.

3.	FUNCIÓN DE LA INTÉRPRETE DE CONFERENCIA / FUNKTION DER KONFERENZDOLMETSCHERIN
3.1.	¿Cómo describirías tu función como intérprete con tus propias palabras? Wie würdest du deine Funktion als KonferenzdolmetscherIn mit eigenen Worten beschreiben?
3.2.	¿Cómo te ves tú misma como intérprete? <i>Si dice que tiene experiencias en la economía privada:</i> Ya que has trabajado en el mercado privado y tienes experiencia, ¿me podrías explicar si el rol de una intérprete independiente es diferente al rol de una intérprete de conferencia (en las Naciones Unidas)? ¿En qué notas la diferencia? ¿Cuál es la gran diferencia de su función? Wie nimmst du dich selbst als KonferenzdolmetscherIn wahr? Wenn ein/e KonferenzdolmetscherIn sagt, dass er/sie Erfahrungen als DolmetscherIn in der Privatwirtschaft hat: Da du in der Privatwirtschaft tätig warst und demnach Erfahrungen in dem Bereich hast, würdest du sagen, dass die Rolle von freiberuflichen KD sich von fest angestellten UNO-KD unterscheidet? Inwiefern?
3.3.	¿Cuál dirías tú es tu contribución personal cuando estás interpretando? ¿Me puedes decir si piensas que tienes tu propia voz? Wie würdest du deinen persönlichen Beitrag beim Dolmetschen definieren? Kannst du mir sagen, ob du denkst, dass du bei deiner Tätigkeit eine eigene Stimme besitzt?

Die Fragen unter Punkt 4 sprechen spezifischere Situationen an, die zeigen sollen, wie die einzelnen Befragten ihrer Meinung nach reagieren oder reagieren würden. Schwerpunkt dieser Fragen ist die emotionale Komponente beim Konferenzdolmetschen in der Kabine, wobei der erste Teil sich generell mit ihrem Umgang mit Gefühlen und der zweite Teil mit ihrem Umgang mit Machtdifferenzen befasst. D.h. die KD werden gefragt, wie sie mit Machtdifferenzen von Dritten umgehen und ob ihrer Meinung nach die Verwendung von Sprache und Eloquenz einer Person einen Vorteil bei Konferenzverhandlungen verschaffen kann. Des Weiteren werden sie gefragt, ob die DolmetscherIn ihrer Ansicht nach die Macht besitzt, einer sprachlich unterlegenen RednerIn einen Vorteil zu verschaffen, indem sie die Dolmetschung eloquenter gestaltet, wie z.B. durch die Verwendung eines sehr gehobenes Sprachregisters und ob sie dies auch täten. Die Fragen sollen helfen, herauszufinden, ob und inwieweit sich die DolmetscherIn anhand ihrer sprachlichen Kompetenzen selbst in ihre Dolmetschung einbringt.

4. EMOCIONES / GEFÜHLE
4.1. ¿Podrías explicar si las emociones de los oradores son de relevancia para ti como intérprete de conferencia? No: ¿Por qué no? Sí: ¿Cómo manejas una situación así? Könntest du erklären ob die Gefühle der SprecherInnen für dich als DolmetscherIn von Bedeutung sind? Wenn nicht: Warum nicht? Wenn ja: Wie gehst du mit solchen Situationen um?
4.2. ¿Cuando estás interpretando, usas el mismo tono de voz que el del orador? No: ¿Usas tu propia entonación? ¿Hay alguna explicación para eso? Verwendest du beim Dolmetschen denselben Tonfall wie die RednerInnen? Nein: Bestimmst du den Tonfall selbst? Gibt es dafür eine Erklärung?
4.3. A veces hay situaciones en las que durante una conversación quedan cosas sin pronunciar, sin formular con palabras, cosas que si no es necesario una intérprete, se entienden mutuamente. ¿Tienen alguna relevancia para ti en la cabina? <i>Si lo es:</i> ¿Qué haces en ese caso? Manchmal gibt es Situationen in denen innerhalb eines Gespräches bestimmte Dinge nicht ausgesprochen werden. Sie werden in einem Gespräch, in dem keine DolmetscherInnen nötig sind, von beiden Seiten als gegeben angesehen. Sind solche Situationen für dich von Relevanz? <i>Wenn ja:</i> Wie reagierst du in solchen Situationen?
4.4. ¿Es parte de tu trabajo darle sentido también a las componentes emocionales para transmitir las emociones mientras interpretas lo dicho? <i>Si lo es:</i> ¿Al interpretar, tratas de captar activamente esa componente emocional también? Ist es Teil deines Tätigkeitsbereiches die emotionalen Komponenten der RednerInnen zu übermitteln, um deren Gefühle auszudrücken? <i>Wenn ja:</i> Versuchst du aktiv dieser emotionalen Komponente Ausdruck zu verleihen?
4.5. ¿Cómo actúas si uno de los participantes falta el respeto o dice algo ofensivo a otro participante? Wie reagierst du, wenn eine/r der TeilnehmerInnen sich einer/m anderen gegenüber respektlos verhält oder gar beleidigt?
4.6. ¿Tratas de compensar lo dicho? ¿Tratas de mejorar la situación de manera diplomática? Versuchst du das Gesagte abzuschwächen? Versuchst du die Situation diplomatisch zu verbessern?

PODER: A pesar de que siempre se habla de igualdad e igualdad de derechos sí existen situaciones en las que algunos participantes parecen ejercer más poder que otros, sea por su posición, su elocuencia etc. <u>MACHT:</u> Obwohl immer wieder von Gleichheit und gleichen Rechten die Rede ist, so existieren doch Situationen in denen einige TeilnehmerInnen mehr Macht über andere auszuüben scheinen, sei es aufgrund ihrer Position, ihrer Eloquenz etc.
4.7. Cuando existe una diferencia así, ¿cómo manejas esa situación? ¿Consideras que es parte de la función de la intérprete de nivelar esa diferencia? Wie steuerst du die Situation, wenn ein solcher Unterschied auftritt? Empfindest du es als Teil der Funktion einer KonferenzdolmetscherIn diese Unterschieden auszugleichen?
4.8. Aunque trabajes para todos de manera igual, ¿eres capaz de darle una voz a los participantes inferiores? Bist du in der Lage, trotz der Tatsache, dass du für alle gleich dolmetschst, jenen eine Stimme zu verleihen, die keine bzw. eine eingeschränkte besitzen?
4.9. ¿Usas tu propio registro de idioma, tu propia elocuencia al interpretar o la del orador? Verwendest du beim Dolmetschen dein eigenes Sprachregister, machst du Gebrauch von deiner eigenen Eloquenz oder bedienst du dich der der RednerInnen? Por favor, describe en ese caso si puedes manejar el curso de la conversación o no. Erkläre bitte, ob du in diesem Fall anhand deiner Dolmetschung den Verlauf eines Gespräches steuern kannst oder nicht.

Unter Punkt 5 wird das Thema der Neutralität behandelt und die Befragten werden gefragt, wie sie ihre Position in diesem sozialen Gefüge wahrnehmen. Hier geht es um den eigenen Umgang mit Werten und Vorstellungen in Bezug auf jene Erwartung, die sie in ihrer Funktion erfüllen müssen, nämlich eine neutrale Darbietung der Rede. Die UNO-Konferenzverhandlungen stellen eine Plattform für politische Diskussionen dar und es soll erörtert werden, wie die DolmetscherIn mit Reden bzw. Aussagen umgeht, die gegen ihre eigenen Wertvorstellungen gehen, ob sie als DolmetscherIn beispielsweise in irgendeiner Form eingreift, neutral weiterdolmetscht oder abbricht. Sie werden auch gefragt, ob es ihnen in ihrer Arbeit schwerfällt immer neutral zu bleiben und ob sie eine Veränderung des eigenen Tonfalls bemerken, wenn sie Reden dolmetschen müssen, mit denen sie sich überhaupt nicht identifizieren.

5. NEUTRALIDAD / NEUTRALITÄT
5.1. ¿Cuándo se trata de valores y conceptos de valores, te resulta fácil o difícil ser neutral? Fällt es dir schwer neutral zu bleiben, wenn es um Werte und Wertvorstellungen geht?
5.2. En tu opinión ¿es posible ser siempre neutral como intérprete? Ist es deiner Meinung nach möglich als DolmetscherIn immer neutral zu bleiben?
5.3. ¿Cómo actúas cuando no te identificas en absoluto con lo dicho? Con rechazo: ¿Cómo lo haces? Al ignorar (y seguir interpretando): O sea, ¿te reduces a ser solamente la voz del orador? ¿Cómo te sientes al no ser fiel a tus propios conceptos de valores? ¿Notas que en ese caso cambia tu voz (entonación)? Wie reagierst du, wenn du dich mit einer Aussage überhaupt nicht identifizierst? Mit Ablehnung: In welcher Form? Mit Gleichgültigkeit (und weiter dolmetschen): Beschränkst du dich darauf, nur die Stimme des Redners/der Rednerin zu sein? Wie fühlst du dich wenn du deinen eigenen Wertvorstellungen nicht treu bist? Bemerkst du eine Veränderung deines Tonfalls?
5.4. ¿Controlas con regularidad tu posición neutral durante la interpretación? Überprüfst du deine eigene neutrale Position regelmäßig während Dolmetsch-Einsätzen?
5.5. ¿Piensas que cuando están presentes intérpretes para facilitar comunicación, que aquella puede tener lugar a un nivel cultural neutral? Denkst du, dass DolmetscherInnen, eine Kommunikation auf einer kulturell neutralen Ebene ermöglichen können?
5.6. ¿Pueden causar problemas las diferencias culturales mientras se transmite el sentido? Können kulturelle Unterschiede Probleme bei der Sinnübertragung verursachen?

Im sechsten Teil geht es um die eigene Wahrnehmung der Beteiligten in ihrem Arbeitsumfeld. Besonders 6.3 und 6.4. gehören zu den Schlüsselfragen dieses Leitfadens, weil es um ihre Rolle geht und den Interviewten hier ausreichend Freiraum für eigene Ausführungen gegeben wird. Viele werden anschließend auch gebeten über erinnerungswürdige Momente in ihrem Beruf zu erzählen. Diese können nämlich auf (z.B. zwischenmenschliche) Faktoren schließen lassen, aus denen ersichtlich sein könnte, weshalb dieser Einsatz für sie so besonders war. Wenn ein Einsatz

als besonders erfolgreich oder zufriedenstellend wahrgenommen wird, kann das ein Indiz für die Wichtigkeit jener Faktoren sein, die ihre Rolle mitbestimmen.

6. PERCEPCIÓN PROPIA / SELBSTBILD
6.1. ¿Cuándo te sientes que has establecido una comunicación exitosa y que has hecho un buen trabajo? Wann fühlst du dich so als hättest du erfolgreich Kommunikation hergestellt bzw. eine gute Arbeit geleistet?
6.2. ¿Qué interpretación fue la más satisfactoria para ti personalmente? Welcher Dolmetsch-Einsatz war bisher für dich persönlich am meisten zufriedenstellend?
6.3. ¿Cómo ves el rol de los intérpretes de conferencia? ¿Y cuánta importancia le das? Wie siehst du dich in deiner Rolle als KonferenzdolmetscherIn? Wieviel Wichtigkeit schreibst du ihr zu?
6.4. ¿Cómo te sientes percibida? Wie fühlst du dich selbst wahrgenommen?
6.5. ¿Quisieras añadir algo sobre este tema? Würdest du gerne noch etwas zu dem Thema beitragen?

Der siebte und letzte Teil des Interviewleitfadens besteht aus Fragen über die Teamarbeit. Hier wird sowohl die Teamarbeit mit der KollegIn während des Dolmetsch-Einsatzes angesprochen als auch die Teamarbeit der gesamten Dolmetsch-Kabine bzw. die Zusammenarbeit und Aufgabenverteilung innerhalb der Dolmetsch-Sektion in Wien. In diesem Teil sind Aussagen über ihre Rolle im Team und die Rolle des Teams als Ganzes von Bedeutung.

8. TRABAJO EN EQUIPO / TEAMARBEIT
8.1. ¿Cómo es el trabajo en equipo? Wie läuft die Zusammenarbeit im Team ab? Entre los colegas de cabina. Entre todos los compañeros de trabajo de la sección Unter KabinenkollegInnen und anderen ArbeitskollegInnen aus der Sektion ¿Tiene alguna importancia el trabajo en equipo? Spielt Teamarbeit eine Rolle?

¿Dirías que es importante que un intérprete de conferencia tenga competencia para trabajar en equipo?

Würdest du sagen, dass eine KonferenzdolmetscherIn Teamkompetenz mitbringen muss?

Die Fragen werden im Interviewleitfaden inhaltlich gegliedert und mit Überschriften markiert, um die verschiedenen Unterthemen für die Interviews leicht identifizierbar zu gestalten. Je nach Verlauf des Gespräches kann dadurch anhand eines Blickes geprüft werden, ob alle Schlüsselfragen bereits besprochen wurden oder nicht. Der Interviewleitfaden dient, wie bereits erwähnt, als Gerüst und beruht auf oben analysierten theoretischen Ansätzen und Komponenten bezüglich *Visibility* und *Invisibility* aus der Studie von Angelelli (2004). Diese Ansätze wurden in den Leitfaden integriert, um die Intersubjektivität zu gewährleisten, die Analyse nachvollziehbar zu machen und mit der Theorie Vergleich zu ziehen. Mayring (2010) spricht in Anbetracht dieser Tatsache von einer sogenannten ‚theoriegeleiteten‘ Analyse, die den Stand der Forschung systematisch bei allen Entscheidungen heranzieht, damit die Inhalte vergleichbar sind. In seinem Werk wird betont, dass inhaltliche Argumente bei einer qualitativen Studie zu berücksichtigen seien und immer den Vorzug gegenüber Verfahrensargumenten haben sollten, da Validität vor Reliabilität bevorzugt wird. Das würde bedeuten, dass sich die Fragen allgemein nach dem ausgearbeiteten Interviewleitfaden richten, aber den InterviewpartnerInnen wurde viel Freiraum für Beschreibungen, Schilderungen usw. gelassen. Es sollen daher auch jene Aussagen in diese Studie fließen, die sich zwar nicht direkt vom Interviewleitfaden ableiten lassen, aber die für eine anschließende Diskussion über die Thematik bedeutungstragend sein könnten. Solche Erkenntnisse sind jene Elemente, die für eine qualitative Inhaltsanalyse sprechen.

4.3 Durchführung der Interviews

Die Interviews mit den vier fest angestellten KonferenzdolmetscherInnen der Spanischen Dolmetsch-Kabine fanden bald daraufhin im Sommer 2011 statt. Drei der Befragten nahmen sich direkt nach ihrer Arbeit Zeit und die Interviews fanden vor Ort in der Cafeteria des UNO-Gebäudes M, außerhalb der Säle statt. Die letzte befragte KonferenzdolmetscherIn schlug vor, das Interviews außerhalb des UNO-Geländes, in Wiener Kaffeehäusern abzuhalten. Das fünfte und letzte Interview fand im Frühjahr 2016 in einem Café in Wien statt. Eine der damaligen

KonferenzdolmetscherInnen ging im Zeitraum zwischen 2011 und 2016 in den Ruhestand und ihr Nachfolger zeigte Interesse an einer Mitarbeit an dieser Studie.

Die Durchführung der Interviews gestaltete sich unproblematisch. Zuerst wurde den Beteiligten das Thema und die Absicht der Studie kurz erklärt, da es nicht für alle im ersten Moment klar war, weil der Titel allein zu kurzgefasst war und sie sich darunter nicht viel vorstellen konnten. Gleich zu Beginn wurde auch abgeklärt, dass die Studie anonymisiert wird, um interne Konflikte durch kompromittierende Aussagen zu verhindern. Die Beteiligten zeigten sich alle interessiert und kooperativ. Anschließend wurden die ersten einleitenden Fragen (siehe Interviewleitfaden) aufgeworfen, um die Gespräche ins Laufen zu bringen. Den KD wurde die Möglichkeit gegeben, so kurz oder so ausführlich zu erklären und erzählen, wie sie es für richtig hielten und sie wurden in ihren Schilderungen nicht unterbrochen. Alle Interviews wurden in der Muttersprache der KD, d.h. in spanischer Sprache abgehalten. Die DolmetscherInnen beherrschen zwar größtenteils auch die deutsche Sprache, jedoch wurde die Muttersprache hierfür bevorzugt, um klare und präzisere Antworten zu erhalten und ihnen beim genauen Ausdruck von Wahrnehmungen und Gefühlen bezüglich ihrer Rolle entgegenzukommen. Es war außerdem wünschenswert, Aussagen zu erhalten, die direkt und nicht allzu überlegt waren. Wenn längere Gesprächspausen entstanden, dann wurde anhand des Interviewleitfadens eine weitere Frage aufgeworfen und die KonferenzdolmetscherIn bekam wieder die Möglichkeit sich dazu zu äußern.

Um eine korrekte Darstellung der Aussagen in der späteren Auswertung wiederzugeben, wurden, mit der Erlaubnis der Befragten, die Interviews sowohl mittels Diktiergerät als auch anhand einer Diktier-Applikation am iPhone aufgenommen und anschließend für die Analyse transkribiert, um den Ablauf des Interviews gegen technisches Versagen abzusichern. Hierbei wurden nach einer festgelegten Formatvorlage einheitlich transkribiert, die Schriftgröße, -art und -farbe zur Kennzeichnung der SprecherIn, Textformatierung und eine Nummerierung der Interviews beinhaltet. Aus Gründen der Anonymität stehen diese aufgezeichneten Gespräche nicht der Öffentlichkeit zur Verfügung. Die für die Studie bedeutungstragenden Aussagen wurden aus den einzelnen Interviews extrahiert, ins Deutsche übersetzt, anonymisiert und in Kapitel 4 als Ergebnisse der Analyse dargestellt.

Eine Auswertung der Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) erwies sich nach mehreren Anläufen und anfänglichen Schwierigkeiten bei der Umsetzung als passende Lösung. Die Methode ist für diese Auswertung hilfreich, weil sie anhand der Tabellenform übersichtlich die einzelnen

Schritte von einer langen, ausführlichen Äußerung bis hin zu kürzeren, prägnanten Aussagen in gebündelter Form nachvollziehen lässt. Die größte Schwierigkeit war die Gewährleistung einer überschaubaren und nachvollziehbaren Auswertung der Inhaltsanalyse aufgrund der Länge der einzelnen Interviews, die jeweils über eine Stunde dauerten.

4.4 Auswertung der Daten

Am folgenden Beispiel soll der erste Schritt der Inhaltsanalyse nach Mayring (2010: 63ff) veranschaulicht werden, wo es um eine erste Reduktion der Aussagen der Befragten geht. In der anschließenden Tabelle 1 werden in den ersten Spalten zuerst die DolmetscherIn (D bzw. D1, D2, D3...) und dann die Nummer der jeweiligen Aussage dargestellt. In der Spalte ‚Paraphrasierung‘ wird das Textkorpus auf ein erstes Abstraktionsniveau gesetzt, indem bedeutungstragende Einheiten des Textes paraphrasiert werden. In der nächsten Spalte ‚Generalisierung‘ wird die Paraphrase auf ein weiteres Abstraktionsniveau verallgemeinert und reduziert ausgedrückt. Das Ergebnis ist ein Neukonstrukt, dessen Ziel es ist, wiederholte oder ähnliche Aussagen zu bündeln und zusammenzufassen. Wiederholungen bzw. unwichtige Äußerungen aus den Äußerungen aller Personen werden in der Tabelle durchgestrichen, um einen besseren Überblick zu bewahren. Am Ende wird jedes reduzierte Neukonstrukt der letzten Spalte neu durchnummeriert (K1, K2, K3...).

