



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

Der Ausbildungshintergrund von ÜbersetzerInnen als
Kriterium bei der Vergabe von Inhouse-Arbeitsplätzen in
Österreich

verfasst von / submitted by

Holzer Susanne, BA

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

Wien, 2023/ Vienna 2023

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

UA 070 331 351

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

Masterstudium Translation Deutsch Spanisch

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Hanna Risku

Danksagung

Zu Beginn möchte ich mich bei meiner Betreuerin Univ.-Prof. Dr. Hanna Risku bedanken, dass sie mir immer mit Interesse zur Seite stand und mir auch die Kontaktaufnahme mit vielen InterviewpartnerInnen ermöglichte.

Des Weiteren möchte ich mich herzlichst bei meinen InterviewpartnerInnen bedanken, ohne die das Erstellen dieser Arbeit nicht möglich gewesen wäre.

Zum Schluss natürlich noch vielen lieben Dank an meine Eltern Brigitte und Christian, meine Großeltern Aloisia und Franz und Monika und Josef, die mich all die Jahre während meines Studiums unterstützt haben.

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	5
1 Einleitung.....	6
2 Was ist ein/e professionelle/r ÜbersetzerIn?	8
2.1 Erwartungen an professionelle ÜbersetzerInnen	11
3 Aktueller Forschungsstand zum Ausbildungshintergrund der Inhouse-ÜbersetzerInnen in Österreich.....	11
3.1 Inhouse-ÜbersetzerInnen in Österreich	12
3.2 Benötigte bzw. erwartete Fähigkeiten von Inhouse-ÜbersetzerInnen.....	12
3.2.1 ÜbersetzerInnen mit translationswissenschaftlichem Studium.....	12
3.2.2 Übersetzerische Expertise bzw. Berufserfahrung und die mit ihr erworbenen Fähigkeiten.....	16
3.3 Erwartungen von StudentInnen an Praktika in der Sprachindustrie.....	16
3.4 Ausbildungshintergrund von (Inhouse-)ÜbersetzerInnen	17
3.4.1 AbsolventInnen von translationswissenschaftlichen Studien am Arbeitsmarkt	21
3.5 Die UN-Aufnahmekriterien für Inhouse-ÜbersetzerInnen als Beispiel	22
4 Methodische Herangehensweise und Auswertungsprozess	23
4.1 Auswahl und Daten der InterviewpartnerInnen.....	24
4.2 Interviewfragebogen	26
4.3 Durchführung der Interviews.....	27
4.4 Hypothesen vor dem Forschungsbeginn.....	28
5 Interviewanalyse und Ergebnisse	29
5.1 Professionelle ÜbersetzerInnen und ihre Kompetenzen.....	29
5.2 Professionelle ÜbersetzerInnen und das von ihnen erwartete Wissen	31
5.3 Erwartetes Wissen und Fähigkeiten von Inhouse-ÜbersetzerInnen und Vorwissen als Kriterium bei der Jobvergabe	32
5.4 Der Ausbildungshintergrund und das translationswissenschaftliche Studium als Kriterium bei der Jobvergabe	35
5.5 Zusätzliche Ausbildungen als Kriterium	42
5.6 Praktika als Kriterium.....	43
5.7 Berufserfahrung als Kriterium.....	45
5.8 Erwartungen an die eingestellten Inhouse-ÜbersetzerInnen	49
5.9 Unsicherheiten im Einstellungsprozess	51

5.10	Erfahrungen der InterviewpartnerInnen mit Inhouse-ÜbersetzerInnen.....	52
5.11	Der Bewerbungsprozess: Aufnahmetests, Probeübersetzungen und das Bewerbungsgespräch	54
5.12	Das wichtigste Kriterium für die InterviewpartnerInnen im Vergleich mit den Ergebnissen.....	56
6	Exkurs: Stellenanzeigen und die Ergebnisse der Interviewanalyse im Vergleich	59
7	Die Ergebnisse im Überblick.....	60
8	Zusammenfassung.....	61
9	Bibliographie	63
10	Anhang.....	66
10.1	Interviewfragebögen.....	66
10.2	Stellenanzeigen.....	68
10.3	Interviews	72
11	Abstract.....	159