<i>D</i>	<i>Nr</i>	<i>Paraphrasierung</i>	<i>Generalisierung</i>	<i>Reduktion</i>
D1	1	Wir arbeiten in der Theorie nicht mehr als an sieben Sitzungen pro Woche ⁹ , d.h. wir haben drei halbe Tage frei. Wir haben im Prinzip und auch effektiv mehr Freizeit als Freelancer in der Privatwirtschaft, aber als Angestellte unterliegt man einer Kontinuität, die nie aufhört. Dies schafft eine hohe Anforderung in sich, die für mich, aus der Privatwirtschaft kommend, sehr unerwartet war. Eine Kontinuität der eigenen Leistung.	• geregelte Arbeitszeit von sieben Sitzungen pro Woche • mehr Freizeit als Freelancer • KD unterliegen einer Kontinuität • Kontinuität der eigenen Leistung • hört nicht auf • schafft hohe Anforderung	K1 Arbeitszeit • geregelt • kontinuierlich • max. sieben Sitzungen pro Woche • lt. Vertrag theoretisch 24h/Tag abrufbar K2 <u>Kontinuität</u> • der eigenen Leistung • hört nicht auf • schafft hohe Anforderung
D1	6	Ich arbeite weniger Stunden hier als zuvor in der Privatwirtschaft, jedoch arbeite ich kontinuierlich. Wir arbeiten hier sehr geschützt. Du kennst unseren Stundenplan, nicht wahr? Wir arbeiten in der Theorie nicht mehr als sieben Sitzungseinheiten pro Woche.	D1 hat früher in der Privatwirtschaft mehr Wochenstunden gearbeitet. Die Arbeit bei den VN ist dafür kontinuierlich und ihre Arbeitsstunden sind mit sieben Sitzungen pro Woche geregelt	

Tabelle 1: Beispiel aus dem ersten Reduktionsdurchgang

Anhand der nächsten Tabelle (Tabelle 2) ist erkennbar, dass derselbe Reduktionsdurchgang noch einmal auf einer weiteren, höheren Abstraktionsebene vorgenommen wurde. In der ersten Spalte steht die Nummer der jeweiligen DolmetscherIn, in der zweiten Spalte ‚Paraphrasierung‘ wird das jeweilige neunummerierte Neukonstrukt aus der Tabelle 1 (K1, K2, K3...) eingefügt. Diese Texteinheit unterliegt in der vierten Spalte wieder einer Generalisierung auf einer höheren Abstraktionsebene, die wiederum mit anderen ähnlichen oder gleichen Aussagen aller Befragten, in gebündelter und reduzierter Form, in der letzten Spalte ein letztes Mal zusammengefasst, diesmal in thematischen Kategorien gegliedert und wieder neu durchnummeriert wird (K'1, K'2, K'3...). Die daraus resultierende Endaussage ist ein Bündel aus ähnlichen Aussagen aller Zielpersonen zu einer thematischen Unterkategorie. In der zweiten Tabelle wurden beispielsweise die Aussagen K1, K2, K40, K41, K 59 und K140, die zum selben Thema (Arbeitszeit) von verschiedenen Personen (D1, D2, D3 und D4) gemacht wurden, zu einer abstrakteren Aussage zusammengefasst und gebündelt. Wiederholte, ähnliche oder unwichtige Aussagen wurden in der Tabelle wieder durchgestrichen. Mit dem zweiten Reduktionsvorgang kann anhand der Ergebnisse auf die Häufigkeit mancher Aussagen bzw. Gemeinsamkeiten oder Gegensätze geschlossen werden.

⁹ Arbeitswoche

D	Kat	Paraphrasierung	Generalisierung		Reduktion
D1	K1	<u>Arbeitszeit</u> • geregelt • kontinuierlich • beträgt max. sieben Sitzungen pro Woche • Lt. Arbeitsvertrag theoretisch 24h/Tag abrufbar • dem Generalsekretariat zur Verfügung stehen • entspricht aber nicht der Realität	<u>Arbeitszeit</u> • geregelt • kontinuierlich • max. sieben Sitzungen pro Woche • Lt. Arbeitsvertrag: 24h/Tag abrufbar • stehen Generalsekretariat zur Verfügung	K'1	<u>Arbeitszeit</u> • geregelt • fest angestellte KD: max. sieben Sitzungen pro Woche zu je 3 Stunden • arbeitet nicht jeden Tag • halbstündiger Wechsel • insgesamt 21 Wochenstunden • aufgrund des halbstündigen Wechsels „nur“ 10 ½ Wochenstunden • dient der Gewährleistung von Qualität • Versammlung besteht • aus 2 Sitzungen: vormittags und nachmittags • nicht mehr als zwei Sitzungen pro Tag • Ausnahmefall: bis spät in die Nacht => KD müssen ausgetauscht werden • Kontinuität der eigenen Leistung • hohe Anforderung • einen großen Teil ihrer Arbeitszeit, in der sie nicht in der Kabine dolmetscht, verbringt die KD mit Vorbereitung und administrativer Arbeit
D1	K2	<u>KD unterliegen einer Kontinuität</u> • hört nie auf • schafft hohe Anforderung • unerwartet für D • = Kontinuität der eigenen Leistung	<u>Kontinuität</u> • = der eigenen Leistung • hört nie auf • hohe Anforderung		
D2	K40	Die Arbeitszeit beträgt sechs bis sieben Sitzungen pro Woche.	Die Arbeitszeit beträgt sechs bis sieben Sitzungen pro Woche.		
D2	K41	<u>Arbeitszeit</u> • Versammlung besteht aus 2 Sitzungen; vormittags und nachmittags • jede Sitzung besteht aus drei Stunden • D darf nicht mehr als 2 Sitzungen lang am Tag arbeiten • in Ausnahmefällen wird bis spät in die Nacht gearbeitet • in dem Fall müssen mehr KD eingesetzt werden	<u>Arbeitszeit</u> • Versammlung besteht aus 2 Sitzungen zu je 3 Stunden vormittags und nachmittags • D darf nicht mehr als 2 Sitzungen am Tag arbeiten • in Ausnahmefällen wird bis spät in die Nacht gearbeitet = mehr KD müssen eingesetzt werden		
D3	K59	<u>Theoretische Arbeitszeit</u> Sieben Sitzungen pro Woche, zu je drei Stunden, machen insgesamt 21 Wochenstunden aus, wobei es aufgrund des halbstündigen Wechsels „nur“ 10 ½ Wochenstunden sind	<u>Theoretische Arbeitszeit</u> • sieben Sitzungen pro Woche, zu je drei Stunden • insgesamt 21 Wochenstunden • aufgrund des halbstündigen Wechsels „nur“ 10 ½ Wochenstunden		
D4	K140	138b Arbeitszeit • D arbeitet nicht jeden Tag • max. sieben Sitzungen pro Woche zu je 3 Std. • Grund: Gewährleistung der Qualität • großer Teil der restlichen Arbeitszeit ist administrative Arbeit und Vorbereitung	• arbeitet nicht jeden Tag • halbstündiger Wechsel • gewährleistet Qualität • Großteil der restlichen Arbeitszeit außerhalb der Kabine besteht aus Vorbereitung und administrative Arbeit		

Tabelle 2: Zweiter Reduktionsdurchgang

4.5 Darstellung der Ergebnisse

Die anhand des ersten und zweiten Reduktionsvorgangs zusammengefassten und generalisierten Aussagen der Spanischen Kabine dienten als Hilfsmittel für die Auswertung. Im fünften Kapitel werden die Ergebnisse aus der Inhaltsanalyse präsentiert, wobei einige Aussagen der Zielpersonen zur besseren Illustrierung dienen sollen. Sie wurden zusätzlich parallel zur finalen Bearbeitung nochmals mit den ursprünglichen Transkripten verglichen, um die Übereinstimmung der bearbeiteten Daten mit den Originalaussagen zu überprüfen. Die zusammengefassten und generalisierten Daten (K'1, K'2, K'3...) aus Tabelle 2 wurden anschließend inhaltlich kategorisiert, um die Ergebnisse kohärenter darzustellen.

Die ins Deutsche übersetzten Aussagen in Abbildung 5 und das anschließend dargestellte Ergebnis sollen den Vorgang illustrieren. Hier sind sechs verschiedene Aussagen zu erkennen, die sich mit demselben Inhalt befassen: zwei von D1 und jeweils eine von D2, D3, D4 und D5. Daran anschließend befindet sich das auf den sechs Aussagen beruhende zusammengefasste Ergebnis.

D1: Prinzipiell arbeiten wir [die Spanische Kabine] ausschließlich ins Spanische. Ich arbeite auch ins Englische.

D1: Wenn KollegInnen der englischen Kabine sich plötzlich krankmelden, was ja geschehen kann, dann kann ich einspringen. Ja, bei den Vereinten Nationen. Meine offizielle B-Sprache ist Englisch. Es gab kürzlich auch eine Verwechslung der Sprachen und der Zeiten, was normal niemals vorkommt. Wir gingen alle zur Arbeit früh morgens und die englische Kabine stand leer. Und wer springt ein? Ich habe kein Problem damit mich in die englische Kabine zu setzen.

D2: Ich dolmetsche nur ins Spanische.

D3: Ich dolmetsche ausschließlich ins Spanische. Ich dolmetsche nicht both-ways. Man denkt sich, dass man nie ins Englische dolmetschen können wird und dann merkt man, dass es Leute gibt, die man kennt, die das sehr gut machen und auch keine Native Speaker sind.

D4: Ich dolmetsche nur in die spanische Sprache. Ja, weil die Vereinten Nationen die Muttersprache verlangen, oder die Sprache in der man den größten Teil seines Studiums gemacht hat, welches das höchste Niveau sein soll, dass man erreichen kann. Ja, es gibt Leute, die zwei [Sprach-] Kabinen übernehmen, wobei eine davon nicht die Muttersprache ist, aber die Person damit viel Arbeitserfahrung gemacht hat und viel in der jeweiligen Kabine üben konnte. Und wenn sie das notwendige Wissen mit sich bringt, um die Funktion einer guten [z.B.] englischen, französischen oder spanischen Kabine zu übernehmen. Es kommt nicht oft vor, weil die Spezialisierung vorgezogen wird. Und das Streben nach Perfektion [...].

D5: Hier arbeite ich nur ins Spanische. Soweit ich weiß, gibt es keine Ausnahmen. Nein. Wir haben diese Kombinationen. Es kann sein... Es geschah kürzlich, dass wir bei einer informellen Versammlung der

Delegationen waren und wir ins Englische flüsterdolmetschen mussten. Eine Kollegin und ich ins Englische. Aber ich weiß nicht ob mir so etwas nochmal passieren wird. Ich glaube nicht, dass das oft passiert. Aber es kann passieren. Es ist nicht üblich.

Die Spanische Kabine besteht aus vier¹⁰ KonferenzdolmetscherInnen, die nur ins Spanische dolmetschen. Die Muttersprache aller Befragten ist Spanisch und nur eine KonferenzdolmetscherIn bezeichnet sich selbst als zweisprachig, wobei die zweite Sprache keine Arbeitssprache der UNO ist. Beherrscht eine DolmetscherIn aufgrund früherer Praxiserfahrungen zwei Sprachen aktiv, so kann diese im Not- oder Krankheitsfall spontan in der Kabine ihrer B-Sprache einspringen. Laut den Ergebnissen ist eine Person aus der Spanischen Kabine dazu in der Lage und eine zweite schließt nicht aus, in Zukunft auch gelegentlich in die B-Sprache zu dolmetschen.

Abbildung 5: Beispiel für die Darstellung der erhobenen Daten in Kapitel 4

Durch die Bündelung von relevanten Aussagen ist, wie bereits oben erwähnt, leichter erkennbar, welche Aussagen sich wiederholen, ähneln oder sich widersprechen. Die Reduzierung und Zusammenfassung der umfangreichen Daten ist auch hilfreich bei der Einteilung in verschiedene Themenbereiche, die bei der anschließenden Darstellung der Ergebnisse eine wichtige Rolle spielt. Die vier großen Themenbereiche, die für eine Gliederung des vierten Kapitels sorgen, sind: Tätigkeitsbereich der UNO-KonferenzdolmetscherIn, Arbeitseinteilung und Vorbereitung, eigene Wahrnehmung der professionellen Identität und Sonstiges. Der erste Themenbereich wird beispielsweise u.a. in ‚Arbeitszeiten‘ und ‚Arbeitsthemen‘ untergliedert und der zweite Themenbereich in ‚Spezialisierung‘ und ‚administrative Arbeiten‘. Der dritte Themenbereich unter dem Punkt 5.3 ‚eigene Wahrnehmung der professionellen Identität‘ ist sehr umfangreich, weil die eigene Wahrnehmung der UNO-KonferenzdolmetscherIn über ihre Rolle Mittelpunkt dieser Arbeit ist und hierunter die verschiedenen Bereiche wie z.B. ‚zwischenmenschliche Interaktion‘, ‚Visibility/Invisibility‘, ‚Emotionen‘, ‚Neutralität‘, ‚Macht‘ und ‚die DolmetscherIn im Team‘ fallen. Unter ‚Sonstiges‘ werden jene bedeutungstragende Aussagen zusammengefasst, die weder in einen eigenen Themenbereich noch zu einen der oben genannten gehören.

¹⁰ Wie bereits zu Anfang dieser Arbeit erklärt, kamen fünf Interviews zustande, weil in diesem Zeitraum in der die Spanische Kabine, die üblicherweise aus vier Personen besteht, eine MitarbeiterIn in Pension ging und eine neue MitarbeiterIn aufgenommen wurde.

5. Ergebnisse

Das bereits in Kapitel 4.4 besprochene Verfahren wird hier auf alle Interviews angewandt. Die kategorisierten und zusammengefassten Aussagen sollen in diesem Kapitel die für diese Arbeit bedeutungstragenden und relevanten Inhalte aus den Interviews veranschaulichen. Anschließend werden die erhobenen Daten je nach Themenbereich hier angeführt und im Detail besprochen. Es war aufgrund der umfangreichen Ergebnisse notwendig, die Inhalte zusammenzufassen. Dazu wurde, wie bereits im 4. Kapitel erläutert, eine Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) durchgeführt. Bei dieser Inhaltsanalyse werden alle für dieses Thema bedeutungstragenden Aussagen einer interviewten Person mit Hilfe einer Tabelle nummeriert und anschließend paraphrasiert, um sie auf ein höheres Abstraktionsniveau zu setzen. Der dritte Schritt besteht aus einer Generalisierung der Aussagen, d.h. sie werden noch eine Stufe abstrakter und können somit verallgemeinert und reduziert werden. Das Ergebnis dieses ersten Reduktionsvorgangs kann auf Wiederholungen oder Ähnlichkeiten mit anderen reduzierten Aussagen verglichen werden, wobei Wiederholungen beispielsweise gelöscht werden können. Ein zweiter Reduktionsvorgang aller Neu-Konstrukte (Ergebnisse aus dem ersten Reduktionsvorgangs) ermöglichte eine weitere reduzierte und gebündelte Darstellung, die aus ähnlichen Aussagen aller Befragten besteht. Diese Ergebnisse wurden anschließend in vier große Themenbereiche und zahlreiche Unterthemen unterteilt, um einen besseren Überblick zu gewährleisten. In diesem Kapitel werden alle Ergebnisse präsentiert, die in die folgenden vier großen Themenbereiche gegliedert sind: ‚Tätigkeitsbereich der UNO-KonferenzdolmetscherIn‘, ‚Arbeitsteilung und Vorbereitung‘, ‚eigene Wahrnehmung der professionellen Identität‘ und ‚Sonstiges‘.

5.1 Tätigkeitsbereich der UNO-KonferenzdolmetscherIn

Die Ergebnisse, die sich aus dieser qualitativen Interviewstudie ableiten lassen, werden im vorliegenden Kapitel kategorisiert dargestellt. Eine Kategorisierung war für die Reduzierung und Bündelung der umfangreichen Interviewaussagen notwendig, weil sie der Nachvollziehbarkeit und einem allgemein besseren Überblick dient.

Die Spanische Kabine besteht aus vier¹¹ KonferenzdolmetscherInnen, die ausschließlich in die spanische Sprache dolmetschen, da sie für alle Befragten die eigene Muttersprache ist. Eine von fünf KD bezeichnet sich als zweisprachig, wobei die zweite Sprache keine Arbeitssprache der UNO ist. Somit kann eine Zweisprachigkeit als Voraussetzung für die Arbeit in der Spanischen Kabine ausgeschlossen werden.

Bei den Interviews beschreibt eine Person der Spanischen Kabine ihre langjährige Ausbildung und Arbeitserfahrung mit zwei aktiven Sprachen und sie erklärt, dass sie eine jener seltene DolmetscherInnen sei, die bei der UNO dazu in der Lage sei, gelegentlich für eine andere Sprachkabine einzuspringen. Sie erwähnt dazu, dass sie aufgrund ihrer Erfahrung äußerst flexibel arbeiten und sich an spontane Situationen leicht anpassen kann. In der Spanischen Kabine herrscht demnach ein Ausnahmefall, da eine DolmetscherIn, die aufgrund ihrer früheren Dolmetscherfahrungen zwei aktive Sprachen beherrscht, im Not- oder Krankheitsfall spontan für eine KollegIn einer anderen Sprachkabine (Sprache muss ihre aktive B-Sprache sein) einspringen kann. Eine weitere Person gibt an, dass sie nicht ausschließen würde, in Zukunft gelegentlich auch in die B-Sprache zu dolmetschen, um für KollegInnen aus anderen Sprachkabinen einspringen zu können.

Die Interviews ergeben, dass jeweils zwei DolmetscherInnen bei einem Einsatz zusammenarbeiten, so wie es auch bei den anderen Kabinen üblich ist. Nur die Arabische und die Chinesische Kabine arbeiten je zu dritt, weil sie laut Arbeitsvertrag auch *Retourdolmetschen* müssen. Mehrere haben angegeben, dass die einzige Dolmetschform bei Konferenzen das Simultandolmetschen ist und sie dafür in der Kabine arbeiten. Andere Dolmetschformen, nämlich Konsekutiv- oder Flüsterdolmetschen, kommen selten bei Einsätzen im Rahmen von inoffiziellen Versammlungen vor.

5.1.1 Arbeitszeiten

Im folgenden Teil geht es um die nach Vorschrift geregelten Arbeitszeiten. Die Arbeitszeit wird von der AIIC vorgegeben und ist bei der UNO mit max. sieben Sitzungen pro Woche, zu je drei Stunden, fest geregelt. Daraus ergibt sich, dass die DolmetscherIn bei der UNO nicht unbedingt jeden Tag beschäftigt ist. Sie arbeitet 21 Wochenstunden in der Kabine, wovon sie aufgrund des

¹¹ Wie bereits zu Anfang dieser Arbeit erklärt, kamen fünf Interviews zustande, weil eine Mitarbeiterin von der Spanischen Kabine, die üblicherweise aus vier Personen besteht, in Pension ging und eine neue MitarbeiterIn aufgenommen wurde.

halbstündigen Wechsels mit der KollegIn ,nur‘ 10 ½ Wochenstunden aktiv im Einsatz verbringt. Die Erholungspausen dienen dazu, die Qualität der Dolmetschleistung zu garantieren. Jede Versammlung besteht aus zwei Sitzungen: einer Vormittags- und einer Nachmittagssitzung. Wenn es zu keiner Übereinkunft kommt, dann kann die Versammlung sich in manchen Fällen bis spät in die Nacht hinziehen, wobei die DolmetscherInnen abgelöst werden müssen, weil sie vorschriftsgemäß nicht mehr als an zwei Sitzungen pro Tag arbeiten dürfen. Die gesamte Arbeitszeit beschränkt sich jedoch nicht auf die Arbeit in der Kabine, da ein großer Teil der restlichen Arbeitszeit der Vorbereitung und administrativer Arbeit gewidmet wird.

5.1.2 Arbeitsthemen

Nach Angaben der Befragten zeichnet sich ihre Tätigkeit als fest angestellte UNO-KonferenzdolmetscherIn dadurch aus, dass sie im Vergleich zur freiberuflichen DolmetscherIn keine freie Auswahl und Themenvielfalt bezüglich der Einsätze hat. Für freiberufliche KD beschränkt sich das Dolmetschen bestimmter Themenbereiche auf die Dauer des Einsatzes, d.h. Einsätze von unterschiedlichen Arbeitgebern haben thematisch kaum oder gar keine Ähnlichkeit miteinander. Im Gegensatz dazu dolmetscht eine DolmetscherIn bei den VN Konferenzen, die Themen der UNO behandeln.

Die Themen ,Drogen- und Verbrechensbekämpfung‘ der UNODC gehören laut Angaben zu den wichtigsten thematischen Arbeitsbereichen. Die Spanische Kabine dolmetscht regelmäßig auch für andere UN-Organisationen, wie die Kommission der Vereinten Nationen für internationales Handelsrecht (UNCITRAL), den Internationale Suchtstoffkontrollrat (INCB), den Ausschuss für die friedliche Nutzung des Weltalls (COPUOS), die Internationale Atomenergie-Organisation (IAEA), die Organisation des Vertrags über das umfassende Verbot von Nuklearversuchen (CTBTO) und die Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung (UNIDO). Die Themen mit denen sich die DolmetscherInnen beschäftigen beschränken sich auf die Arbeitsbereiche dieser Organisationen und können sehr umfangreich sein. Es gilt für die DolmetscherIn, die Inhalte so gut wie möglich kennenzulernen und zu verstehen. Dies bedarf einer intensiven Auseinandersetzung mit der Materie, die im anschließenden Abschnitt näher beschrieben wird.

5.2 Spezialisierung, Vorbereitung und Administratives

Die KonferenzdolmetscherIn arbeitet nach Angaben der Befragten streng nach Regeln und Normen, soll nicht flexibel handeln und hat bei den Einsätzen keine freie Auswahl. Sie arbeitet regelmäßig für UN-Organisationen mit Sitz in Wien. Die Themenbereiche bleiben für sie also unverändert. Ansonsten verpflichtet sie sich laut Vertrag, keine anderen bezahlten Arbeitsaufträge außerhalb der UNO anzunehmen.