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ausbildungshintergrund polnische gerichtlich beeidigte ÜbersetzerInnen 2013 (Solová 2015:246)	18
Abbildung 2: Ausbildungshintergrund polnische gerichtlich beeidigte ÜbersetzerInnen (Französisch) – Vergleich 2009 und 2013 (Solová 2015:247)	18
Abbildung 3: ArbeitgeberInnenkategorien.....	26
Abbildung 4: Dauer der Interviews in Minuten	28
Abbildung 5: Ausschnitt aus Interview 7	39
Abbildung 6 Stellenanzeige 1	68
Abbildung 7 Stellenanzeige 2	68
Abbildung 8 Stellenanzeige 3	69
Abbildung 9 Stellenanzeige 4	69
Abbildung 10 Stellenanzeige 5	70
Abbildung 11 Stellenanzeige 6	70
Abbildung 12 Stellenanzeige 7	71

1 Einleitung

Als StudentIn Stellenanzeigen zu lesen kann einschüchternd sein. Vorausgesetzt werden Berufserfahrung, zusätzliche Ausbildungen und Kenntnisse, von denen an der Universität noch nie die Rede war. Wenn dann auch noch große Übersetzungsbüros damit werben, dass ihre MitarbeiterInnen von HörakustikexpertInnen über TechnikerInnen bis hin zu WirtschaftsstudentInnen reichen, wird einem schnell bewusst, dass sofort noch drei weitere Studien absolviert werden müssen, um überhaupt als ÜbersetzerIn arbeiten zu können. Oder stimmt das doch nicht? Genau diese Frage soll die vorliegende Arbeit näher untersuchen. Der Fokus liegt hier vor allem auf dem Ausbildungshintergrund bzw. der Wichtigkeit einer übersetzerischen Ausbildung. Mit der Forschungsfrage „Inwiefern ist der Ausbildungshintergrund von ÜbersetzerInnen in Österreich ein Kriterium bei der Vergabe von Inhouse-Arbeitsplätzen?“ soll untersucht werden, welche Rolle der Ausbildungshintergrund in der Entscheidungsfindung beim Einstellungsprozess spielt. Aber auch Faktoren wie die Berufserfahrung, zusätzliche Ausbildungen, besondere Kenntnisse und Soft Skills werden miteinbezogen, um einen Überblick über die tatsächlich geforderten Qualifikationen liefern zu können. Wer könnte diese Frage besser beantworten als ArbeitgeberInnen selbst? Aus diesem Grund wurde entschlossen, qualitative Interviews mit ArbeitgeberInnen zu führen und sie nach ihren persönlichen Meinungen und Erfahrungen zu fragen, um den bestmöglichen Blickwinkel auf dieses Thema garantieren zu können.

Es gibt ein großes Forschungsdefizit in Bezug auf Inhouse-ÜbersetzerInnen und die Ausbildungshintergründe von festangestellten ÜbersetzerInnen. Einige Studien, wie z.B. jene von Álvarez-Álvarez und Arnáiz-Uzquiza (2017), die auch in der vorliegenden Masterarbeit besprochen werden, befassen sich zwar mit dem Verhältnis zwischen der Ausbildung von AbsolventInnen eines translationswissenschaftlichen Studiums und der Realität der Anforderungen an ÜbersetzerInnen am Arbeitsmarkt, jedoch gibt es wenige Studien, welche die Meinungen der ArbeitgeberInnen berücksichtigen bzw. den Ausbildungshintergrund von festangestellten ÜbersetzerInnen näher beleuchten. Die vorliegende Arbeit soll einen Beitrag zu diesem Thema liefern.

Im ersten Kapitel wird zuerst die zentrale Frage mit Hilfe von Literaturrecherche beantwortet und beleuchtet, was professionelle ÜbersetzerInnen sind, wie sie definiert werden und welche Erwartungen an sie gestellt werden. Hierbei geht es vor allem um ÜbersetzerInnen im Allgemeinen, sowohl freiberufliche als auch festangestellte. Es wird mit

einer Studie von Angelone und García (2017) auch darauf eingegangen, welche Erwartungen es an professionelle ÜbersetzerInnen im Allgemeinen gibt. Da aber der Schwerpunkt dieser Arbeit auf Inhouse-ÜbersetzerInnen liegt, wird dieser Teil kurz gehalten.

Im nächsten Kapitel wird der Forschungsstand zum Ausbildungshintergrund der Inhouse-ÜbersetzerInnen in Österreich beleuchtet. Dabei geht es um einen generellen Überblick über das Thema. Aber vor allem geht es auch darum, welche Fähigkeiten laut Literatur von Inhouse-ÜbersetzerInnen erwartet werden, welche Rolle Praktika bei der Jobvergabe spielen und welche Fähigkeiten durch die Berufserfahrung als ÜbersetzerIn erworben werden. Des Weiteren wird auf Studien und Statistiken eingegangen, die sich mit dem Ausbildungshintergrund von Inhouse-ÜbersetzerInnen beschäftigen und mit der Frage, welchen Berufen AbsolventInnen von translationswissenschaftlichen Studien nachgehen. Als Beispiel für Aufnahmekriterien von Inhouse-ÜbersetzerInnen werden die Anforderungen und Voraussetzungen der Vereinten Nationen (UN) analysiert.

In den beiden weiteren Kapiteln werden die methodische Herangehensweise, der Auswertungsprozess und die Ergebnisse der Interviewanalyse vorgestellt. Hier werden auch die Daten der InterviewpartnerInnen und die Interviewfragebögen näher erläutert. Analysiert wird zuerst die Meinung der Befragten zu ÜbersetzerInnen im Allgemeinen, bevor dann auf Inhouse-ÜbersetzerInnen eingegangen wird. Dabei werden das Vorwissen, der Ausbildungshintergrund, zusätzliche Kriterien, Praktika und die Berufserfahrung als Kriterium für die Jobvergabe untersucht und verglichen. Es werden auch noch die Erwartungen der InterviewpartnerInnen an ihre MitarbeiterInnen näher betrachtet sowie die Unsicherheiten im Einstellungsprozess und die Erfahrungen der InterviewpartnerInnen mit ÜbersetzerInnen mit verschiedenen Ausbildungshintergründen untersucht. Danach wird noch auf den Einstellungsprozess in den verschiedenen Firmen, Institutionen und Organisationen eingegangen und abschließend das wichtigste Kriterium nochmals hervorgehoben.

Das darauffolgende Kapitel ist ein kurzer Exkurs zu den Stellenanzeigen für Inhouse-ÜbersetzerInnen, die dann mit den Ergebnissen dieser Arbeit verglichen werden. Das soll einen kleinen Einblick bringen, ob die geforderten Kriterien in Stellenanzeigen mit den geforderten Kriterien der InterviewpartnerInnen übereinstimmen.

2 Was ist ein/e professionelle/r ÜbersetzerIn?

Bevor geklärt werden kann, was ein/e professionelle/r ÜbersetzerIn ist, muss der Begriff des translationswissenschaftlichen Studiums definiert werden, da es ein wesentlicher Teil dieser Arbeit ist. Mit dem translationswissenschaftlichen Studium ist das Studium gemeint, das gezielt eine Berufsvorbildung für ÜbersetzerInnen darstellt. Zum besseren Verständnis soll hier die Beschreibung des „Masterstudiums Translation“ der Universität Wien zitiert werden:

Das Ziel des Masterstudiums Translation an der Universität Wien ist die Befähigung zur Tätigkeit als Translatorinnen und Translatoren bzw. Kommunikationsfachleute für fremden Bedarf über sprachliche, kulturelle und fachliche Barrieren hinweg sowie zur Tätigkeit in Wissenschaft und Forschung. Dies geschieht durch den integrativen Erwerb von wissenschaftlichen und praktischen Kompetenzen und Methoden, die für die berufliche Tätigkeit im Bereich der transkulturellen Kommunikation und Translation erforderlich sind. [...] Das Studium dient der wissenschaftlichen und praxisorientierten Analyse und Mitgestaltung der aktuellen und historischen Dimension von Translation und ihrer Bedeutung in der Gesellschaft. Unter sich ständig wandelnden gesellschaftlichen und technologischen Bedingungen sind die Absolventinnen und Absolventen des Masterstudiums befähigt, (selbst-)verantwortlich in einer globalisierten Gesellschaft translatorisch zu handeln, erworbenes Wissen zu verarbeiten, ihre Fähigkeiten anzuwenden und zu vermitteln, sich selbständig weiterzuentwickeln, sich flexibel an neue Tätigkeitsfelder anzupassen und sie kompetent mitzugestalten. (Universität Wien 2023)

Abzugrenzen sind hiervon philologische Studien bzw. Sprachstudien, die keine translatorische Ausbildung im Studienplan inbegriffen haben.