Die Spanische Kabine unterliegt der Dolmetsch-Sektion der UNO, wird aber auch für alle anderen Organisationen mit Sitz in Wien eingesetzt, die bereits in Kapitel 3 erwähnt wurden. Die UNO übernimmt zwar die Abwicklung der Zahlungen der Organisationen für die Einsätze, aber die Dolmetsch-Sektion regelt alle Arbeitsverträge für die freiberuflichen und fest angestellten KD, übernimmt die Arbeitszuteilung, die Stundenpläne, die Einteilung der Teams und koordiniert den Einsatz der freiberuflichen KD, die gelegentlich mit den fest angestellten KD zusammenarbeiten. Vorausgesetzt die DolmetscherIn ist nicht im Einsatz, kann sie ins Ausland auf ‚Mission‘ geschickt werden, wenn bei anderen auswärtigen Organisationen ein Bedarf an DolmetscherInnen besteht. Jedoch geht es hierbei für die Organisation um die Kostenfrage, weshalb versucht wird, hohe (Reise-)Kosten zu vermeiden.

5.2.1 Spezialisierung

Bei der UNO wird in der Spanischen Kabine u.a. aus den Sprachen Englisch, Französisch und Russisch ausschließlich ins Spanische gedolmetscht. Wird die Rede in einer Sprache gehalten, die nicht zu den Arbeitssprachen der DolmetscherInnen der Spanischen Kabine gehören, so wird von einer anderen Kabine das Relais übernommen und ins Spanische gedolmetscht.

Aufgrund der Themengebiete, die oft so technisch und komplex sind, dass sie selbst für ExpertInnen manchmal schwer verständlich sind, wird bei der UNO nach bereichsspezifischem Fachwissen in einer Sprache gestrebt. Eine Spezialisierung auf die aktive Sprache ist vorrangig, da die Beherrschung und der aktive Einsatz mehrerer C-Sprachen eine Vertiefung erschwert. Die DolmetscherIn entwickelt mit der Zeit in ihren aktiven Sprachen ein solch vertieftes Wissen über die Themen, dass sie als Semi-ExpertIn bezeichnet werden kann. Der Vorteil für die fest angestellte und jene freiberufliche KonferenzdolmetscherIn, die regelmäßig bei der UNO arbeitet, ist, dass sie ihre Kenntnisse von einer Verhandlung zur nächsten vertiefen kann und mit der Zeit lernt, problematische Dolmetschsituationen frühzeitig zu erkennen und Kommunikationsprobleme

optimal zu lösen. Dies bringt für die UNO eine Verbesserung der Qualität dieser Dienstleistung als Vorteil.

5.2.2 Vorbereitung

An Wochenenden, in der Freizeit und auch nachts widmen sich die DolmetscherInnen laut eigenen Angaben oft länger den Vorbereitungen für die anstehenden Versammlungen. Eine letzte Vorbereitung vor dem Einsatz beginnt in der Kabine schon vor Ankunft der Delegierten und vor Beginn der Versammlung. Dokumente, die bereits zuhause vorbereitet wurden, werden noch einmal durchgesehen. Auch die Beobachtung ihres Umfeldes gehört dazu: wer anwesend ist, welche Länder vertreten sind usw. Nach schwierigeren Versammlungen besorgt sie sich, unabhängig von ihrer Erfahrung, selbstständig Dokumente aus anderen Abteilungen für die Vorbereitung auf die nächste. Dabei sucht sie nicht nur aktuelle, sondern auch ältere Dokumente, da die Versammlungen auf den Ergebnissen der vorherigen aufbauen und es vorteilhaft ist, diese zu kennen. Finden zwei oder mehrere Versammlungen parallel statt, dann muss die DolmetscherIn auf beide Versammlungen vorbereitet sein, da sie in der Mittagspause oft für den Nachmittag eine andere Versammlung zugeteilt bekommt. Deshalb müssen sie für den Nachmittag mit einem völligen Themenwechsel rechnen. Darüber hinaus muss die DolmetscherIn alle laufenden Versammlungen im Auge behalten, da sie zu jeder Zeit in der Lage sein muss, bei einem plötzlichen Ausfall einer KollegIn einzuspringen. Die Vorbereitung gestaltet sich als ‚endlos‘ und sie muss sich aus professioneller Verantwortung heraus, laufend intellektuell fordern, informieren und weiterbilden, was sich aber dank der Spezialisierung und Vertiefung mit der Zeit bezahlt macht, wie beispielsweise hier beschrieben wird:

D5: Wenn sie [in der Privatwirtschaft] mit der spanischen Kabine unzufrieden sind, dann wird das ganze Team gewechselt. Nicht nur die einzelnen Personen. Ja, sie wechseln dann das gesamte Team aus. Man steht unter sehr viel Druck, mit wenig Vorbereitung, da man ständig von einem Einsatz zum nächsten muss. Und wenn sie dich nicht mehr anrufen, dann weiß man Bescheid. Man weiß warum. Alle wissen warum. Bei der UNO hat man als fest angestellte KonferenzdolmetscherIn den Vorteil, dass man sich von einer Versammlung zur nächsten etwas verbessern kann. Man kennt die Situationen besser, die Probleme. Das ist hilfreich. Und es hat auch Sinn in einer Organisation wie die VN. Es hat Sinn, dass es Teams mit fest angestellten

KonferenzdolmetscherInnen gibt, weil man erst dadurch die Themen vertieft, was wiederum die Qualität der Dienstleistung steigert. Ich erinnere mich, als ich noch als Freelancer für die UNO arbeitete, dass ich eine sehr zufriedenstellende Arbeit leistete und alle sehr zufrieden mit mir waren. Aber da sieht man den Unterschied, weil man sieht, dass es deshalb ist, weil man die Versammlungen besser kennt und versteht und das ist hilfreich. Das hilft dir.

Es waren auch Äußerungen bezüglich der Vorbereitung von KD auf dem Privatmarkt zu verzeichnen, die darauf schließen lassen, dass die freiberufliche DolmetscherIn eine vergleichsweise geringe Vorbereitungszeit zwischen den Versammlungen hat, wodurch ein viel höheres Maß an Flexibilität nötig ist. Eine Befragte beschreibt, wie sie ihre früheren Einsätze als freiberufliche DolmetscherIn wie die Arbeit einer FallschirmspringerIn empfand, die ‚in irgendeiner unbekannten Versammlung, mit wenig Vorbereitung‘ landet und aufgrund von Zeitmangel nur das Nötigste vorbereiten kann, weshalb Freiberufliche sehr flexibel arbeiten.

5.2.3 Administrative Arbeiten

Zusätzlich zu den Tätigkeiten, die direkt mit Dolmetschen zu tun haben, gehören auch verwaltungstechnische Aufgaben zur Arbeit der UNO-KonferenzdolmetscherIn. Wie alle anderen MitarbeiterInnen der UNO müssen auch sie selbst unter anderem alle administrativen Schritte für die eigene Arbeit durchführen, z.B. Genehmigungen für Missionen beantragen, wo alle notwendigen Informationen über Aufenthalt und Reise in ein internes System namens ‚Service‘ eingegeben werden müssen. Alle diese Aufgaben auf autonomer Ebene dienen der Personaleinsparung.

Sowohl die Spezialisierung als auch die administrativen Arbeiten werden hier als Teilfunktionen der UNO-KonferenzdolmetscherIn angegeben und stellen wichtige Aspekte dieses Berufes dar. Im nächsten Teil geht es um eine Vielzahl von Unterthemen, die mit einem anderen Aspekt zu tun haben, nämlich dem Aspekt der eigenen Wahrnehmung ihrer professionellen Identität und wie sie als Einzelpersonen unterschiedliche Problematiken, die diese Berufssparte mit sich bringt, wahrnehmen und damit umgehen.

5.3 Eigene Wahrnehmung der professionellen Identität

Die Aussagen der Zielgruppe besagen, dass die KonferenzdolmetscherIn Selbstbewusstsein besitzen, ihre eigene Position verteidigen und sich als Laie über fachspezifische Inhalte reden trauen muss, wobei sie nie die Kontrolle verlieren darf. Talent sei zwar hilfreich, aber Konferenzdolmetschen besteht hauptsächlich aus harter Arbeit. Es kommen viele Beschreibungen und bildhafte Metaphern über KD in den Interviews vor: die KonferenzdolmetscherIn als KommunikationsträgerIn, die Transportmittel von Verständnis und Klarheit ist; Brücke zwischen Personen, die Verständigungsprobleme haben; Kanal, in Bezug auf Inhalt und Kultur; DienstleisterIn, die es Menschen ermöglicht, miteinander zu kommunizieren; VermittlerIn von Ideen aus einer Sprache in eine andere, um Verständnis zu schaffen; Verbindungsstück [Zahnrad] eines Uhrwerks. Einmal wird eine Parallele zum Theater gezogen: die DolmetscherIn sei wie eine SchauspielerIn, die ein Werk interpretiere, ein andermal sei sie wie eine RadioansagerIn bei einem Fußballspiel, die ihrem Publikum allein durch ihre Worte und ihre Stimme alles übermitteln muss, damit es versteht, was geschieht. Einige Beispiele, um die Vielfalt an Metaphern und den intensiven Willen der Befragten, eine geeignete Beschreibung zur eigenen Rolle zu finden, zu unterstreichen:

D1: Meine oberste Aufgabe ist es, mich an das zu halten, was ich höre und auf gar keinen Fall verändern, was gesagt wurde. Das ist meine Aufgabe, meine Funktion. Übermitteln was gesagt wird [...] mit dem Impetus mit dem du arbeitest, der Kraft mit der du arbeitest... ich denke es ist dem Theater sehr ähnlich. Eine SchauspielerIn interpretiert für dich ein Werk, aber sie wird es komplett anders interpretieren. Ich sehe da viele Parallele. Wenn du derselben RednerIn zuhörst, die von zehn verschiedenen DolmetscherInnen gedolmetscht wird, ist es möglich, dass sich die Nachricht ein wenig ändert. Die Menschen hören auch verschieden zu, auch wenn sie dieselben Worte hören. Es gibt den Tonfall, die Lautstärke...es klingt blöd, aber ja, die Lautstärke...und vielleicht auch die Überzeugung. Auch die Wörter, die man wählt, die Eleganz, mit der man sich ausdrückt, kann von der Nachricht, die du gehört hast, abweichen. Das Sprachregister kann etwas höher oder niedriger sein. Es hängt alles vom Fall ab.

D1: Ich distanzieren mich nicht. Ich rede in der ersten Person. Es gibt eine Art Linie, die aufzeigt bis wohin ich die Brücke bin, der Kanal oder... mir ist eindeutig klar wer ICH bin. Mir ist eindeutig klar, dass ich eine Rolle einnehme. Und die Rolle die ich einnehme ist die der RednerIn [...].

D4: Ich sage das, weil eine Versammlung etwas Aktives ist. Wie Fußball. Ich erinnere mich wie mein Kollege, ein großer spanischer Autor einmal zu mir sagte: man muss alles so betrachten, wie wenn es ein Fußballfeld wäre. Wie entwickelt sich das Match? Früher, als man nur Radio hören konnte, schlossen die ZuhörerInnen, die beim Match nicht anwesend sein konnten, die Augen beim Zuhören. Sie konnten somit sich das Match dank der SportansagerIn bildlich vor dem inneren Auge vorstellen. Die SportansagerInnen, vor allem in unseren Ländern, sind sensationell. Ich empfinde das als eine exzellente Metapher, weil man bedenken muss, dass die ZuhörerInnen die einem zuhören, nicht immer im Saal anwesend sind. Diese können die RednerIn nicht sehen, die aufsteht und mit dem Schuh aufs Pult schlägt. Sie hören nur die Stimme. Sie müssen demnach die Möglichkeit haben zu verstehen, was geschieht. Wie bei einem Fußballspiel. Die KonferenzdolmetscherIn ist wie eine SportansagerIn. Sie muss da Lücken füllen, wo es notwendig ist. Die Feinheiten, die Emotionen.

Es wird beschrieben, dass die KonferenzdolmetscherIn die Kommunikation unterstützt, Klarheit verschafft und ihre Zuhörerschaft zu einem ‚exakten‘ und umfangreichen Verständnis führt, das weit über Worte hinausgehen kann. Die individuellen Personen aus der Zielgruppe scheinen ihren Angaben nach ein klares Bild ihrer eigenen Rolle als DolmetscherIn zu haben, auch wenn sich die einzelnen Beschreibungen und Metaphern nicht unbedingt decken. Obwohl KD im Kontext internationaler Konferenzen weder Delegierte, noch DiplomatInnen oder hohe BeamteInnen sind, wird angegeben, dass sie z.B. ‚die Rolle der RednerInnen einnehmen‘ und somit einen wichtigen Bestandteil des Mechanismus darstellen, der sich aus dem gesamten Personal zusammensetzt, das diese Konferenzen überhaupt ermöglicht: SachbearbeiterInnen, ÜbersetzerInnen, KonferenzdolmetscherInnen usw. Die KonferenzdolmetscherIn ist flexibel und kulturell anpassungsfähig und die Rolle von freiberuflichen und fest angestellten KD ist, laut Angaben, dieselbe, nur Kontext und Erwartungshaltungen sind je nach Arbeitsumfeld und -situation anders.

Hierzu wurde einem Interview eine Aussage entnommen, die auf einem Erfahrungswert aus der Privatwirtschaft beruht und hier als Vergleich dienen kann: In Kabinen, in denen zwei KD in beide Richtungen dolmetschen, nämlich die Sprachen beim Dolmetschen wechseln, dominieren sie die Konferenz. Sie sind in jedem Moment präsent, führen das Kolloquium und die Dolmetschung wirkt fließender als die Dolmetschung einer Kabine, die nur in eine Richtung dolmetscht:

D1: Wenn man [in der Privatwirtschaft] in einer Kabine ‚both-ways‘ dolmetscht, ist es ganz anders. Besonders psychologisch ist der Unterschied enorm. Du und deine KollegIn arbeiten zu zweit in einer Kabine ‚both-ways‘, d.h. zwei Personen, die beide Sprachen abdecken. Wenn du nun für lange Zeit in die Materie eintauchst, dann gehört dir die Konferenz oder der Kurs, oder das Seminar oder was gerade stattfindet. Das Kolloquium ist dein. Denn du bist in jedem Moment präsent und überbringst beiden Seiten Information und es läuft alles viel flüssiger, auch wenn du nicht die perfekten Ausdrücke findest. Auch wenn dein Englisch etwas Spanisch klingt, ist ein fantastischer Fluss [in der Dolmetschung] vorhanden.

Im nächsten Abschnitt geht es um jene Aussagen, die über die Wichtigkeit der eigenen Rolle getätigt wurden.

5.3.1 Zugeschriebene Wichtigkeit

Die befragten DolmetscherInnen sehen ihre Tätigkeit und Rolle bei der UNO als sehr wichtig und elementar an, und dass es ohne sie keine Kommunikation gäbe, denn Konferenzdolmetschen schafft die Möglichkeit, Verhandlungen auf internationaler Ebene regelmäßig durchzuführen. Die Dolmetschung wird als wichtige ‚Unterstützung‘ bezeichnet, vor allem bei hochsensiblen Themen, bei denen die kleinsten Details und Nuancen wichtig sind. Im Nachhinein lässt sich aus dem Gesamtkontext ableiten, dass der Begriff ‚Unterstützung‘ im Gespräch vielleicht aus Bescheidenheit heraus gewählt wurde, denn es scheint sich nicht um eine oberflächliche Unterstützung, sondern eher um einen wertvollen, unabdingbaren Beitrag zu handeln, ohne den der Ablauf einer Konferenz nicht möglich wäre. Sie sind vor allem für ExpertInnen nicht wegzudenken, die von Regierungen gesandt werden und kein Englisch sprechen. Ein fest angestelltes Dolmetsch-Team macht für die UNO Sinn, laut einer Befragten, da aufgrund einer vertieften Auseinandersetzung mit wiederkehrenden Themen die Qualität der Dolmetschung

gesteigert wird. Für manche UN-Organisationen bzw. Kommissionen mag Konferenzdolmetschen, laut einigen Aussagen, komplett überflüssig sein, jedoch ist es für andere unverzichtbar. Die Wichtigkeit der Sprachen wird je nach Verhandlung unterschiedlich wahrgenommen. Die Omnipräsenz und Wichtigkeit der englischen Sprache, die sich über die letzten Jahrzehnte auch bei den Vereinten Nationen als *lingua franca* etabliert hat, wird ihre in vielen Aussagen wiederholt erwähnt. Als Erklärung wird angegeben, dass die VertreterInnen all jener Länder, die keine der sechs Sprachen der UNO zur Landessprache haben, hauptsächlich von der englischen Kabine abhängig sind. Der Englischen Kabine wird aufgrund dieser großen Verantwortung von ihren KollegInnen der Spanischen Kabine eine große Bedeutung zugeschrieben, auch wenn sie seltener zum Einsatz kommt.

Die Wichtigkeit der Dienstleistung sei zusätzlich davon abhängig, ob sich unter den DiplomatInnen auch FachexpertInnen befinden. FachexpertInnen haben meist Englisch als Arbeitssprache und bedürfen oft keiner Dolmetschung. Grundsätzlich haben bei der UNO alle das Recht sich in ihrer Muttersprache auszudrücken, viele machen davon aber leider keinen Gebrauch. Dies könnte einerseits auf mangelndem Vertrauen beruhen, andererseits auf einer schlechten Sprachenverteilung der Kabinen. Einerseits deuten die Aussagen darauf hin, dass die Sprachenverteilung der Kabinen nicht immer ideal sei, denn es gebe zu viel Relaisdolmetschen, was mit einem großen Zeitverlust und einer Veränderung der Originalrede einhergeht, weshalb die Delegierten es bevorzugen würden, selbst auf Englisch zu sprechen. Andererseits ist es so, dass Delegierte sich nicht in ihrer Muttersprache ausdrücken, weil sie gerne ihre eigenen Fremdsprachenkenntnisse unter Beweis stellen wollen, wodurch sie den KD und sich selbst schaden. Geschildert werden Situationen, in denen die Spanische Kabine oft für ihr spanischsprachiges Publikum Reden dolmetscht, die auf Englisch gehalten werden, obwohl die RednerInnen Spanisch als Muttersprache haben. Die Spanische Kabine äußert dazu sowohl Kritik als auch Unverständnis aus und hinterfragt deren Sinnhaftigkeit. Zudem wird von einer Person die Befürchtung ausgesprochen, dass in ferner Zukunft Kürzungen aufgrund solcher Situation folgen werden und dass die Arbeit der KD reduziert wird. Die Befragte gab an, dass sie mit der Zeit gelernt hat, ihre Arbeit sehr zu schätzen, ursprünglich jedoch davon geträumt hatte, eine viel wichtigere Rolle einzunehmen. Eine andere Person beschreibt mit den folgenden Worten, für wie wichtig sie ihren Beruf hält:

D1: Ohne KonferenzdolmetscherInnen gibt es keine Kommunikation. Es kommt vor, dass manche kaum Englisch reden und andere reden nicht ausreichend gut, denn Sprachen besitzen viele Feinheiten. Es gibt viele Schattierungen. Und es gibt hochsensible Themen, wo jedes Wort von Bedeutung ist, wo ein Komma von Wichtigkeit sein kann, da sonst der Inhalt der Aussage verändert wird. Da kommen wir zum Einsatz und spielen eine grundlegende Rolle. Wo wir die Zuhörerschaft zu einem exakten Verständnis des Gesagten führen, oder zumindest versuchen. Ein Verständnis, dass sie mit ihren eigenen Sprachkenntnissen der Fremdsprache nicht erreichen könnten.

Die Notwendigkeit der Verwendung von DolmetscherInnen im Rahmen der UNO wird hier deutlich und die Aussage bezieht sich auf die Wichtigkeit von Eloquenz, dem richtigen Gebrauch von Grammatik und Terminologie als auch ein umfangreiches Verständnis der Inhalte der Reden. In Situationen, in denen die Spanische Kabine als Pivot agiere, spiele die DolmetscherIn eine wichtige Rolle für die Versammlung und trage eine dementsprechend große Verantwortung, weil die anderen Kabinen in diesem Fall nicht von der Originalrede, sondern von der Dolmetschung der Spanischen Kabine weiter in ihre Sprachen dolmetschen. Es wird auch angegeben, dass die DolmetscherInnen zu Beginn oft ein Gefühl von Enttäuschung hegen, im Laufe der Zeit jedoch lernen würden, ihre Arbeit und die Wichtigkeit ihrer Rolle mehr und mehr zu schätzen.

5.3.2 Wahrgenommene Anforderungen und Erwartungshaltungen

In diesem Abschnitt geht es um jene Verhaltensweisen von KD, die den Erwartungshaltungen von Dritten entsprechen sollen. Einige dieser Erwartungen scheinen jedoch im Rahmen ihrer Anstellung bei der UNO nie spezifisch angesprochen oder klar definiert worden zu sein. Die zahlreichen Äußerungen, die auf wahrgenommene Anforderungen und Erwartungshaltungen hindeuten, waren so umfangreich, dass sie in sogenannte *Dos & Don'ts* geteilt wurden, d.h. Verhalten, an das sich, nach ihrer eigenen Auffassung, eine UNO-KonferenzdolmetscherIn halten oder lassen soll.

5.3.2.1 Dos

Eine Person gab an, dass es unter den KollegInnen jene gebe, die einen mechanischen Ton bevorzugen, es jedoch schaffen würden, die Botschaft und Emotionen auf andere Weise originalgetreu zu übermitteln, indem sie diese mit ausgewählten Worten ausdrücken. Eine weitere verwendet angeblich je nachdem wie es die Situation bedarf, eine Mischung aus eigenem

Sprachregister und dem der RednerInnen. Zwei Personen gaben an, dass die DolmetscherIn mehr als nur Worte kommuniziert bzw. am Wort der RednerInnen hänge. Manchmal müsse die DolmetscherIn abstrakter werden, manchmal weniger und situationsgetreu ihre Stimme und Tonlage anpassen, wobei betont wird, dass dies mit Diskretion zu tun sei und nicht übertrieben werden sollte. Eine davon fügte hinzu, dass die DolmetscherIn mit Feinheiten und Emotionen gewisse Lücken füllen muss, die zum besseren Verständnis notwendig sind. Ein bewusster Einsatz von Mimik, Gestik und Stimme sind Teil der Botschaft, weshalb der direkte Blickkontakt mit den RednerInnen beibehalten werden muss. Die Verwendung von Bildschirmen, bei der RednerInnen gefilmt und für das Publikum auf eine große Leinwand projiziert werden, erschwert dabei die Arbeit. Auch während der Arbeit ruht der Blick nicht nur auf der RednerIn, sondern auch auf den ZuhörerInnen, deren Reaktionen auf die Dolmetschung die Qualität der Leistung kundtut.

Die Befragte D5 merkt an, dass die DolmetscherInnen in diesem Kontext viel Rücksicht auf die von den DiplomatInnen sehr vorsichtig geäußerten Formulierungen, Wörter und Sätze nehmen und bei der Wortwahl Entscheidungen treffen müssen. Die DolmetscherIn würde mit der Zeit lernen, aufmerksam, jedoch nicht hyperkonzentriert, zu arbeiten und eine gewisse Routine bei der Identifizierung von Inhalten zu entwickeln. D4 sieht eine allzeitige geistige Präsenz und Aufmerksamkeit auch als sehr wichtig. D5 hält es für notwendig, gegebenenfalls zwischen den Zeilen lesen zu können und so in die Materie einzutauchen, damit feine Nuancen verstanden und somit Probleme vermieden werden. Die DolmetscherIn kann unvollendete Sätze mit Improvisation und Antizipation auf eigene Gefahr vollenden, wobei sehr wichtig ist, dass die Dolmetschung sinngemäß dem Original treu bleibt. Im Falle völliger Unverständlichkeit oder Inkohärenz einer Rede, muss die DolmetscherIn selbst entscheiden, wie sie vorzugehen hat.

Ein paar der Befragten gaben an, dass die Spanische Kabine und die Delegierten ein gemeinsames, übergeordnetes Ziel haben: eine auf allgemeinem Einverständnis beruhende Lösung auf die bei der Konferenz behandelten Aufgaben zu finden. Die KonferenzdolmetscherIn gibt ihr Bestes und fühlt sich dazu motiviert, ihre Energie in das Ziel zu stecken, ihre Botschaft klar zu vermitteln und KlientInnen zufriedenzustellen. Ihre Aufgabe ist es, zur Eigenmotivation, dem Ganzen immer etwas Interessantes abzugewinnen. Dazu kann es beispielsweise hilfreich sein, wenn die KonferenzdolmetscherIn sich mit aktuellen Ereignissen auseinandersetzt oder sich stark mit den Werten und Zielen der UNO identifiziert.

5.3.2.2 *Don'ts*

Zum Thema ‚Etikette für die UNO-KonferenzdolmetscherInnen‘ äußerten die Befragten sich wie folgt: Die DolmetscherIn ‚muss ihren Platz kennen‘, d.h. sie darf ihre Dolmetschung nie abbrechen oder sich weigern, sie fortzusetzen, weil ihr der Inhalt missfällt. Sie darf sich nicht anmaßen, die RednerInnen zu korrigieren, sie schlecht darzustellen oder selbst autoritär zu handeln. Sie hat kein Recht, in eine Rede einzugreifen bzw. den Inhalt zu verändern. Da sie nicht an der Verhandlung teilnimmt, hat sie keine eigene Stimme und darf sich selbst nicht einbringen. Sie darf außerdem nicht um Feedback bitten oder nachfragen, wie die Dolmetschung lief. Sie darf die Rede nicht kürzen, zensurieren, abschwächen, zusammenfassen oder ausschmücken und sie darf weder ihre eigene Eloquenz noch ihr eigenes Sprachregister verwenden. Des Weiteren gaben zwei Personen an, dass die DolmetscherIn nie den Kontext außer Acht lassen dürfe und zwei weitere, dass sie Feinheiten und Details nicht aus Unachtsamkeit vergessen solle.

In Bezug auf die Veränderung bzw. Ergänzung von Textinhalten meinte eine Befragte, dass die KonferenzdolmetscherIn unvollständige Sätze nicht vervollständigen dürfe und den unterbrochenen Textteil stattdessen mit der Aussage ‚die RednerIn unterbricht sich‘ am Ende distanziert beenden solle. Sie ist der Auffassung, dass die Zuhörerschaft das Recht habe zu wissen, dass die Unterbrechung nicht von der DolmetscherIn, sondern von der RednerIn verursacht wurde. Eine andere InterviewpartnerIn zeigt auf, dass es nicht zur Funktion der DolmetscherIn gehöre, Textteile bei Wiederholungen zusammenzufassen. Es sind zwar verschiedene Meinungen unter den UNO-KD vertreten, aber die RednerIn habe, laut der Befragten, einerseits das Recht, sich so auszudrücken, wie sie es für richtig halte, andererseits habe die ZuhörerIn das Recht darauf, sich selbst ein Bild von der RednerIn machen zu dürfen, ohne dass diese besser dargestellt werde, denn eine Dolmetschung könne manchmal besser klingen als das Original.

Die DolmetscherIn dürfe nicht versuchen anhand ihrer Dolmetschung eine schwierige Situation zu verbessern, denn das sei ein Problem der Delegierten. Provokation kann manchmal auf das Vorhandensein eines Problems hindeuten und die DolmetscherIn muss sie als solche dolmetschen und keinesfalls abschwächen, denn die Situation verlangt eine dementsprechende Auseinandersetzung damit. Zudem sind manche ZuhörerInnen völlig von der Dolmetschung abhängig und haben das Recht, die Botschaft originalgetreu zu erhalten.

Alle Befragten sind sich einig, dass es ihre Funktion ist, so originalgetreu wie möglich zu dolmetschen. Wenn dabei Fehler entstehen, dann hat sich die KonferenzdolmetscherIn zu korrigieren bzw. muss sie einen Schritt zurück machen und nochmals beginnen.

Betont wird von einer Befragten, und von allen anderen zugestimmt, dass eigene Vorurteile, Werte, Bewertungen, Ideen und Meinungen nicht in die Dolmetschung miteinfließen dürfen. Die DolmetscherIn müsse eigene Gefühls- und Gesundheitszustände oder sonstige Probleme in der Kabine unterdrücken.

Die Befragung ergab, dass jegliche Intervention seitens der DolmetscherIn während einer Konferenz vermieden wird, da sie ‚sehr unerwünscht‘ wäre, bzw. weil die DolmetscherIn Angst davor habe, dass Delegierten ihre Klagen über Verständnisprobleme als persönliche Kritik wahrnehmen könnten. Ein letzter einzelner Punkt soll hier anschließend noch erwähnt werden, bei dem es um Routine geht. Der Kampf gegen Routine ist bei dieser Arbeit frustrierend, wobei die DolmetscherIn achtsam sein muss und nicht mechanisch arbeiten darf, weil sich das in der Arbeit widerspiegelt. Zudem darf sie nichts Negatives oder persönliches Desinteresse vermitteln.

Im Nachhinein lassen sich verschiedene Gedankenschulen erkennen, wenn es um die Auffassung der KonferenzdolmetscherIn an die Herangehensweise an ihre Arbeit geht. z.B. bzw. um empfundene oder wahrgenommene Erwartungshaltungen, die sich in einem grauen Bereich befinden und mit denen die DolmetscherIn lernen muss umzugehen.

5.3.3 Wahrnehmung erfolgreicher Kommunikation

Wenn sich TeilnehmerInnen in problematischen Situationen bezüglich der Dolmetschung nicht zu Wort melden und nicht um Wiederholung gebeten wird, dann wird das von zwei KD als positives Feedback für eine gute Dolmetschung wahrgenommen.

Die erfolgreiche Kommunikation beruht auf den Erwartungshaltungen der Anwesenden. Wenn die Erwartungen zielorientiert sind, kommt die Botschaft rüber, auch wenn die Kommunikation fehlerhaft ist. Andererseits, wenn die TeilnehmerInnen nur das verstehen, was sie hören wollen, dann kann auch die beste Dolmetschung nicht zu einer erfolgreichen Kommunikation führen. Hier ein Beispiel einer Aussage in Bezug auf Erwartungshaltungen:

D2: Generell sieht man, wenn sich die Leute gegenseitig verstehen und dazu neigen, die Dinge nicht dreimal zu wiederholen aufgrund eines Missverständnisses. Man sieht,

dass es funktioniert. Ich denke, dass ein Großteil der Kommunikation auf den einzelnen Erwartungen basiert. Generell, selbst wenn es Fehler gibt, oder wenn die Nuancen nicht ganz übereinstimmen, kommt doch fast immer die Botschaft rüber, weil, schlussendlich, all diese Erwartungen dazu beitragen, dass die Kommunikation funktioniert. Das hat nichts mit Dolmetschung zu tun, selbst ohne Dolmetschung. Manchmal geschieht das Gegenteil. Manchmal verstehen sie sich nicht, WEIL sie Erwartungshaltungen haben und nur das verstehen was sie verstehen wollen, unabhängig von der Dolmetschung.

Wenn es aber darum geht, dass eine RednerIn ihre eignen Ideen nicht geordnet ausdrückt, dann kann die DolmetscherIn die Eloquenz dieser Person manchmal anhand ihrer Dolmetschung verbessern. Eine weitere InterviewpartnerIn meint, dass es gelegentlich vorkommt, dass bei einer Verhandlung keine Einigung zustande kommt und, um einen weiteren Konflikt zu vermeiden, plötzlich als Vorwand angegeben wird, dass es Probleme mit der Dolmetschung gibt, um diese Versammlung frühzeitig zu beenden.

Bei der Beschreibung einer für die interviewte Person empfundene erfolgreiche Kommunikation, gaben einige die Durchschaubarkeit eines Problems an, die dank ihrer Dolmetschung entsteht und die zum Erfolg einer Verhandlung beiträgt. Ein paar der Befragten merkten an, dass es für sie persönlich belohnend sei, wenn sie sich bei einer schwierigen Wortwahl für einen Begriff im Spanischen entscheiden, der dann von allen spanischsprachigen TeilnehmerInnen aufgegriffen und während der restlichen Versammlung verwendet wird. Eine von ihnen merkt an, dass sie aufgrund der weitreichenden Sprachkenntnisse der Delegierten nicht genau beurteilen könne, inwieweit diese ihr beim Dolmetschen zuhören. Sie habe aber das Gefühl, eine erfolgreiche Kommunikation hergestellt zu haben, wenn sie als ExpertIn eine Dolmetschung liefere, die klarer als das Original sei.

Eine InterviewpartnerIn gibt an, dass sie dann eine erfolgreiche Kommunikation hergestellt habe, wenn Delegierten, die kein Wort vom Original verstanden hätten, nach der Versammlung das Gefühl hätten, nicht ihr, sondern der RednerIn zugehört zu haben, als ob die DolmetscherIn gar nicht anwesend gewesen wäre. Sie merkt auch an, dass ein kontinuierlicher Redefluss zwischen den Delegierten ein Zeichen dafür sei, dass sie sich auf das vom Gegenüber Gesagte direkt beziehen und nahtlos weitersprechen können. Dies sei ein Zeichen für eine erfolgreich hergestellte Kommunikation.

5.3.4 Zwischenmenschliche Interaktion

In Bezug auf den individuellen persönlichen Beitrag, kam bei den Interviews heraus, dass eine Befragte ihren Beitrag darin sieht, anderen zu helfen, indem sie ihre ganze Kraft in ihre Arbeit steckt. Für sie besteht das Ziel darin, zu erreichen, dass Delegierte effizienter arbeiten können. Dabei ginge es ihr darum, die Botschaft so klar wie möglich zu übermitteln, damit sich die ZuhörerInnen völlig in den Prozess einbezogen fühlen, als wenn die DolmetscherIn nicht anwesend wäre:

D5: Ich besitze keine eigene Stimme. Meine Stimme besteht darin ihnen zu helfen. Und es motiviert mich wenn sie an etwas arbeiten, verhandeln, und ich will, dass man zu einer Lösung kommt. Dolmetschen gefällt mir sehr und ich sehe dann, wie Lösungen gefunden werden und sie einverstanden sind, dass es weitere Versammlungen geben wird. Und dass wir weiterkommen. Ich gebe mir Mühe. Es motiviert mich ihnen all meine Energie zu schenken, damit meine Botschaft so klar wie möglich rüberkommt und meine KlientInnen so zufrieden wie möglich sind. Dass sie sich fühlen, als wären sie absolut in den Prozess einbezogen, der stattfindet. Dafür muss man viel Energie aufbringen. Man kann da nicht nach dem Gesetz des geringsten Energieaufwands arbeiten. Man muss seine ganze Energie in die Arbeit lenken. Ich will nicht sagen, dass man ins Schwitzen kommen muss. Aber man muss doch sein Maximum geben, sein Bestes, damit die KlientInnen zufrieden sind und sie das Gefühl bekommen, dass du nicht existiert.

Zwei weitere sagen aus, dass die eigene Persönlichkeit zwar nicht in die Arbeit einfließt, das eigene Wissen und die Erfahrung aber schon. Bei sensiblen Themen verspürt die DolmetscherIn eine Spannung in der Luft, die für sie ein Signal ist, dass sie vorsichtiger arbeiten und auf indirekte Botschaften achten muss.

Die Persönlichkeit der DolmetscherIn spielt dann eine wichtige Rolle, wenn sie schnell Entscheidungen treffen muss, welche die Qualität ihrer Arbeit beeinflussen können. Als extremes Beispiel wird hier genannt, dass eine DolmetscherIn mit einer unterwürfigen Persönlichkeit eher weniger dazu neigen würde, sich über eine unverständliche Rede zu beklagen und sich selbst dadurch in eine unvorteilhafte Situation bringen würde. Aus Angst zu unterbrechen, wäre sie in diesem Falle dazu gezwungen, eine für sie schwer bzw. unverständliche Rede weiter zu

dolmetschen, was unwiderruflich zu einer schlechten Leistung führen würde. Hier spiele deutlich die Persönlichkeit der DolmetscherIn eine Rolle, ihre Fähigkeit eine Lage schnell einzuschätzen und dementsprechend zu handeln. Eine der Befragten bedauert, dass eine fehlende persönliche Partizipation für die DolmetscherIn oft Grund zum Frust sei, aber dass sie nicht zu ihrer Funktion gehöre. Sie empfindet den Beruf jedoch aufgrund der intensiven Kopfarbeit sehr zufriedenstellend.

Die InterviewpartnerInnen D3 und D4 meinen zu dem Thema, dass sie die Gespräche nicht durch ihre Dolmetschung beeinflussen sollten, da das für DolmetscherIn unprofessionell sei und sie selber nicht TeilnehmerInnen an den Versammlungen seien. D1 gibt bei ihren Äußerungen hierzu an, dass sie der Ansicht sei, einen Einfluss zu haben, der situationsbedingt sei, ohne von der Treue zum Original abzuweichen. Durch eine Dolmetschung, die u.a. frei von ihren persönlichen Meinungen, Werten, Ideen und Vorurteilen sei, könne sie anhand der Art und Weise, wie sie die Dolmetschung durchführe, die Interpretation der Rede wie beim Theater verändern. Das bedeutet, dass sie der Meinung ist, dass jede DolmetscherIn ein und dieselbe Rede etwas anders dolmetschen werde, so wie jede SchauspielerIn ein Werk etwas anders interpretiert. Hier spielen viele Faktoren mit, wie z.B. Tonfall, Lautstärke, Ausdrucksweise, Sprachregister und sogar die eigene Überzeugung. Sie können einen Einfluss auf die Dolmetschung haben. Die Person gibt an, dass die Situation beim Konsekutivdolmetschen anders sei. In einer Situation in der eine KonsekutivdolmetscherIn ihre KlientIn persönlich begleitet und für diese in unmittelbarer Nähe dolmetscht, kann auch mehr zwischenmenschliche Interaktion stattfinden und die DolmetscherIn kann, im Gegensatz zum Dolmetschen in der Kabine, als Person wahrgenommen werden.

D4 schildert, dass sie sich zwar während der Dolmetschung nicht einbringt, im Falle einer Unklarheit jedoch die Möglichkeit hat, in einer Kaffeepause die RednerIn anzusprechen und höflich um eine Erklärung zu bitten. Wenn professionelles Interesse vorhanden ist, dann ist eine solche zwischenmenschliche Interaktion für beide Seiten eine positive Erfahrung. Die Delegierten heißen ein solches Interesse willkommen, erweisen sich als behilflich und für die DolmetscherIn bedeutet so ein Austausch auch eine Bereicherung ihrer Arbeit, da es ihr hilft, die Themen zu vertiefen und in Zukunft Probleme eigenständiger zu lösen. Die befragte Person fügt hinzu, dass ihr Beitrag als Individuum darin lege, mit Enthusiasmus und Liebe zum Beruf zu arbeiten, Respekt gegenüber der Arbeit und den Delegierten zu zeigen und das Vertrauen nicht zu brechen, welches diese ihr schenken.

5.3.5 Zufriedenheit/Unzufriedenheit der UNO-KonferenzdolmetscherIn

Drei von fünf Befragten gaben zu diesem Thema eine fehlende zwischenmenschliche Interaktion an und ziehen einen Vergleich mit vergangenen Erfahrungen mit Konsekutivdolmetschen. Es gebe sehr wenig zwischenmenschliche Interaktion zwischen der Spanischen Kabine und den ZuhörerInnen, was auf persönlicher Ebene weniger zufriedenstellend sei. Anschließend wird eine Aussage als Beispiel hierzu angegeben, um den Frust über eine fehlende menschliche Interaktion zu verdeutlichen:

D3: Es gibt wenig zwischenmenschliche Interaktion zwischen der Spanischen Kabine und der Zuhörerschaft. Konsekutivdolmetschen, auch wenn ich davor Panik habe, kommt mir zufriedenstellender vor. Man hilft da wirklich. Man hat direkten Kontakt: ‚Verstehst du mich? Wenn du mich nicht verstehst, dann frag mich und wir schauen, wie wir das lösen.‘ Hier ist der Kontakt sehr gering. Ich dachte immer, dass sehr wenig [zwischenmenschlicher] Kontakt vorhanden sein würde, aber war dann umso überraschter, dass er noch viel weniger gibt als erwartet. Wäre ich eine der Delegierten, ich schwöre dir, würde ich hinauf zu den Kabinen gehen. Nicht nur um mich zu bedanken. Vielleicht manchmal schon. ...aber einfach um nach der fünften Sitzungsperiode derselben Organisation, bei der ich immer dieselbe Stimme höre, hinzugehen und zu sagen: ‚Mein Herr/Meine Dame, Ich kenne Ihre Stimme, aber ich kenne Sie nicht persönlich. Ich bin hergekommen um mich vorzustellen. Es ist nett Sie kennenzulernen!‘ Aber nein, niemand [macht das].

Andere geben an, dass sie, die DolmetscherInnen, Menschen seien, die genauso Feedback benötigen, um eine gewisse Wertschätzung zu verspüren. Es gaben mehrere der Befragten an, während ihrer Karriere durch eine Art professionelle Existenzkrise gegangen zu sein, in der sie für sich erkannten, dass sie selbst nicht eigenständig im Geschehen mitwirken bzw. akzeptieren mussten, dass es in dieser Rolle darum geht, keine eigene Stimme zu haben. Dies wird in dieser Aussage sehr deutlich ausgedrückt:

D1: Eine Zeit lang litt ich unter einer Existenzkrise. Wie eine Midlife Crises, nur auf professioneller Ebene. Ich merkte eines Tages, dass ich ein Niemand bin. Ich bin wie ein Papagei. Ich besitze keine eigene Stimme, ich wiederhole ausschließlich was andere

vorsagen. Der Architekt bewundert sein Gebäude, der Autor betrachtet sein Buch, du siehst dein Produkt, dein Werk, hast etwas was du im Nachhinein betrachten kannst. Die DolmetscherIn nicht. Deswegen benötigen wir Feedback. Eine Zeit lang fühlte ich mich deshalb sehr unzufrieden. Heutzutage sehe ich es anders. Jetzt verstehe ich, dass man unsere Arbeit als Dienstleistung zu betrachten hat. Wir bieten eine Dienstleistung. Eine sehr wertvolle Dienstleistung. Manchmal mehr, manchmal weniger. Das Dolmetschen erlebte eine Epoche des Glamours, etwas, was dem Dolmetschen, meiner Meinung nach, nicht mehr wirklich anhaftet.

Die Mehrheit gab an, dass sie keine eigene Stimme besitzen. Sie schlossen irgendwann im Laufe ihrer Karriere damit ihren Frieden und lernten die Natur ihrer Arbeitsumwelt zu akzeptieren. Die Arbeit selbst schätzen sie nun sehr und sehen diese mittlerweile als wertvolle Dienstleistung an.

Feedback ist eines der Themen, dass in den Gesprächen von den Interviewten oft angesprochen wurde. Dazu äußerte sich eine Befragte sehr ausführlich und meinte, dass es besonders am Anfang der Karriere für eine KonferenzdolmetscherIn sehr wichtig sei, Feedback zu erhalten. Als Mensch hat auch die DolmetscherIn das Bedürfnis sich nützlich und geschätzt zu fühlen, was wiederum Eigenmotivation generiert. Beim Dolmetschen kann die DolmetscherIn im Nachhinein ihr Produkt nicht betrachten und benötigt deswegen Feedback bzw. zwischenmenschliche Interaktion, um zu erkennen, wie ihre Arbeit angekommen ist. Fast alle Befragten gaben an, dass sie erst nach jahrelanger Erfahrung und Praxis ein gewisses professionelles Selbstwertgefühl entwickelten.

Zwei der InterviewpartnerInnen meinen, dass die Arbeitssituation sehr schwer und frustrierend sein kann: einerseits aufgrund der Arbeit, die sehr anspruchsvoll ist und andererseits, weil sich die DolmetscherIn bei der UNO in einem Umfeld bewegt, in dem es keine Anerkennung gibt. Es wird beschrieben, dass sie sich von den Delegierten im Arbeitsalltag nicht wahrgenommen fühlt. Obendrein wäre die zwischenmenschliche Beziehung zwischen DolmetscherInnen und KonferenzteilnehmerInnen täuschend. An einem Ende befinden sich die DolmetscherInnen, die durch die langfristige gemeinsame Arbeit oft das Gefühl hätten, die meisten Delegierten im Laufe der Zeit besser kennenzulernen. Am anderen Ende befinden sich die KonferenzteilnehmerInnen, die beispielsweise beim zufälligen Antreffen der dolmetschenden ArbeitskollegInnen auf dem Weg hin zu Konferenzsälen diese nicht (er)kennen und aufgrund dessen nicht einmal begrüßen. Die DolmetscherIn gibt an, manchmal das Gefühl zu haben, es handle sich um alte Bekannte.

Dieses Gefühl der Vertrautheit sei deswegen eigenartig und könne täuschen, weil es, wie oben erwähnt, nicht auf Gegenseitigkeit beruht.

Die Studie ergab, dass DolmetscherInnen damit umgehen lernen und Eigenmotivation bzw. Quellen zur inneren Zufriedenheit in anderen Aktivitäten finden müssen. Langjährige Erfahrung lehrt sie, Zufriedenheit in der Erfüllung ihrer Funktion zu finden und sich als ein nützlicher Teil von etwas Größerem zu sehen. Der Status, den ihnen die Position verleiht, das Miterleben von historischen Momenten und die Möglichkeit in ausgewählten Kreisen zu verkehren, könnte ihnen ein gewisses Gefühl der Genugtuung geben. KD lernen mit den Jahren ihre Arbeit als eine wertvolle Dienstleistung anzusehen. Die Möglichkeit bei Missionen mitzuwirken, stellt sich für KD als höchst interessant. Bei Missionen haben sie die Gelegenheit, mehr zwischenmenschliche Interaktion zu erleben. Kleine, eigens für die Versammlung aufgestellte Dolmetsch-Kabinen ermöglichen mehr Nähe zu den Delegierten. Diese haben wiederum die KD öfter im Blickfeld, ihre Wege kreuzen sich und Delegierten fühlen sich dazu bewegt, eine DolmetscherIn anzusprechen und sich vorzustellen. Eine solche soziale Interaktion mit ihren KlientInnen, die aus echtem professionellen Interesse heraus zu Unterhaltungen und einem Austausch führt, generiert langanhaltende Zufriedenheit.

Von einer der Befragten wurde suggeriert, dass sich die DolmetscherIn in ihrer Freizeit unbedingt anderen Aktivitäten widmen soll, in denen sie eigenständig kreativ sein kann. Aufgrund der Natur ihrer Tätigkeit, mit ihrer fehlenden Partizipation, würde ein Mensch sehr unausgeglichen und frustriert werden. Außerdem helfen andere kreative und soziale Freizeitaktivitäten der DolmetscherIn flexibel zu bleiben, d.h. in der Lage zu sein, in verschiedene soziale Rollen schlüpfen zu können. Auffallend hierzu war die folgende Aussage:

D3: Ich selber kann ein Gespräch nicht [über meine Dolmetschung] in eine Richtung führen, es ist nicht meine Funktion. Überhaupt nicht. Deswegen finde ich, dass es wichtig ist, dass eine KonferenzdolmetscherIn neben der Arbeit in einem anderen Bereich parallel tätig ist, bei der sie eine aktive, kreativere Partizipation hat. Nicht, weil das was wir tun nicht kreativ sei, aber ich meine eigene Kreativität. Das erscheint mir sehr wichtig, sehr gesund zu sein, weil sonst das Leben schlussendlich sehr frustrierend werden kann. Der Job ist sehr gut, ich wiederhole mich, aber man muss ein Gleichgewicht finden und unsere Tätigkeit ist nicht ausgeglichen. Genauso wie die Tätigkeit einer ProfessorIn. Es erscheint mir als sehr wichtig, dass die ProfessorIn,

abgesehen vom Unterricht, sich auch in Situationen bringt, in der sie SchülerIn ist. Es ist eine persönliche Angelegenheit, um mit sich selbst in Harmonie zu sein. Um eine gewisse Flexibilität im Leben zu haben um Rollen zu wechseln. Sondern wird man zur unerträglichen Person der (catedra). Man hat am Ende das Gefühl man müsse der ganzen Welt Dinge beibringen und selbst nichts mehr dazulernen.

Abgesehen von den bisher genannten persönlichen Faktoren, die zu Unzufriedenheit am Arbeitsplatz führen können, ergab die Befragung auch, dass die Arbeitsbedingungen in Bezug auf Interventionen aus der Kabine als nicht ideal bezeichnet werden. Damit ist gemeint, dass die DolmetscherIn bei auftretenden Verständnisproblemen während ihrer Dolmetschung keine Möglichkeit hat zu intervenieren und um Aufklärung oder ein Entgegenkommen zu bitten. Sie befürchtet negative Konsequenzen, sollte sie es wagen, ihre Stimme zu erheben, um auf ein Problem hinzudeuten. Sie fühlt sich gezwungen demütig mit einem Gefühl des Ausgeliefertseins weiterzuarbeiten, und die dementsprechend qualitativ schlechtere Dolmetschung, die sie dadurch liefert, erzeugt in ihr Unzufriedenheit. Die DolmetscherIn denkt, dass es realistischer wäre, wenn sie als Person bei Problemen während einer Versammlung bzw. Konferenz das Recht hätte zu unterbrechen und um mehr Entgegenkommen bitten zu dürfen, da sie der Meinung ist, dass die derzeitige Situation sowohl ihr als auch ihren KlientInnen schadet.

Abschließend kann zum Thema Zufriedenheit gesagt werden, dass alle fünf Befragte mit ihrer Tätigkeit ansonsten zufrieden sind. Besonders die Zufriedenheit, die aus der Zusammenarbeit mit ihren KollegInnen entsteht, sei bemerkenswert. Es wird erwähnt, dass viele KollegInnen unter sich, unabhängig von ihrem Wohnort, über die Jahre hinweg lebenslange Freundschaften schließen. Die DolmetscherIn sieht in ihren KollegInnen hochintelligente, gebildete und gleichgesinnte Menschen, die einen intellektuellen Austausch möglich machen, der auf persönlicher und professioneller Ebene zufriedenstellend ist. Die DolmetscherIn spricht von einer Kombination aus Freundschaft und Arbeit auf höchstem Niveau, die für sie eine Bereicherung darstellt. Zudem stellen die Natur des Berufes, bei der sie sehr viel geistige Arbeit leisten muss, die Missionen, die Reisen und die Bearbeitung unterschiedlicher Themen weitere befriedigende Faktoren dar. Der bereits erwähnte Faktor, der für eine vollkommeneren Zufriedenheit sorgen könnte, wird in der fehlenden Partizipation gesehen. Das bedeutet, dass einige KD gelegentlich das Bedürfnis haben, bei Verhandlungsgesprächen mitreden zu dürfen und die Tatsache, dass sie das nicht dürfen, kann frustrierend für sie sein. Es wurden zu diesem Thema auch erwähnt, dass

die DolmetscherIn früher bei Einsätzen in der Privatwirtschaft mehr zwischenmenschliche Interaktion erlebte und ein konstanteres Gefühl von Zufriedenheit verspürte.

5.3.6 Visibility/Invisibility

Zum Thema Visibility/Invisibility deuten die Ergebnisse der Befragung darauf hin, dass eine Mehrheit, nämlich vier von fünf Befragten, sich in ihrem Beruf als ‚unsichtbar‘ bzw. nicht wahrgenommen fühlt. Zwei drücken ein Gefühl der fehlenden Anerkennung aus und finden, dass die üblichen Floskeln am Ende einer Sitzung, die den DolmetscherInnen gegenüber Dank ausdrücken, rein protokollarisch wirken.

Es herrschen unter zwei Befragten Zweifel darüber, dass ihre KlientInnen den gesamten Umfang ihrer Arbeit begreifen. Es gebe jedoch immer wieder Menschen, die ihnen sehr dankbar sind und dies auch ausdrücken, entweder, weil sie von der Dolmetschung abhängig waren, oder weil sie es wertschätzen, dass die DolmetscherIn ihre Arbeit sorgfältig erledigen. Hierzu wurden von mehreren KD einige Erfahrungswerte aus der Privatwirtschaft erwähnt. Dort sei die DolmetscherIn nicht unsichtbar, es gebe mehr zwischenmenschliche Interaktion und die Arbeit sei, wie bereits oben erwähnt, dadurch zufriedenstellender.

Als Grund für eine fehlende zwischenmenschliche Interaktion wurde, wie bereits im vorherigen Abschnitt erwähnt, unter anderem die Tatsache genannt, dass sich z.B. die Wege der DolmetscherIn mit denen der VersammlungsteilnehmerInnen nicht kreuzen. Die Kabinen und die Säle hätten verschiedene Ausgänge, was jegliche Interaktion zwischen DolmetscherInnen und KlientInnen verhindert.

Die Minderheit, nämlich zwei von fünf Personen, gab an, sich ‚nicht unsichtbar‘ zu fühlen. Eine von ihnen schließt fehlende zwischenmenschliche Interaktion nicht aus, denn sie glaubt, dass ihre Zuhörerschaft den Umgang mit DolmetscherInnen gewohnt ist und sich daher prinzipiell auf ihre eigene Arbeit konzentriert. Die Befragte sagte aus ihrer Erfahrung heraus auch, dass die KonferenzdolmetscherIn in der Privatwirtschaft stark wahrgenommen werde, weil das Publikum, im Vergleich zu DiplomatInnen, meist nicht an den Umgang mit KD gewöhnt sei. Die Befragte würde die Arbeit bei der UNO aufgrund der fehlenden zwischenmenschlichen Interaktion persönlich bevorzugen, da die Arbeit für beide Seiten reibungsloser vonstattengeht, wenn die Zusammenarbeit routinierter abläuft.

Die zweite Person fühlt sich als DolmetscherIn sichtbar und wahrgenommen. Diese Wahrnehmung beruht darauf, dass sie in Zusammenarbeit mit Dolmetschstudierenden, im Saal die

Rolle der Delegierten einnahm, wobei ihr sehr viele Details auffielen. Die InterviewpartnerIn gibt an, dass was in der Kabine vorgehe, im Saal wahrgenommen werde und gibt zu, dass sie sich vor dieser Übung dessen nie bewusst war, zumindest nicht in diesem Ausmaß. Auch die ZuhörerInnen würden dazu neigen sich gelegentlich zu ihnen umzudrehen und sie mit dem Blick zu suchen, vor allem jene ZuhörerInnen, die komplett von ihrer Dolmetschung abhängig seien. Zudem müssen jene Einsätze im M Gebäude (großen Sälen) von denen im C Gebäude (kleinen Räumen) unterschieden werden. Im Zweiten befinden sich die Kabinen in direkter Nähe [Anmerk.: und um den Verhandlungstisch herum], wodurch jede Mimik der DolmetscherIn für die ZuhörerInnen sichtbar ist. Die Dolmetscherin hat hier die Aufgabe, sich ihrer Bewegungen und Gesten beim Arbeiten in der Kabine bewusst zu sein. Eine dritte Person bestätigt z.B., dass die ZuhörerInnen sich besonders in den kleineren Räumlichkeiten nach ihnen umdrehen und gegebenenfalls gestikulieren, um der DolmetscherIn etwas zu signalisieren.

5.3.7 Neutralität

Fragen zum Thema Neutralität ergeben, je nach individueller Wahrnehmung, unterschiedliche Antworten und Auffassungen. Alle InterviewteilnehmerInnen stimmen überein, dass eine neutrale und originalgetreue Dolmetschung vorrangig sei. Hierzu geben zwei von fünf an, dass sie aus Professionalität eine klare Grenze zwischen ihrer Arbeit und sich selbst als Privatperson ziehen und dass ihnen eine solche Trennung nicht schwerfalle. Eine der DolmetscherInnen gab an, sie fühle Empathie und Sympathie, wenn sie versuche die Gefühlszustände der RednerInnen zu verstehen, um diese in Bezug auf das Gesagte zu setzen. Sie müsse sich aber damit nicht identifizieren. Es wäre leichter Neutralität zu bewahren, da sie während ihrer halbstündigen Einsätze mehrere Personen mit unterschiedlichen Meinungen dolmetsche. Eine von ihnen gibt an, dass sich die DolmetscherIn im Zweifelsfall selbst fragen müsse: ‚Was ist meine Rolle hier?‘ oder ‚Wer bin ich?‘ Die Antwort sei klar: ‚in diesem Kontext bin ich keine Privatperson‘. Ihre Funktion begrenzt sich auf die Schaffung einer Situation, in der die TeilnehmerInnen untereinander kommunizieren können. Deshalb spricht die DolmetscherIn während einer Dolmetschung von sich selbst in der dritten Person, indem sie sich als ‚die DolmetscherIn‘ bezeichnet. Dadurch vermittelt sie auch dem Publikum diese Distanz. Eine andere DolmetscherIn meint, dass Themeninhalte, die bei der DolmetscherIn wirklich einen gewissen Gemütszustand auslösen könnten, sich bei ihr nicht negativ auswirken würden, da die bei ihr verursachte Glücksgefühle, Betroffenheit oder Wut

Zustände seien, die sie dazu brächten, aufmerksamer zu sein und ein solches Engagement gestalte ihre Dolmetschung umso lebendiger.

Eine dritte Person gibt an, dass Erfahrung und Praxis dazu führen, dass sich die DolmetscherIn an ein neutrales Verhalten gewöhnt, über emotionale Situationen hinwegzuschauen lernt und dass sie ihre Arbeit jedes Mal mit derselben Überzeugung erledigt. Eine vierte Befragte sagt aus, dass die Meinungs- und Entscheidungsfreiheit einer Person für sie vorrangig sei, weshalb sie ihre Aufgabe darin sehe, anderen zu helfen deren Meinungen auszudrücken, auch wenn diese Aussagen gegen ihre persönliche Überzeugung gehen. Alles andere würde für sie gegen ihre persönliche und professionelle Ethik gehen. Sie empfindet es außerdem als positiv, die Dinge aus unterschiedlichen Perspektiven neutral betrachten zu können, anstatt alles nur schwarz und weiß zu sehen. Im Gegensatz dazu sticht die Aussage einer weiteren befragten Person zum Thema Neutralität hervor, die angibt, dass ihr Neutralität sehr schwer fällt und sie die Themeninhalte der Konferenzen ‚nicht kalt lassen‘. Sie dolmetscht so originalgetreu wie möglich, wobei sie sich in gewissen Situationen selbst besinnen muss, um innere Ruhe zu bewahren:

D3: Neutralität fällt mir sehr schwer. Fällt mir sehr schwer. Um ehrlich zu sein zu dir, die Wörter, die ich sage, sind der RednerIn immer so treu wie möglich, aber manchmal stimme ich nicht mit dem überein, was die RednerIn sagt und ich kann nicht vermeiden, dass man es mir an der Stimme dann anmerkt. Obwohl das wiederum sehr subjektiv ist. Man hat das Gefühl, dass es durch die Stimme erkennbar ist oder so. In Wirklichkeit merkt man vielleicht gar nichts. Aber generell sage ich mir vor, dass ich als Person aus mehr als nur meinen Gefühlen bestehe, um meine Ruhe zu bewahren und ein wenig ein Pokerface aufzusetzen, wenn mir zu viele Dinge durch den Kopf gehen. Oft entsteht unwiderruflich ein interner Kampf. Man muss mit dem leben. Man muss sich sehr klar darüber sein, was die Tätigkeit einer KonferenzdolmetscherIn mit sich bringt Aus was sie besteht. Ihre Tätigkeit ist es neutral zu dolmetschen und Information zu übermitteln. Man kann nicht leugnen, dass es einen kalt lässt, aber das ist normal und auch gut so.

Sie gibt zudem an, ihre eigene neutrale Position regelmäßig zu prüfen und gegebenenfalls ein ‚Pokerface‘ an den Tag zu legen. Laut ihrer Aussagen, entsteht unwiderruflich ein innerer Kampf, mit dem sie mit der Realität einer Konferenzdolmetscherin leben muss.

5.3.7.1 Kulturelle Neutralität

Neutralität auf kultureller Ebene basiert, laut den Angaben von einigen, auf der Diplomatie. KD arbeiten für internationale Organisationen in einem dementsprechenden Kontext. Die DiplomatenInnen haben internationale Studien bzw. die Diplomatische Akademie absolviert oder im Außendienst gearbeitet und kennen andere Kulturen, wodurch sie ein breites Kulturverständnis mitbringen. Diese Tatsache führt dazu, dass es auf kultureller Ebene selten zu Verständnisproblemen kommt. Außerdem wurde hier bestätigt, dass sich Menschen in einem internationalen Umfeld von kulturspezifischen Konzepten distanzieren, sich von selbst neutraler ausdrücken und extreme kulturelle Unterschiede vermieden werden.

Durch Diplomatie wird versucht eine neutrale Basis zu schaffen, die auf dem nächsten gemeinsamen Nenner beruht, auf dem die Delegierten miteinander interagieren. Dadurch sei es für alle Beteiligten einfacher, kulturelle Differenzen zu überbrücken. Sollte es trotzdem zu kulturellen Missverständnissen oder Problemen kommen, dann lässt das einerseits darauf schließen, dass es sich um Menschen mit weniger Erfahrung handelt, die falsche Erwartungshaltungen an die fremde Botschaft haben, wodurch, unabhängig von der Dolmetschung, Probleme bei der Kommunikation entstehen würden. Andererseits kann es sich beim Ursprung eines Problems um kulturelle Unterschiede handeln, die angesprochen werden müssen. Trotzdem wird von einigen versucht, kulturelle Eigenheiten möglichst so beizubehalten, wie sie wahrgenommen werden, denn der Reichtum der UNO liegt in der Vielfalt ihrer 194 Mitglieder. Eine der Interviewten glaubt jedoch an eine höhere Ebene der kulturellen Neutralität aufgrund des Dolmetschens. Sie ist der Meinung, dass Dolmetschen immer ein Filter sei, denn es wäre unmöglich alle Nuancen und Details zu übermitteln, weshalb die Verhandlungen allgemein auf einer kulturell neutraleren Ebene stattfinden würden.

5.3.8 Emotionen

Das Thema Emotionen wurde auch von vielen Seiten in den Interviews angesprochen. Viele der Befragten sind der Meinung, dass generell gilt, denselben Gefühlszustand bzw. dieselbe Tonlage der RednerInnen auszudrücken, jedoch gemäßigter. Besonders starke Gefühlszustände der RednerInnen lösen mehr Aufmerksamkeit aus und führen bei Menschen zu unterschiedlichen Reaktionen. Gleichgültigkeit seitens der RednerInnen kann Monotonie auslösen, wodurch die DolmetscherIn Gefahr läuft, weniger aufmerksam zu sein oder dem Gesagten weniger Wichtigkeit zuzuschreiben, und das kann ihre Dolmetschung fehleranfälliger machen. Die RednerIn zeigt aber

nur dann Emotionen, wenn sie eine spontane Rede halten muss. Emotionen sind wichtige Komponente der Rede und müssen berücksichtigt werden. Generell verwenden die Delegierten einen bestimmten Jargon im Kontext der UNO, der weder die Gefühle noch die Gedanken der RednerInnen offenbart. Die Vermittlung von Emotionen ist demnach bei solch emotionsarmen, fachspezifischen und technischen Versammlungen nicht nötig. Eine Ausnahme kann der gewisse Enthusiasmus darstellen, der gelegentlich unter Fachleuten entsteht, die sich untereinander über ihr Fachgebiet austauschen. Hierzu sollten die Emotionen in moderater Form in die Dolmetschung miteinbezogen werden, da sie von den DolmetscherInnen als Teil der Botschaft bewertet werden. Eine der InterviewpartnerInnen ist z.B. der Meinung, dass die Veränderung der Stimme sehr viel übermitteln kann und wichtig ist. Es gilt, niveauvoll, diskret dabei vorzugehen und nicht zu übertreiben. Dies macht die Dolmetschung nicht nur interessanter, sondern deutet auch auf eine Teilnahme der DolmetscherIn hin, deren Funktion es ist, nicht monoton und gelangweilt zu wirken, sondern das Interesse der ZuhörerInnen aufrechtzuerhalten. Im Gegensatz dazu wurde in einer der Aussagen erwähnt, dass auch eine andere Gedankenschule unter DolmetscherInnen existiert, die besagt, dass Emotionen weggelassen werden müssen, um professionell zu sein.

5.3.9 Macht

Die InterviewpartnerInnen hatten bezüglich der Macht der KonferenzdolmetscherIn unterschiedliche Auffassungen. Einige der Befragten meinten, dass die Macht der DolmetscherIn in der Art und Weise liege, in der sie dolmetscht. Es sei generell erwünscht, dass sie das auf angenehme und interessante Weise tue, um nicht Desinteresse zu vermitteln oder auf das Publikum einschläfernd zu wirken.

Eine andere Auffassung wäre das Thema Macht im Sinne von Verantwortung der DolmetscherIn und den Konsequenzen in Hinblick auf die Einsätze, wenn die Kabine z.B. als Pivot agiert und der/die PräsidentIn dolmetscht, der/die eine ganze Versammlung anspricht. Die KonferenzdolmetscherIn nimmt hier eine wichtige Rolle ein und muss, laut Aussagen der Befragten, noch besser arbeiten als sonst. Die große Verantwortung über Erfolg oder Misserfolg einer gesamten Versammlung kann hier nämlich auf ihren Schultern lasten. Ihre Macht liegt also darin, innerhalb ihres Handlungsrahmens ihre Arbeit so gut wie möglich zu erledigen.

Eine dritte Auffassung kam bei den Gesprächen zum Ausdruck, bei der es um den Umgang der DolmetscherIn mit sehr heiklen Situationen geht, in denen die Machtposition eines Landes, wie z.B. eines größeren, ökonomisch einflussreichen Landes, eine Rolle spielen. Debatten

verschärfen sich und die DolmetscherIn darf den Ton nicht abschwächen. Wenn gewisse Länder zu Wort kommen, dann bereitet sich die DolmetscherIn laut eigenen Angaben innerlich bereits vor, verspürt sogar Anspannung bzw. einen Adrenalinschub. Sie arbeitet in solchen Situationen mit mehr Energieaufwand und äußerster Vorsicht. Dialektik und Schärfe der Reden gewisser Länder können für die DolmetscherIn eine besondere Herausforderung darstellen. Sie muss auf indirekte und verborgene Botschaften achten, d.h. zwischen den Zeilen lesen können. Wenn Machtverhältnisse eine Rolle spielen, wird, nach Angaben der Befragten, die Dolmetschung automatisch lebendiger.

Eine letzte Auffassung von Macht bezog sich auf das Fehlen von Macht, wenn es für die DolmetscherIn darum geht, eine Rede zu unterbrechen, die unzumutbar ist. In früheren Zeiten habe die KonsekutivdolmetscherIn, von deren Dolmetschung alle im Saal abhängig waren, in diesem Sinne mehr Macht gehabt, weil sie die Rede notfalls unterbrechen und auf die unzumutbaren Arbeitsbedingungen hindeuten konnte. Das würde für die DolmetscherIn heutzutage kaum in Frage kommen und wird nicht gerne gesehen.

5.3.10 Die KonferenzdolmetscherIn im Team

Die Spanische Kabine wird in den Interviews als Team beschrieben, wobei sie auf abstrakte Weise als Einheit bzw. als eine Person gilt. Nicht nur bei Problemen, sondern auch bei der Evaluierung wird sie als Ganzes bewertet, unabhängig von der individuellen Leistung jeder DolmetscherIn.

Viele der Befragten erwähnten in ihren Aussagen das Thema Teamarbeit. Die Arbeit im Team und die Beziehung zu den KollegInnen wird von vielen als sehr wichtig und von großer Bedeutung bewertet. Zu Teamarbeit werden in erster Linie die Sortierung und Bereitstellung von Dokumenten, das Suchen von richtigen Textstellen in den Dokumenten, die gerade behandelt werden und der Austausch von Glossaren genannt. Begriffe, Ausdrücke, Abkürzungen und deren Bedeutungen werden gegebenenfalls recherchiert und für die KollegIn, die gerade im Einsatz ist, notiert. Im Vertrauen kann sogar um Feedback gebeten werden. In der halben Stunde, in der die DolmetscherIn frei ist und die KollegIn alles im Griff hat, darf sie die Kabine zwischendurch auch verlassen, um frische Luft zu schnappen, einen freien Kopf zu bekommen und sich die Beine zu vertreten, da die Kabinen weder Tageslicht noch frische Luft bieten. Die restliche Zeit steht sie üblicherweise der arbeitenden KollegIn in der Kabine zur Verfügung. Für alle gilt es, die Beziehungen zu pflegen und immer äußerste Rücksicht auf KabinenkollegInnen zu nehmen. In schwierigen Situationen decken DolmetscherInnen sich gegenseitig den Rücken. Die Aussagen

bezüglich Teamarbeit sind sehr positiv und eine DolmetscherIn sagt aus, dass sich ihre KollegInnen generell durch ihre Hilfsbereitschaft und Professionalität auszeichnen. Außerdem sei die gemeinsame Arbeit nicht nur bereichernd, sondern sie könne sogar zu lebenslangen Freundschaften führen, da der intellektuelle und persönliche Austausch unter KollegInnen sehr positiv sei. Diejenigen unter den Befragten, die sich dazu äußerten, sagten alle aus, dass ihre bisherigen Erfahrungen mit sowohl freiberuflichen als auch fest angestellten DolmetscherInnen bei der UNO immer ausgezeichnet waren.

5.4 Sonstiges

Die Aussagen in diesem Unterkapitel beziehen sich auf Themen, über die nicht sehr viel ausgesagt wird und die nicht zu den oben genannten Themen gehören, jedoch in sich selbst aussagekräftig sind. Im Folgenden werden Aussagen über das Verhältnis zwischen der KonferenzdolmetscherIn und der AIIC diskutiert.

Einige der Befragten, die den Internationalen Verein der KonferenzdolmetscherInnen (AIIC) in den Interviews erwähnen, fühlen sich durch ihn stark vertreten. Sie gaben im Spanischen an ‚yo soy AIIC‘ (= ich bin AIIC), was darauf schließen lässt, dass sie sich komplett mit den Anforderungen, Erwartungshaltungen und dem *Code of Conduct*, dem Verhaltenskodex des internationalen Vereins der KonferenzdolmetscherInnen identifizieren, unabhängig davon, ob sie noch Mitglied sind oder nicht. Es wird angegeben, dass die AIIC die Arbeitsbedingungen der DolmetscherInnen bei der UNO mitbestimmt bzw. festlegt. Für die DolmetscherIn ist die Chance höher, bei der UNO als fest angestellte DolmetscherIn aufgenommen zu werden, wenn sie Mitglied der AIIC ist. Danach würden jedoch viele aus dem Verband wieder aussteigen. Als Grund wird der hohe Jahrestarif von 700 Schweizer Franken, umgerechnet ungefähr 655 Euro, genannt.

Über das Thema Mitgliedschaft bei der AIIC äußerte sich eine Befragte des Weiteren sehr im Detail zu den Arbeitsbestimmungen und beschreibt die anfängliche Arbeitssituation der DolmetscherInnen bei der UNO in den 50er/60er Jahren, als noch kein Zeitlimit existierte und die Versammlungen endlos waren. Die DolmetscherIn war damals gezwungen in der Kabine zu bleiben. Sie konnte weder essen noch sich ausruhen und bei einer Verlängerung wurden zwar die Delegierten ausgetauscht, sie jedoch nicht unbedingt. Deswegen wurden viele innerhalb kürzester Zeit körperlich und/oder psychisch krank und 1972 wurde die Generalversammlung auf diese Missstände aufmerksam gemacht. Die UNO setzte daraufhin ein Team von ExpertInnen

zusammen, das die DolmetscherInnen ein Jahr lang beobachtete und körperliche sowie psychische Auswirkungen dieser Tätigkeit studierte. Die Befragte gibt diese Erklärung als Rechtfertigung für die heute streng geregelten Arbeitszeiten und -bedingungen an und dass diese für die fest angestellte DolmetscherIn ein großer Vorteil wäre.

Zuletzt sind hier jene Kommentare angeführt, die sich einerseits auf die Welt der Freiberuflichen als ‚Welt der Jongleure‘ in Hinblick auf Konferenzdolmetschen beziehen und auf deren Flexibilität und Anpassungsfähigkeit schließen soll. Andererseits beschreiben die interviewten Personen die UNO als ‚eigene‘ bzw. ‚kleine Welt‘ beschreiben. Die UNO-MitarbeiterInnen leben und arbeiten nach gleichen oder ähnlichen Idealen. Dazu gehören vor allem Enthusiasmus, Offenheit und Respekt gegenüber religiösen, kulturellen, sprachlichen und zwischenmenschlichen Unterschieden. Mit der Zeit würden die MitarbeiterInnen, unter ihnen auch die DolmetscherInnen, diese Vision der Organisation übernehmen und verinnerlichen.

Die Resultate aus der Interviewstudie ergaben, dass der Arbeitsumfang der UNO-KonferenzdolmetscherIn bedeutend groß ist und, trotz wiederholter und kontinuierlicher Arbeit mit denselben Themengebieten, Konferenzdolmetschen eine sehr vielfältige Tätigkeit ist. Der Grund dafür sind sowohl eine umfangreiche Vorbereitung als auch eine spezialisierte Vertiefung und Auseinandersetzung mit den verschiedenen Themengebieten, die diese Arbeit zur Herausforderung machen. Die DolmetscherIn lernt mit der Zeit mit diesen großen Herausforderungen umzugehen und ihre langjährige Erfahrung hilft ihr ein neutrales Rollenbild zu verinnerlichen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die fest angestellte DolmetscherIn der UNO ihre eigene professionelle Identität klar kennt und nach außen zu vertreten weiß und ihr dementsprechend auch eine wichtige Rolle zuschreibt. Sie ist sich auch über die Nachteile bzw. Schwachstellen ihrer Position im Klaren, die ihre Arbeit erschweren, in manchen Fällen sogar qualitativ verschlechtern und keinen Raum für Verbesserungen bieten. Die zwischenmenschliche Interaktion ist ein solcher Schwachpunkt, mit dem die sie lernen muss umzugehen. Aus den Gesprächen wird klar, dass viele sich besonders am Anfang ihrer Karriere bei der UNO mit dieser Form von Isolation aus dem sozialen Kontext einer Konferenzverhandlung sehr schwer tun. Einige beschreiben sogar Vorfälle von beruflichen Existenzkrisen, in denen sie sich selbst in ihrer Rolle nicht zurechtfinden. Die Zielgruppe, die aus erfahrenen KD besteht, kennt jedoch die positiven und negativen Aspekte ihrer Tätigkeit gut und weiß sowohl damit als auch mit den schwierigen Arbeitssituationen ihres Alltags in enger Zusammenarbeit mit den KollegInnen professionell umzugehen.

6. Diskussion und Schlussfolgerungen

Im Rahmen der in dieser Studie geführten Gespräche mit einer Gruppe von DolmetscherInnen der UNO in Wien und der anschließenden Untersuchung wurden Erkenntnisse gewonnen, die unter Kapitel 5 in vier große Kategorien und zahlreiche Unterkategorien aufgeteilt wurden und die einer umfangreichen Beschreibung der KonferenzdolmetscherIn bei den Vereinten Nationen dienen sollen. Es bestand großes Interesse seitens der Befragten, ihren Beruf in seiner Gesamtheit klar und unzensiert darzustellen und sich nicht kritisierend, sondern kritisch, realistisch und analysierend über ihre Rolle und Funktion in den geführten Gesprächen auszudrücken.

Im Unterkapitel 5.1. werden die Erkenntnisse über den Tätigkeitsbereich der UNO-KD beschrieben. Sie sind den Angaben von Moser (2014) in Bezug auf die analysierten Arbeitsverhältnisse und das Arbeitsumfeld sehr ähnlich, welche, streng reguliert, den von der AIIC geforderten Arbeitsbedingungen entsprechen. Dabei geht es um die Anzahl der fest angestellten DolmetscherInnen der Spanischen Kabine, ihre Arbeitssprachen und den Arbeitsablauf. Daraufhin werden Arbeitsprozess und -verlauf selbst (zwei aktive DolmetscherInnen, die sich im halbstündigen Wechsel abwechseln usw.) sowie die geregelten Arbeitszeiten (max. sieben Sitzungen pro Woche zu je drei Stunden) beschrieben. Der letzte Abschnitt umfasst jene UN-Organisationen, die in Wien ihren Sitz haben und für deren Konferenzen die Spanische Kabine eingesetzt wird (IAEO, UNODC, UNIDO, UNOOSA, CTBT, UNCITRAL und UNHCR).

Der Abschnitt 5.2. behandelt die Regelungen und Normen, an die UNO-KD gebunden sind, wie z.B. ihre Verpflichtungen laut Arbeitsvertrag. Auch hier decken sich die Aussagen mit den Angaben von Moser (2014). Die Dolmetsch-Sektion kümmert sich um die Arbeitsverteilung, wobei in den Interviews nicht genau erläutert wurde, ob das die Vorgesetzte der Dolmetsch-Sektion oder die ChefdolmetscherIn der jeweiligen Kabine zusammen mit den SekretärInnen übernimmt. Die Funktion der Kabine, die in der Theorie als Deckung des Dolmetschbedarfs bei den UNO-Versammlungen genannt wird, findet in den Aussagen der Befragten ihre Bestätigung. Es wurde detailreich angegeben, dass, in erster Linie, möglichst viele Versammlungen mit internen MitarbeiterInnen zu decken sind. Sie werden nämlich aus Kostengründen den Freiberuflichen vorgezogen. Bei parallellaufenden Versammlungen und Krankheitsfällen ist das aber nicht immer möglich und es werden externe (freiberufliche) KD für die übrigen Einsätze gebraucht. In der für die Arbeit verfügbaren Literatur wurde nicht erwähnt, dass der Service der fest angestellten UNO-KD auch anderen auswärtigen UN-Organisationen bei Bedarf zur Verfügung gestellt wird und

dass dies auch der Kosteneinsparung seitens der Vereinten Nationen diene. Die Tatsache, dass die Spanische Kabine dem Generalsekretariat untergestellt ist und nicht nur in der Theorie allzeit abrufbereit zu sein hat, spiegelt sich in den Schilderungen der Interviewten wieder. Es wird sowohl von gelegentlichen, plötzlichen und formellen Konsekutiveinsätzen unterschiedlichster Art und Wichtigkeit als auch von Flüsterdolmetschen bei informellen Versammlungen erzählt. Dabei kann es vorkommen, dass sie gebeten werden, nicht wie üblich in die A-, sondern in die B-Sprache zu dolmetschen.

Der Aufwand, der mit diesem Beruf einhergeht, wird aus den hier durchgeführten Experteninterviews in seinem Gesamtumfang klar ersichtlich, weil fast alle Befragten großen Wert legten, diesen Aspekt so detailliert wie möglich zu beschreiben. Die Aussagen der Interviewten hatten als Ziel, ein neues Licht auf die fest angestellte UNO-KonferenzdolmetscherIn zu werfen. Wie aus den Interviews hervorging, lässt sich die DolmetscherIn der Spanischen Kabine ungern auf die rein aktive Tätigkeit des Dolmetschens reduzieren, auf der in der Literatur meist der Hauptfokus beruht. Es wird zwar in der Literatur schon erwähnt, dass die Vorbereitung und Einarbeitung in die jeweiligen Themen vor jedem Einsatz eine Rolle spielen, aber diese Information beschränkt sich meist auf die Erstellung von Glossaren und grundlegendes ‚in-die-Thematik-einlesen‘. Hier stechen eindeutig die Aussagen der InterviewpartnerInnen hervor, die der Vorbereitung eine bedeutende Rolle beimessen. Diejenigen mit Erfahrungswerten aus der Privatwirtschaft konnten bestätigen, dass freiberufliche KD generell kurze Zeiträume zwischen den Einsätzen zur Verfügung haben und die Vorbereitung dementsprechend gering ist. Bei der UNO sei dies anders, da von der fest angestellten KonferenzdolmetscherIn ab einem gewissen Zeitpunkt erwartet wird, dass sie sich mit allen Themeninhalten und aktuellen Entwicklungen der UN-Organisationen auskennt. Sie nimmt in diesem Fall in ihrer Funktion nicht nur die Position einer SprachexpertIn ein, sondern auch die einer MitarbeiterIn der Vereinten Nationen, die mit den Inhalten und den Zielen vertraut sein muss. Dies fordert gemäß der Vielzahl an UN-Organisationen und Kommissionen, für deren Konferenzen DolmetscherInnen regelmäßig eingesetzt werden, eine dementsprechend umfangreiche Vorbereitung und Verantwortung und bedarf einer vertieften Auseinandersetzung mit den Inhalten. Hierbei scheint erwähnenswert, dass die DolmetscherIn aufgrund der Kontinuität der Konferenzen bei ihrer Vorbereitung auf besonders heikle oder schwierige Versammlungen sogar einen Schritt weitergeht und ihr umfangreiches Arbeitsmaterial mit zusätzlichen Dokumenten aus vergangenen Versammlungen ergänzen muss, um ein volles

Verständnis über die Lage bei den aktuellen Konferenzen zu erlangen. Nach Angaben der Befragten nehmen die kognitive Verarbeitung und Verfestigung der Inhalte sehr viel Zeit in Anspruch, weshalb ihr Arbeitsaufwand weit über die offizielle Arbeitszeit hinausgeht und sie sieht sich oft gezwungen, bis tief in die Nacht und an Wochenenden zu arbeiten. Die Arbeit im Team spielt in der Kabine eine weitere grundlegende Rolle und es konnte nichts gefunden werden, das in der behandelten Literatur auf die auffälligen Aussagen mehrerer Befragten eingeht, die sich in der Kabine in Zusammenarbeit mit ihrer KollegIn als ‚eine Person‘ bzw. als ‚eine abstrakte Einheit‘ bezeichnen. Es könnte darunter gemeint sein, dass die gemeinsame Dolmetschung in der Kabine als ein Endprodukt gesehen wird, das sich zwar aus zwei Stimmen zusammensetzt, jedoch wie eine Stimme wahrgenommen wird, die aus der Kabine vom Publikum zu hören ist, als ob nur eine Person ins Spanische dolmetschen würde. Es scheint, als würden sie sich auch deshalb als ‚abstrakte Einheit‘ bezeichnen, weil der Erfolg der Kabine auf ihrer engen Zusammenarbeit beruht. Dies lässt den Umfang an Verantwortung erahnen, die sie dieser Arbeit zuschreiben und die für eine einzige DolmetscherIn nicht zu bewältigen wäre. Das erklärt auch die intensive und respektvolle Zusammenarbeit.

Wie bereits aus der Fachliteratur bekannt ist, sind die Arbeitssprachen bei der UNO auf sechs begrenzt, was für die Anzahl der Sprachkabinen spricht. Bei den aus den Interviews gewonnenen Erkenntnissen stach besonders hervor, dass, trotz der von der UNO vorgegebenen sprachlichen Spezialisierung (die DolmetscherIn hat ausschließlich in die A-Sprache zu dolmetschen), eine Ausnahme in der Spanischen Kabine gemacht wird. Eine Person wird aufgrund ihrer umfangreichen Ausbildung und professionellen Erfahrung aus der Privatwirtschaft mit zwei aktiven Sprachen, bei Bedarf an DolmetscherInnen, auch in ihrer B-Sprache eingesetzt. Im Gegensatz dazu steht eine andere DolmetscherIn, die vor Beginn ihrer Karriere eine sehr auf UNO-Konferenzen maßgeschneiderte und vertiefte Ausbildung genoss und in ihrer gesamten Laufbahn ausschließlich bei UNO-Konferenzen als DolmetscherIn dolmetscht. Auffällig ist in diesem speziellen Fall, dass die DolmetscherIn ein grundlegendes, detailreiches Wissen über alle Richtlinien und alle üblichen Verhaltensnormen der KD bei der UNO hat und sich selbst auch, nach eigenen Angaben, streng danach richtet. Das deutet auf eine starke Identifizierung mit der Organisation und ihrem Verhaltenskodex hin. Besonders nennenswert sind die Erfahrungswerte der anderen drei Befragten an vielzähligen Einrichtungen der EU. Diese große Vielfalt an Erfahrungswerten kann für die einzelnen Teammitglieder der Spanischen Kabine vorteilhaft sein,

da sie durch die regelmäßige Zusammenarbeit, im gemeinsamen Austausch, voneinander lernen und sich jene Arbeitsweisen der KollegInnen aneignen können, die sich als erfolgreich erweisen. Es besteht die Möglichkeit sich gegenseitig zu ergänzen, besonders was Arbeitsweise und Flexibilität betrifft. Dies kann für die Spanische Kabine als Einheit eine große Bereicherung darstellen, weil dadurch auftretende Probleme vielfältig gelöst bzw. vermieden werden können, was wiederum zu einer verbesserten Qualität der Leistung führen kann. Die Tatsache, dass eine UNO-Sprachkabine nicht nur aus eigens für den Zweck der UNO ausgebildeten DolmetscherInnen sondern auch aus ehemaligen Freiberuflern besteht, kann für das Team vorteilhaft sein.

In Bezug auf die Tätigkeiten der angestellten DolmetscherIn werden auch verwaltungstechnischen Aufgaben aufgezählt, auf die in der Literatur nicht hingewiesen wird, und die sie als MitarbeiterIn der UNO erfüllen muss. Je nach Situation kann es sich dabei um sehr zeitaufwendige Tätigkeiten handeln, die nicht in Verbindung zu ihrer Arbeit in der Kabine stehen. Außerdem wird erwähnt, dass die DolmetscherIn zwar hauptsächlich administrative Aufgaben in Bezug auf Missionen, Beschaffung von Reisegenehmigungen usw. zu erledigen hat, sie sieht aber z.B. auch die Teilnahme an verschiedensten dolmetschwissenschaftlichen Studien von KollegInnen als Teil ihrer professionellen Funktion als UNO-KonferenzdolmetscherIn an.

Der Hauptteil fokussiert auf die eigene Wahrnehmung der DolmetscherInnen bei der UNO in Bezug auf ihre eigene professionelle Identität (vgl. 5.3). In dieser umfangreichen Kategorie wurden aufgrund des Umfangs die Ergebnisse in weitere Unterthemen gegliedert. Der erste Abschnitt befasst sich mit der Beschreibung ihrer eigenen Rolle. Wie in den Ergebnissen vieler anderer dolmetschwissenschaftlicher Studien kam auch in der vorliegenden Interviewanalyse eine Reihe von unterschiedlichen Metaphern vor, welche die DolmetscherIn als Brücke, Verbindungsstück, KommunikationsträgerIn und Kanal bezeichnen. Diese werden laut Zwischenberger als passive Rollenbilder beschrieben. Dagegen würden zu den aktiven Rollenbildern folgende Antworten aus dem Interview zählen: KommunikationsträgerIn, VermittlerIn, UnterstützerIn von Kommunikation, SchauspielerInnen und RadioansagerInnen. Auch die hier erwähnten Eigenschaften spiegeln ein solch aktiveres Rollenbild wieder: selbstbewusst, muss die eigene Position vertreten, darf nie die Kontrolle verlieren und muss sich als Laie trauen, über fachspezifische Inhalte zu reden. Es wäre zwar vorteilhaft, wenn Talent genügen würde, jedoch sei Konferenzdolmetschen eine Tätigkeit, die auf harter Arbeit beruhe. Der Vergleich der DolmetscherIn mit einer SchauspielerIn schreibt ihr ein Rollenbild zu, in dem die

DolmetscherIn als Person am Geschehen mitbeteiligt ist. Jede SchauspielerIn interpretiert ein und dasselbe Werk jeweils etwas anders. Der Vergleich damit lässt darauf hindeuten, dass die DolmetscherIn die Freiheit besitzen würde, das Gesagte und von ihr Wahrgenommene entsprechend ihrer eigenen Auffassung in der Zielsprache wiederzugeben. Dies scheint ein sehr realitätsnaher Vergleich zu sein, der die Treue zum Original nicht ausschließt bzw., wie die Befragte meinte, ein natürlicher Vorgang in der menschlichen Kommunikation sei. So wie jede SchauspielerIn ein Werk individuell interpretiert, so versteht jeder Mensch unter ein und derselben Rede jeweils etwas Anderes. Diese Auffassungen können sich entweder ähnlich sein oder sehr voneinander abweichen. Die DolmetscherIn sei hier in ihrer Teilfunktion als aufmerksame ZuhörerIn keine Ausnahme, weil sie in erster Linie auch Mensch ist. Hierzu gab eine andere befragte Person an, dass ein Mensch das versteht, was im direkten Zusammenhang mit seinen Erwartungshaltungen steht. Aus der hier analysierten Theorie ist bereits bekannt, dass Erwartungshaltungen an wiederauftretende Handlungen in der Gesellschaft als Anhaltspunkte zur besseren Orientierung der Menschen im Gesamtkontext dienen können. DiplomatInnen, die an UNO-Konferenzen teilnehmen, können daher die Reden etwas anders aufnehmen als jene TeilnehmerInnen, die ExpertInnen aus unterschiedlichen Fachgebieten sind. Die DolmetscherIn hat hier die Aufgabe, ihre Zielgruppe zu identifizieren und ihre Dolmetschung an deren Erwartungshaltungen anzupassen.

Ein etwas neutraler wirkendes Rollenbild beschreibt die folgende Aussage aus dieser Studie: die DolmetscherIn ist weder Delegierte, noch DiplomatIn oder hohe BeamtIn, jedoch ein wichtiger Bestandteil des Mechanismus, der aus dem gesamten Personal besteht. Hier wird die DolmetscherIn in Zusammenhang mit SachbearbeiterInnen, ÜbersetzerInnen usw. erwähnt und einem neutraleren Rollenbild zugeordnet, dem auch ein hoher Grad an Wichtigkeit gesamt zugeschrieben wird. Es geht hier deutlich hervor, dass sie an der Kommunikationssituation als TeilnehmerIn ausgeschlossen wird. Diese Aussage erinnert an Feldweg (1996) und Seleskovitch (1992), welche die DolmetscherIn in eine Kommunikationssituation einbetten, in der die Botschaft nicht an sie gerichtet ist und sie dementsprechend als TeilnehmerInnen unerwünscht ist, bzw. idealerweise gar nicht wahrnehmbar zu sein habe.

Zwischenberger (2013) hat die von DolmetscherInnen selbst zugeschriebenen Wichtigkeit ihrer eigenen Rolle analysiert und, wie bereits unter Punkt 2.1 beschrieben, festgestellt, dass die meisten DolmetscherInnen in einer Umfrage ihre Rolle als ‚wichtig‘ oder ‚sehr wichtig‘

bewerteten. Dieses Ergebnis deckt sich mit jenem aus dieser Masterarbeit, wobei in manchen Fällen die Abhängigkeit ihrer Wichtigkeit von der jeweiligen Kommunikationssituation betont wurde. In ihrer Zusammenarbeit mit DiplomatInnen, die selbst über gute Sprachkenntnisse verfügen, empfinden sie sich in ihrer Rolle manchmal als nutzlos oder nur als ‚Lückenfüller‘, d.h. sie ergänzen nur die Details und Nuancen zu der von DiplomatInnen verstandenen Nachricht. Die Tatsache, dass viele der spanischsprachigen DiplomatInnen es bevorzugen würden, selbst in einer Fremdsprache (hauptsächlich Englisch) zu sprechen, schadet dem Rollenbild der KonferenzdolmetscherIn im Kontext der UNO beträchtlich, weshalb sie in solchen Situationen die Sinnhaftigkeit ihrer eigenen Dolmetschung anzweifeln. In anderen Situationen sei die DolmetscherIn nach eigenen Angaben nicht wegzudenken, wie zum Beispiel in der Zusammenarbeit mit ExpertInnen, die von den Regierungen gesandt werden und oft keine Fremdsprachenkenntnisse besitzen. Spezielle Organisationen und Kommissionen der UNO sind deshalb stark von den DolmetscherInnen der Spanischen Kabine abhängig. Widersprüchlich ist die verbreitete Verwendung der englischen Sprache als *lingua franca* im Kontext der UNO, da die Organisation sich weltweit für die Möglichkeit und das Recht ihrer Mitglieder einsetzt, sich in der eigenen Muttersprache auszudrücken. Diese Tendenz deutet auf eine mögliche Neukonstellation der Sprachen nach ihrer Wichtigkeit in der diplomatischen Welt. Sollte Englisch sich immer mehr zur *der* Sprache der Diplomatie entwickeln, dann könnte sich das in Zukunft auf die Arbeit der KonferenzdolmetscherIn im internationalen Kontext auswirken.

Erstmals erscheinen in dieser Studie Aussagen von KD über eine empfundene Enttäuschung gegenüber der Wichtigkeit ihrer eigenen Rolle zu Beginn ihrer Karriere bei der UNO. Es wurde angegeben, dass sie mit großen Erwartungen die Position einnahmen und sich eine wichtigere Rolle erhofft hatten. Zum Zeitpunkt der Interviews besaßen sie bereits eine langjährige Erfahrung als KD und empfanden, dass sich ihre Wichtigkeit mittlerweile nicht mehr auf das Prestige dieser Berufssparte reduzieren ließ, der in der Vergangenheit darauf beruhte, dass die DolmetscherInnen mit den KonferenzteilnehmerInnen zusammen an einem Tisch saßen.

Des Weiteren werden in diesem Abschnitt Aussagen von Befragten diskutiert, die sich darauf beziehen, wie sie die Herstellung einer erfolgreichen Kommunikationssituation beurteilen. Feldweg (1996) erläutert ausführlich in seinem Werk (vgl. 2.3) die Interaktion zwischen KonsekutivdolmetscherIn und KonferenzteilnehmerInnen und wie die DolmetscherIn anhand der Reaktionen der ZuhörerInnen bemerkt, ob die intendierte Kommunikation bzw. der beabsichtigte

Sinn verstanden wurde oder nicht. Ein für die DolmetscherIn weiteres eindeutiges Zeichen einer erfolgreich hergestellten Kommunikation ist ein kontinuierlicher Redefluss zwischen den Delegierten, in dem sich die verschiedenen RednerInnen nahtlos auf das von den anderen GesprächspartnerInnen Gesagte beziehen können. Die SimultandolmetscherIn kann, laut Feldweg, aufgrund ihrer Position in der Kabine, die im hinteren Bereich des Saals platziert ist, nur beschränkt nonverbale Reaktionen wahrnehmen. Im Rahmen dieser Arbeit kam heraus, dass sich die DolmetscherIn der Spanischen Kabine sehr wohl um einen direkten Blickkontakt mit der RednerIn und auch ihren ZuhörerInnen bemüht. Auch die Wichtigkeit der Identifizierung von nonverbalen Reaktionen aus dem Publikum findet in den Schilderungen der Zielgruppe ihre Bestätigung. Somit kann, auf die Zielgruppe der Befragten beschränkt, geltend gemacht werden, dass die DolmetscherIn in der Kabine einen Wert auf nonverbale Elementen der Kommunikation legt.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die DolmetscherIn bereits vor Beginn der Versammlung in der Kabine sitzt und versucht die TeilnehmerInnen bei ihrer Ankunft im Konferenzsaal zu identifizieren und zuzuordnen. Die DolmetscherIn beobachtet während des Einsatzes aufmerksam die Reaktionen der ZuhörerInnen, die meistens mit dem Rücken zu ihr sitzen. Es wird angegeben, dass selbst eine veränderte Körperhaltung auf einen Mangel an Verständnis hindeuten kann. Daraus lässt sich schließen, dass die DolmetscherIn der Spanischen Kabine sich sehr wohl nach dieser Art von direktem Feedback richtet. Hier scheint der Mehrwert einer Sprachkabine mit fest angestellten DolmetscherInnen bei der UNO ein entscheidender Faktor zu sein, da diese routinierte bzw. erfahrene UNO-DolmetscherIn eine vorteilhafte Position bezieht, weil sie mit der Zeit viele RepräsentantInnen der unterschiedlichen Länder kennen und unterscheiden lernt. Laut einer Befragten gehöre dies zu den Funktionen der UNO-KonferenzdolmetscherIn. Das kann für die DolmetscherIn der Spanischen Kabine auf lange Sicht zu einem besseren Grundverständnis des Konferenzablaufs führen, wenn sie in vielen Fällen die spanischsprachigen TeilnehmerInnen erkennt und deren allgemeine Haltung gegenüber den Themen kennenlernt. Dies erklärt warum sie vor allem dann die Ohren spitzt, wenn ganz bestimmte Ländervertretungen zu reden beginnen. Durch ihren kontinuierlichen und erfahrenen Umgang mit demselben Publikum und ihrer fachlichen Kenntnisse der Themengebiete lernt sie in Bezug auf den Kontext gewisse Reaktionen zu antizipieren und jederzeit auf positive oder negative Reaktionen aus dem Publikum entsprechend einzugehen. Das lässt darauf schließen, dass die

DolmetscherIn nicht nur eine umfassende Auffassungsgabe besitzt, sondern auch, den Arbeitsumständen entsprechend, eine soziale Kompetenz in Hinblick auf Menschenkenntnis entwickeln kann.

Eine andere, weitaus komplexere Problematik, die sich der UNO-KonferenzdolmetscherIn stellt, ist die Frage wie sie mit einer Kommunikationssituation umgeht, die von ihr als ‚nicht erfolgreich‘ eingestuft wird, aufgrund einer Rede, die z.B. unverständlich oder zu schnell vorgetragen wird oder nicht kohärent ist. Feldweg schreibt dazu, dass die DolmetscherIn durch paraphrasierende Ergänzungen oder durch die Wahl einfacherer Synonyme unterstützend eingreifen kann bzw. soll. Erwähnt wird in der Theorie, dass die KonsekutivdolmetscherIn in die Handlung eingreifen kann und die RednerIn den Hinweis geben kann, dass ihre Botschaft nicht (zur Gänze) verstanden wurde. Feldweg deutet bei der SimultandolmetscherIn auf ein erschwertes Erkennen einer Kommunikationsstörung aufgrund ihrer Distanz zum Publikum, das sich laut der Angaben der Befragten noch deutlich aufgrund der an sie gestellten Erwartungshaltungen verschlechtert. Die UNO-KonferenzdolmetscherIn gibt an, dass sie, abgesehen vom Verhaltenskodex, einer gewissen ‚Etikette für KonferenzdolmetscherInnen‘ unterliegt, nach der sie sich zu richten hat. Darunter fällt, dass sie ‚ihren Platz‘ kennen muss und ihre Dolmetschung nie unterbrechen darf, nicht autoritär handeln soll, sich nicht anmaßen darf die RednerIn zu korrigieren oder schlecht darzustellen, nicht in eine Rede eingreifen und sich selbst nicht einbringen darf, da sie als Nicht-TeilnehmerIn keine eigene Stimme hat. Daraus entsteht für die DolmetscherIn eine nicht zufriedenstellende Situation, mit der sie als Mensch nicht immer gut umgehen kann. Das Publikum drückt ihr gegenüber eine gewisse Erwartungshaltung aus, nämlich, eine Abneigung gegen ihre Interventionen und ihren Wunsch nach mehr Entgegenkommen. Dies schafft Arbeitsbedingungen, die nicht ideal sind. Die DolmetscherIn arbeitet jedoch ‚demütig‘ weiter, weil sie negative Konsequenzen befürchtet. Daraus ergibt sich in solchen Situationen eine Dolmetschung, die dementsprechend qualitativ schlecht ist. Deswegen fühlt die DolmetscherIn eine große Unzufriedenheit und würde es willkommen heißen, wenn sie die Möglichkeit hätte, in solchen Fällen auf etwaige Kommunikationsstörungen hindeuten zu dürfen, ohne dass die KonferenzteilnehmerInnen es negativ auffassen. Diese Arbeitsweise wäre realistischer und entspricht auch mehr der Vorgehensweise der KonsekutivdolmetscherIn von früher, auf die mehr Rücksicht genommen werden musste, da sonst keine erfolgreiche Kommunikation möglich war.

Viele der Befragten gaben an, dass sie am Anfang ihrer Karriere eine ‚berufliche Existenzkrise‘ durchlebten, weil sie, nach eigener Auffassung, nur die Reden anderer Personen wiedergeben und keine eigene Stimme haben. Außerdem erwähnen sie die fehlende Beziehung zu einem eigenen Werk, das ein Mensch nach einer Leistung selbst betrachten kann. Dieses Manko wird auch von Feldweg (1996) bemerkt (vgl. 2.1), der erklärt, dass sich in dieser Hinsicht die Funktion der DolmetscherIn aus geschichtlicher Sicht beim Umstieg vom Konsekutivdolmetschen auf das Simultandolmetschen grundlegend veränderte. Daraus ist zu schließen, dass die Arbeit der DolmetscherIn das Grundbedürfnis nach Anerkennung in ihrem sozialen Arbeitsumfeld nicht ausreichend deckt. Das angestrebte Ideal einer Dolmetschung, bei der das Publikum vergisst, dass die DolmetscherIn, die abseits in der Kabine sitzt, anwesend ist, lässt sich auf Dauer schwer mit dem inneren Bedürfnis der DolmetscherIn als Mensch vereinbaren. Diese fehlende zwischenmenschliche Interaktion zwischen DolmetscherIn und KonferenzteilnehmerInnen scheint der Grund dafür zu sein, dass es ihr zu Beginn ihrer Karriere schwerfallen kann, eine Verbindung zwischen ihrem Beitrag und der Wichtigkeit ihrer Rolle im Gesamtkontext einer internationalen Konferenz zu ziehen. Obwohl sie sich ihrer eigenen Leistung bewusst ist, scheint sie ihren Beitrag nicht als alleinige Grundlage einer erfolgreich hergestellten Kommunikation bei einer Konferenz zu betrachten, wie damals, als die KonsekutivdolmetscherIn zusammen mit den KonferenzteilnehmerInnen saß und ‚das Gespräch führte‘. Trotz anfänglicher Enttäuschung bzw. Krise scheint die DolmetscherIn in der Lage zu sein, im Laufe der Zeit aus der fehlenden zwischenmenschlichen Interaktion und ihrer ‚Unsichtbarkeit‘ eine Tugend zu machen, zu lernen sich dadurch besser auf ihre Arbeit zu konzentrieren und sich selbst als wichtiger Bestandteil des gesamten Ablaufs einer Konferenz wahrzunehmen.

Die DolmetscherIn der Spanischen Kabine nimmt sich nach Angaben der Befragten in ihrer Rolle tendenziell als ‚unsichtbar‘ wahr bzw. fühlt sich nicht wahrgenommen, was sie aber nicht unbedingt als negativ auffasst. Die Befragten sprachen sich, laut ihren eigenen Angaben, tendenziell zugunsten von Neutralität und *Invisibility* als Ideale beim Konferenzdolmetschen aus, was von Angelelli abgelehnt und als unmöglich bezeichnet wird (vgl. 2.1). Alle gaben an, dass sie sich in den seltensten Fällen emotional von den Inhalten getroffen fühlen und den RednerInnen durch ihre Dolmetschung die Möglichkeit geben, deren Meinungen auszudrücken. Die DolmetscherIn hat sich nicht mit dem Gesagten zu identifizieren, was sich im Grundsatz der

Meinungs- und Entscheidungsfreiheit widerspiegelt und Teil der professionellen Ethik und des professionellen Rollenbildes der UNO-KonferenzdolmetscherIn ist.

Die vorliegende Studie bestätigt, dass die fest angestellte DolmetscherIn einer ‚Kollektivpsyche‘ (nach Jacobsen, 1934) unterworfen ist. Sie identifiziert sich als UNO-MitarbeiterIn mit den Werten und Idealen der UNO, wie Aussagen über gemeinsame Ideale wie beispielsweise Gleichberechtigung und Neutralität ergaben. Ihre persönliche Ethik wird von der professionellen geprägt, die besagt, dass die Meinungsfreiheit der RednerInnen in diesem speziellen internationalen Kontext vorzuherrschen hat. Dadurch vermeidet die DolmetscherIn zum größten Teil einen internen Konflikt und schafft es, die Reden neutral zu dolmetschen, ohne sich mit dem Gesagten zu identifizieren. Diese professionelle Distanz entwickelt sie anhand der Praxis, der Erfahrung und des Bewusstseins, dass vor allem Konträres ausgesprochen und ausdiskutiert werden muss, um eine einheitliche Lösung für ein friedliches Miteinander zu finden. Gemeinsame Ideale, die nicht nur einzelne Menschen als Individuum, sondern auf Organisationsebene alle Mitgliedsstaaten umfasst, lassen darauf schließen, dass nach Jacobsen (1934) unter den UN-MitarbeiterInnen eine sogenannte Kollektivpsyche vorhanden ist (vgl. Kapitel 2.3.1). Es wird in der Gruppe, als Ganzheit, versucht, nach gemeinsamen sozialen Werten und Idealen zu streben, was sich nach Jacobsen (1934) auch auf ihre Tätigkeit und ihre Rolle am Arbeitsplatz auswirken kann.

Die Mitgliedschaft bei der AIIC (nach Griesse et al. in 1.2) prägt die soziale Rolle der DolmetscherIn bei der UNO, da sowohl die AIIC als auch die UNO einen *Code of Conduct* besitzen und infolgedessen zwei soziale Rollenbilder der KD schaffen, was auch in der Fachliteratur Bestätigung findet. Dies deutet darauf hin, dass sich gewisse Erwartungshaltungen und Anforderungen der beiden sozialen Rollenbilder untereinander decken bzw. beeinflussen. Die AIIC-Mitglieder der Zielgruppe identifizieren sich stark mit den Anforderungen, Erwartungshaltungen, Bestrebungen und dem sozialen Prestige dieses Verbandes und allein die Nennung ihrer Mitgliedschaft kann ihnen Türen öffnen und ihnen zu einer festen Anstellung in einer internationalen Organisation wie in der UNO ermöglichen. Schließlich sind ihre Werte, ihr Status und ihr soziales Prestige dadurch klar definiert. Die Interviews ergaben außerdem, dass viele als Freiberufliche eine Mitgliedschaft anstreben, die aber nach Eintritt bei der UNO ihren Sinn erfüllt hat und aufgegeben wird.

Abschließend kann im Rahmen dieser Analyse zusammengefasst werden, dass sich das Rollenbild der UNO-KD im Laufe des letzten Jahrhunderts markant verändert hat. Im Gegensatz dazu ist die Grundfunktion als VermittlerIn von Information zwischen Menschen, die einander sprachlich nicht verstehen, größtenteils unverändert geblieben. Die Wahrnehmung der eigenen Rolle, die als komplexes Bündel an Erwartungshaltungen beschrieben wurde, ist, laut Angaben der Zielgruppe, in vielerlei Hinsicht stimmig, wobei einige Faktoren, wie z.B. der Umgang mit Emotionen während einer Dolmetschung, unterschiedlich wahrgenommen werden. Die Studie zeigt, dass die UNO-KonferenzdolmetscherIn der Spanischen Kabine eine sehr erfahrene DolmetscherIn ist, die mit den Herausforderungen, strengen Erwartungshaltungen und an sie gestellten Anforderungen im Laufe der Zeit professionell umzugehen lernt, sich stark mit ihren KollegInnen und den Grundsätzen der Organisationen identifiziert, die sie als ‚eigene Welt‘ bezeichnet und der Schauplatz international politischer Ereignisse ist.

Die UNO-KonferenzdolmetscherIn weiß aufgrund ihrer extensiven Ausbildung, Erfahrungswerten, Sprachkenntnissen, ihres Wissens und Feingefühls mit all diesen schwierigen Herausforderungen umzugehen. Die Tatsache, dass die DolmetscherIn trotz dieser Einschränkung auf menschlicher Ebene ihre Arbeit leisten kann, zeugt davon, dass sie es bisher schaffte, diese Unzulänglichkeiten zu kompensieren, wie zum Beispiel durch eine aktive, soziale Beteiligung außerhalb ihres Arbeitsumfeldes. Das Bedürfnis nach mehr zwischenmenschlicher Interaktion mit ihrem Umfeld und der Möglichkeit, sich selbst unter gewissen Umständen bei Kommunikationsschwierigkeiten einzubringen, darf trotz allem nicht außer Acht gelassen werden und stellt ein Problem dar, dass einer Lösung und einer Veränderung bedarf. Dazu könnte die Leitung der Dolmetsch-Sektion in Zusammenarbeit mit allen MitarbeiterInnen in regelmäßigen Abständen in Mitarbeitergesprächen diese Bedürfnisse ansprechen, damit gemeinsam Lösungsansätze gefunden werden können, die für beide Seiten zufriedenstellend sind.

Bibliografie

- AIIC (2011) "What we do". <https://aiic.net/p/4040>
[zuletzt besucht am 05. Mai 2017]
- AIIC (2012) "Code of Professional Ethics". <https://aiic.net/page/6724>
[zuletzt besucht am 06. März 2017]
- AIIC (2016) "AIIC-United Nations Agreement (2012-2017)".
<https://aiic.net/page/6394/aiic-united-nations-agreement-2012-2017/lang/1>
[zuletzt besucht am 29. Mai 2017]
- AIIC (2017) "Find". <https://aiic.net/find>
[zuletzt besucht am 20. Mai 2017]
- Angelelli, Claudia Viviana (2004) *Revisiting the interpreter's role: a study of conference, court, and medical interpreters in Canada, Mexico, and the United States*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.
- Arroba, Tanya/James, Kim (1987) *Pressure at work. A survival guide*. Maidenhead/Berkshire/England: McGraw-Hill Book Company (UK) Ltd.
- Baigorri Jalón, Jesús (2000) *La interpretación de conferencias: el nacimiento de una profesión, de París a Nuremberg*. Granada: Editorial Comares.
- Baigorri-Jalón, Jesús (2004) *Interpreters at the United Nations: A history*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Baigorri-Jalón, Jesús (2014) *From Paris to Nuremberg. The birth of conference interpreting*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.
- Bahrtdt, Hans Paul (2003) *Schlüsselbegriffe der Soziologie. Eine Einführung mit Lehrbeispielen*. 9. Auflage. München: Verlag C.H. Beck.
- Balik, Franz Günther/Diwald, Bernhard/Ebner, Maria/Gumpetsberger, Andreas/Hasch, Alexander/Hasch, Felix/Laaber, Hubert/Obermayr, Norbert/Ofner, Michael/Schreiberhuber, Christian/Schützinger, Harald/Stadlbauer, Helmut/Wagner, Michael/Wolfgruber, Johannes (2013) *Leistungsmotivation im Unternehmen. Aktuelle Perspektiven für Führungskräfte im Spannungsfeld zwischen Krise und Erfolg*. Wien: Dbv-Verlag.

- Behr, Martina/Corpataux, Maïke (2006) *Die Nürnberger Prozesse. Zur Bedeutung der Dolmetscher für die Prozesse und der Prozesse für die Dolmetscher*. München: Martin Meidenbauer Verlagsbuchhandlung.
- Bellebaum, Alfred (1972) *Soziologische Grundbegriffe. Eine Einführung für Soziale Berufe*. Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz: Verlag W. Kohlhammer.
- Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hg.) (2009) *Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder*. 3., grundlegend überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Cronin, Michael (2006) *Translation and Identity*. London/New York: Routledge.
- Dahrendorf, Ralf (1977) *Homo Sociologicus. Ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle*. 15. Auflage. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Ebner, Wolfgang (2014) Der menschliche Faktor. Konfliktpotential und Konfliktbewältigung in Sprachendiensten. Eine erste Annäherung an das Thema. In Dear, Michael/Hampel, Beate (Hg.) *Angestellte Übersetzer und Dolmetscher. Vielfältige Tätigkeitsfelder und Einflussfaktoren prägen den Berufsalltag* (pp. 58-61). Berlin: BDÜ Fachverlag.
- European Conference (1993) *Stress at work – A call for action: Proceedings*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Feldweg, Erich (1996) *Der Konferenzdolmetscher im internationalen Kommunikationsprozeß*. Heidelberg: Gross.
- Fuß, Susanne/Karbach, Ute (2014) *Grundlagen der Transkription. Eine praktische Einführung*. Opladen/Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Gaiba, Francesca (1988) *The Origins of Simultaneous Interpretation: The Nuremberg Trial*. Ottawa: University of Ottawa Press.
- Griese, Hartmut M./Nikles, Bruno W./Rückler, Christoph (Hg.) (1977) *Soziale Rolle. Zur Vermittlung von Individuum und Gesellschaft. Ein soziologisches Studien- und Arbeitsbuch*. Opladen: Leske und Budrich Verlag.
- Grieswelle, Detlef (1974) *Allgemeine Soziologie: Gegenstand, Grundbegriffe und Methode der Soziologie*. Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz: Verlag W. Kohlhammer.
- Guski, Rainer (1989) *Wahrnehmung. Eine Einführung in die Psychologie der menschlichen Informationsaufnahme*. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

- Herbert, Jean (1952) *The interpreter's handbook. How to become a conference interpreter*. Genève: Librairie de l'université.
- Hofstede, Geert (2006) *Lokales Denken, globales Handeln. Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management*. 3. Überarbeitete Auflage. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Jacobsen, Walter (1934) *Individualität und soziale Rolle*. Universität Hamburg. Quakenbrück: Dissertationsdruckerei von Robert Kleinert.
- Jahnke, Jürgen (1975) *Interpersonelle Wahrnehmung*. Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz: Verlag W. Kohlhammer GmbH.
- Kluth, Heinz (1957) *Sozialprestige und sozialer Status*. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.
- Kriz, Willy Christian/Nöbauer, Brigitta (2002) *Teamkompetenz. Konzepte, Trainingsmethoden, Praxis*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Kurz, Ingrid/Mois, Angela (Hg.) (2002) *Berufsbilder für Übersetzer und Dolmetscher. Perspektiven nach dem Studium*. 2. erweiterte Auflage. Wien: WUV Universitätsverlag.
- Kvale, Steinar (1996) *Interviewing*. London: SAGE.
- Luard, Evan (1994) *The United Nations. How it Works and What it Does. Second Edition*. New York: St. Martin's Press.
- Mayring, Philipp (2010) *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 11. aktualisierte und überarbeitete Auflage. Wiesenheim/Basel: Beltz Verlag.
- Moser, Judith (2014) *Dolmetschen bei den Vereinten Nationen in Wien – Arbeitsbedingungen und Vorbereitung*. Masterarbeit, Universität Wien.
- Petioky, Viktor/Sofr, Ota (Hg.) (1976) Die Eignung zum Dolmetscher. Gedanken zu den für die Ausbildung des Dolmetscherberufs erwünschten Eigenschaften. *Moderne Sprachen*. 20 (3/4), Seite 6-7.
- Phelan, Mary (2001) *The Interpreter's Resource*. Clevedon/Buffalo/Toronto/Sydney: Multilingual Matters Ltd.
- Pöchhacker, Franz (1994) *Simultandolmetschen als komplexes Handeln*. Tübingen: Gunter Narr Verlag
- Risku, Hanna (2002) *Interkulturelle Fachkommunikation als kooperative Textgestaltung*. Wien: Habilitationsschrift, Universität Wien. Tübingen: Stauffenburg Verlag

- Risku, Hanna (2004) *Translationsmanagement. Interkulturelle Fachkommunikation im Informationszeitalter*. Tübingen: Gunter Narr Verlag.
- Schreiber, Michael-Thaddäus (2002) *Kongress- und Tagungsmanagement. 2. überarbeitete Auflage*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.
- Seleskovitch, Danica (1992) Von der Praxis zur Theorie. In Salevsky Heidemarie *Wissenschaftliche Grundlagen der Sprachmittlung*. Frankfurt am Main: Lang.
- Stähle, Jürgen (2009) *Vom Übersetzen zum Simultandolmetschen. Handwerk und Kunst des zweitältesten Gewerbes der Welt*. Stuttgart: Franz Steiner Verlag.
- Stolze, Radegundis (1999) *Die Fachübersetzung. Eine Einführung*. Tübingen: Gunter Narr Verlag
- Trompenaars, Fons/Hampden-Turner, Charles (1997) *Riding the waves of culture. Understanding cultural diversity in business. Second Edition*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Volger, Helmut/Weiß, Norman (Hg.) (2011) *Die Vereinten Nationen vor globalen Herausforderungen. Referate der Potsdamer UNO-Konferenzen 2000-2008*. Potsdam: Universitätsverlag Potsdam.
- Wesel, Reinhard (2004) *Symbolische Politik der Vereinten Nationen. Die „Weltkonferenzen“ als Rituale*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Wilss, Wolfram (1977) *Übersetzungswissenschaft. Probleme und Methoden*. Stuttgart: Ernst Klett Verlag.
- Wolfrum, Rüdiger (1991) *Handbuch Vereinte Nationen. 2. neu überarbeitete Auflage*. München: Verlag C.H. Beck.
- UN (2017) “The role of the Secretary-General”. <https://www.un.org/sg/en/content/role-secretary-general> [zuletzt besucht am 09. Mai 2017]
- UNOV (2017a) „Konferenzmanagementdienst“. <https://www.unov.org/unov/de/managementcms.html> [zuletzt besucht am 11. Mai 2017]
- UNOV (2017b) „Konferenzen und Tagungen“. <http://www.unov.org/unov/de/conferences.html> [zuletzt besucht am 11. Mai 2017]
- Ziegler, Klaus (2012) Konferenzdolmetscher: Die letzten Generalisten oder hochmoderne Spezialisten? Veränderungen auf dem Markt und Konsequenzen für die Lehre. In Baur, Wolfram/Eichner, Brigitte/Kalina, Sylvia/Mayer, Felix (Hg.) *Übersetzen in die Zukunft. Dolmetscher und Übersetzer: Experten für internationale Fachkommunikation. Tagungsband der 2. Internationalen Fachkonferenz des Bundesverbandes der*

- Dolmetscher und Übersetzer e.V. (BDÜ), Berlin, 28.-30. September 2012 (pp. 56-59).*
Berlin: BDÜ Fachverlag
- Zumach, Andreas (1995) *Vereinte Nationen*. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH
- Zwischenberger, Cornelia (2013) *Qualität und Rollenbilder beim simultanen Konferenzdolmetschen*. Berlin: Frank & Timme.

Anhang

AIIC Code of Professional Ethics

I. Purpose and Scope

Article 1

- a) This Code of Professional Ethics (hereinafter called the "Code") lays down the standards of integrity, professionalism and confidentiality which all members of the Association shall be bound to respect in their work as conference interpreters.
- b) Candidates and precandidates shall also undertake to adhere to the provisions of this Code.
- c) The Disciplinary and Disputes Committee, acting in accordance with the provisions of the Statutes, shall impose penalties for any breach of the rules of the profession as defined in this Code.

II. Code of Honour

Article 2

- a) Members of the Association shall be bound by the strictest secrecy, which must be observed towards all persons and with regard to all information disclosed in the course of the practice of the profession at any gathering not open to the public.
- b) Members shall refrain from deriving any personal gain whatsoever from confidential information they may have acquired in the exercise of their duties as conference interpreters.

Article 3

- a) Members of the Association shall not accept any assignment for which they are not qualified. Acceptance of an assignment shall imply a moral undertaking on the member's part to work with all due professionalism.
- b) Any member of the Association recruiting other conference interpreters, be they members of the Association or not, shall give the same undertaking.
- c) Members of the Association shall not accept more than one assignment for the same period of time.

Article 4

- a) Members of the Association shall not accept any job or situation which might detract from the dignity of the profession.
- b) They shall refrain from any act which might bring the profession into disrepute.

Article 5

For any professional purpose, members may publicize the fact that they are conference interpreters and members of the Association, either as individuals or as part of any grouping or region to which they belong.

Article 6

It shall be the duty of members of the Association to afford their colleagues moral assistance and collegiality.

Members shall refrain from any utterance or action prejudicial to the interests of the Association or its members. Any complaint arising out of the conduct of any other member or any disagreement

regarding any decision taken by the Association shall be pursued and settled within the Association itself.

Any problem pertaining to the profession which arises between two or more members of the Association, including candidates and precandidates, may be referred to the Disciplinary and Disputes Committee for arbitration, except for disputes of a commercial nature.

III. Working Conditions

Article 7

With a view to ensuring the best quality interpretation, members of the Association:

- shall endeavor always to secure satisfactory conditions of sound, visibility and comfort, having particular regard to the Professional Standards as adopted by the Association as well as any technical standards drawn up or approved by it;
- shall not, as a general rule, when interpreting simultaneously in a booth, work either alone or without the availability of a colleague to relieve them should the need arise;
- shall try to ensure that teams of conference interpreters are formed in such a way as to avoid the systematic use of relay;
- shall not agree to undertake either simultaneous interpretation without a booth or whispered interpretation unless the circumstances are exceptional and the quality of interpretation work is not thereby impaired;
- shall require a direct view of the speaker and the room and therefore will not agree to working from screens except in exceptional circumstances where a direct view is not possible, provided the arrangements comply with the Association's appropriate technical specifications and rules;
- shall require that working documents and texts to be read out at the conference be sent to them in advance;
- shall request a briefing session whenever appropriate;
- shall not perform any other duties except that of conference interpreter at conferences for which they have been taken on as interpreters.

Article 8

Members of the Association shall neither accept nor, a fortiori, offer for themselves or for other conference interpreters recruited through them, be they members of the Association or not, any working conditions contrary to those laid down in this Code or in the Professional Standards.

IV. Amendment Procedure

Article 9

This Code may be modified by a decision of the Assembly taken with a two-thirds majority of votes cast and, if appropriate, after having sought a legal opinion on the proposals (AIIC 2012).

Abstract

Diese Masterarbeit setzt sich mit der Thematik des Konferenzdolmetschens bei den Vereinten Nationen auseinander, im Speziellen über die Rolle und Tätigkeiten von KonferenzdolmetscherInnen. Im Rahmen einer qualitativen Interviewstudie wird eine Zielgruppe, nämlich fest angestellte UNO-KonferenzdolmetscherInnen der Spanischen Kabine in Wien, über ihre eigene/fremde Wahrnehmung in Bezug auf ihre Rolle, Tätigkeit und Funktion befragt. Im Theorieteil werden sowohl wichtige historische Meilensteine als auch all jene Faktoren miteinbezogen, welche sowohl die Entwicklung als auch das jetzige Rollenbild der modernen UNO-DolmetscherIn definiert haben. Die Studien von Angelelli (2004) und Zwischenberger (2013) dienen als Grundlage, wobei einige Kriterien, wie zum Beispiel *Visibility vs. invisibility*, in diese Arbeit einfließen. Die Auswertung der umfangreichen Interviews erfolgt nach Mayring (2010), das heißt, dass Aussagen gebündelt, zusammengefasst und in vier Hauptkategorien präsentiert werden: Tätigkeitsbereich, Arbeitsteilung/Vorbereitung, eigene Wahrnehmung der professionellen Identität und Sonstiges. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Zielgruppe als FachexpertInnen in ihrem Gebiet sehen, deren Spezialisierung auf die Themen der UNO auf einer umfangreichen, kontinuierlichen Vorbereitung beruhen. Meinungen in Bezug auf die zwischenmenschliche Interaktion und Neutralität beim Dolmetschen sind weniger stimmig, als jene über Anforderungen und Erwartungshaltungen Dritter, Macht und Teamarbeit. Die Befragten bieten eine kritische Sichtweise anhand von Erfahrungswerten, wodurch die Ergebnisse der Studie einen realistischen Einblick in die Arbeitswelt der UNO-KonferenzdolmetscherInnen gewähren und zeigen, dass sie ihre professionelle Identität kennen und ihr eine wichtige Rolle innerhalb der Organisation zuschreiben.

Abstract (English version)

This Master's thesis discusses the role and occupation of United Nations conference interpreters. In this qualitative study focused on a target group comprised of the permanent UN staff interpreters of the Spanish booth in Vienna. The members of the group were interviewed about their perceptions of their roles, occupation and functions, and how they believe they are being perceived by others (including superiors, clients) within their work environment. The theoretical basis for this study is derived from the technical literature available and includes decisive historic milestones, as well as factors that are part of the social role of the modern UN conference interpreter. Studies by Angelelli (2004) and Zwischenberger (2013) serve as the basis, and certain criteria defined by them, such as e.g. *visibility vs. invisibility*, were incorporated in this thesis. The analysis of the comprehensive interview study was done according to Mayring (2010), meaning the statements were bundled, summarized and divided into four main categories: scope of functions of UN conference interpreters, division of responsibilities and preparatory work, the interpreter's own perception of his or her professional identity and other data that does not fit into any of the above categories. The results of the study show that the target group considers itself experts in their field, specializing in the areas of the UN based on continuous comprehensive preparatory work. Opinions on interpersonal interaction and neutrality during interpreting coincide less than those on power, team work, requirements and expectations of third parties. The interviewees offer a critical point of view based on their experience. Therefore, the study results provide a realistic insight into the work environment of UN conference interpreters. They illustrate how well the interpreters define their professional identity and know the importance of the profession to the organization.