Um nun zu verstehen, was Personen zu professionellen ÜbersetzerInnen macht, werden zuallererst Daniel Gouadecs (2007) Aussagen zu diesem Thema näher betrachtet. Gouadec (2007) schreibt in seinem Buch *Translation as a Profession* über den Beruf des Übersetzers bzw. der Übersetzerin, den Übersetzungsprozess, die Ausbildung von ÜbersetzerInnen sowie die ArbeitgeberInnen und fasst damit den Berufsstand der ÜbersetzerInnen mit all seinen Facetten zusammen. Dabei erwähnt er einige Punkte, die für diese Arbeit relevant sind. Gleich zu Beginn im Vorwort erläutert er, dass zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Buches viele Menschen glaubten, dass Übersetzen eine eher leichte und unkomplizierte Tätigkeit sei und dass diese Aufgabe auch Personen ohne einschlägige Ausbildung übernehmen könnten. Daraufhin schreibt er Folgendes:

It must be emphasized from the start that the qualified professional translator is a vital player, both economically and technically: professional translators are highly skilled technical experts, both on account of the contents they translate and of the various ever more sophisticated IT tools and software they must be able to use. They are in fact experts in multilingual multimedia communication engineering. Languages are essential, but insufficient. What is needed beyond absolute linguistic proficiency is a perfect knowledge of the relevant cultural, technical, legal, commercial backgrounds, and a full understanding of

the subject matter involved. What is needed too, is a gift for writing, an insatiable thirst for knowledge and the stamina, thoroughness and sense of initiative needed to find any information (or informant) that might be required to fully understand that subject matter. And no translator can hope to survive and thrive without the ability to relate effectively and smoothly – both professionally and personally – with numerous partners: clients, colleagues, suppliers of information and terminology, revisers, employers, tax and social security officers, Internet access providers, and many more. A good grounding in marketing, management and accountancy will do no harm in this respect. (Gouadec 2007:xvii)

Das bedeutet, dass Gouadec (2007) eine/n professionelle/n ÜbersetzerIn als jemanden beschreibt, die/der technisch sehr begabt ist. Die Person muss neben dem, was sie übersetzt, auch in der Lage sein, CAT-Tools und verschiedenste Software zu benutzen. Zur kurzen Erklärung: „CAT“ ist die Abkürzung für Computer-Assisted Translation. Bei einem CAT-Tool handelt es sich um Software, die speziell für das Übersetzen entwickelt wurde und beim Translationsprozess helfen soll. Es gibt viele verschiedene CAT-Tools mit verschiedenen Funktionen, gemeinsam haben aber prinzipiell alle, dass sie eine unterstützende Funktion haben und es ermöglichen, Übersetzungen zu bearbeiten, abzulegen und zu speichern. Im Allgemeinen sind CAT-Tools aber nicht dafür da, eine Übersetzung selbstständig anzufertigen (Trados 2022). Gouadec (2007) geht sogar so weit, ÜbersetzerInnen als ExpertInnen in der multilingualen und multimedialen Kommunikationstechnik zu bezeichnen. Neben dem höchsten Verständnis einer Sprache müssen auch Kenntnisse über die Kulturen und Themen des zu übersetzenden Textes vorhanden sein. Er erwähnt noch einige weitere Fähigkeiten und Soft Skills und sagt somit, dass Übersetzen ein Beruf ist, der mit vielen Kompetenzen einhergeht und erlernt werden muss.

Die Meinung der Gesellschaft über den Beruf einer Sprachmittlerin bzw. eines Sprachmittlers (einer Person, die übersetzt) war im Jahr 2005 in Deutschland laut Wilss (2005) jene, dass im Grunde genommen jeder Mensch, der eine Fremdsprache in Grundzügen beherrscht, übersetzen kann und es durch Weiterbildungen verbessert werden kann. Übersetzen, so der Glaube, sei etwas, zu dem jeder Mensch von Geburt an fähig ist und das zu den grundlegenden menschlichen Fähigkeiten gehört. Diese Auffassung ist dem Umstand zu schulden, dass sich viele mehrsprachig aufgewachsene Personen schon im Kindesalter in verschiedenen Sprachen unterhalten können und teilweise auch für ihre Eltern in Alltagssituationen dolmetschen. Auch die Einstellung vieler Firmenleitungen, dass Übersetzen (und auch Dolmetschen) ohne größeres Wissen oder eine Ausbildung funktioniert, konnte durch Aufklärungsversuche größtenteils nicht geändert werden. Wilss (2005) erklärt aber, dass Übersetzen keine leicht zu erlernende Basisfähigkeit eines Menschen ist, sondern viel Aufwand betrieben werden muss, um auf ein professionelles Niveau zu kommen. Es sind

spezielles Wissen, Übersetzungstechniken, Problembewusstsein etc. notwendig (Wilss 2005:158f.). Wilss (2005) beschreibt das professionelle Übersetzen mit folgenden Worten und kritisiert, dass von vielen Personen nicht erkannt wird, dass:

[...] Übersetzen auf funktionale Konvergenz zwischen Ausgangs- und Zieltext abzielt, dass sich diese Konvergenz nicht von selbst einstellt, sondern oft das Ergebnis mühevoller und zeitraubender Denk- und Formulierungsprozesse ist, dass flüssiges übersetzerisches Handeln auf dem Erkennen und der Aktivierung von verhaltenssteuernden, erfahrungsbasierten Mustern beruht, dass qualifiziertes Übersetzen differenzierte Lernprozesse voraussetzt. (Wilss 2005:159)

Das bedeutet, dass Übersetzen sehr wohl erlernt werden muss, da es sich nicht um ein reines wörtliches Übertragen von einer Sprache in die andere handelt.

Bei Universitas, dem Berufsverband für Dolmetschen und Übersetzen in Österreich, gibt es einige Kriterien, die erfüllt werden müssen, um Mitglied zu werden. Diese sind, dass jemand entweder gerade ein translationswissenschaftliches Masterstudium im In- oder Ausland macht oder bereits ein translationswissenschaftliches Masterstudium im In- oder Ausland absolviert hat. Auch akzeptiert werden Personen, die eine andere Ausbildung abgeschlossen haben (Universitas nennt hier als Beispiel ein abgeschlossenes Philologie-Studium) und einschlägige Berufserfahrung nachweisen können (Universitas 2022). Diese Voraussetzungen für die Mitgliedschaft lassen interpretieren, dass ein/e professionelle/r ÜbersetzerIn für den Berufsverband jemand ist, der/die ein translationswissenschaftliches Studium abgeschlossen hat bzw. gerade studiert. Wenn dies nicht der Fall ist, zählt auch Berufserfahrung als Kriterium, um als professionelle/r ÜbersetzerIn zu gelten. Auch der BDÜ, der Bundesverband der Dolmetscher und Übersetzer in Deutschland, hat ähnliche Voraussetzungen für die Mitgliedschaft und beschreibt diese näher auf seiner Website. Zusammengefasst lässt sich sagen, dass der BDÜ AbsolventInnen eines Studiums des In- oder Auslandes aufnimmt, wenn es sich bei dem Studium um ein Master- oder Bachelorstudium im Bereich Übersetzen oder Dolmetschen handelt. Es werden außerdem Personen aufgenommen, die Prüfungen als ÜbersetzerIn oder DolmetscherIn in Deutschland absolviert haben, ein abgeschlossenes Studium wird hier nicht als Kriterium genannt. Des Weiteren werden Personen als Mitglieder akzeptiert, wenn sie ein Fremdsprachenstudium (In- oder Ausland) abgeschlossen haben und über fünf Jahre Berufserfahrung verfügen, oder auch Personen, die ein Studium (In- oder Ausland) gleich welcher Fachrichtung abgeschlossen haben und über sieben Jahre Berufserfahrung verfügen. Auch MasterstudentInnen, die ein Studium mit dem Schwerpunkt Übersetzen und Dolmetschen besuchen, können beitreten (BDÜ 2022). Auch

diese Voraussetzungen der Mitgliedschaft lassen erkennen, dass ein Studium im Bereich der Translationswissenschaft für den BDÜ ein wichtiges Kriterium darstellt, um als professionelle/r ÜbersetzerIn gesehen zu werden. Im Vergleich zu Universitas (2022) ist für den deutschen Verband Berufserfahrung aber kein ausschlaggebender Grund, aufgenommen zu werden, denn hier werden auch Personen aufgenommen, die kein Sprach- oder translationswissenschaftliches Studium abgeschlossen haben. Bei Universitas (2022) gibt es auf der Website keine klare Definition, welche anderweitigen Ausbildungen für die Mitgliedschaft akzeptiert werden. Es wirkt aber eher so, als würden Studien, die sich mit Sprachen beschäftigen, bevorzugt werden.

2.1 Erwartungen an professionelle ÜbersetzerInnen

Angelone und García (2017) stellten in ihrer Studie neun ProjektmanagerInnen die Frage, was sie von professionellen ÜbersetzerInnen erwarten. Dabei war die pünktliche Abgabe der Übersetzungen mit Abstand das wichtigste Kriterium der ÜbersetzerInnen. Erst danach kamen Qualität und Genauigkeit der Übersetzungen. Auch sprachliche Kompetenz, Verantwortung, Ansprechbarkeit und Engagement wurden genannt. ProjektmanagerInnen empfanden es auch als wichtig, dass die ÜbersetzerInnen mit ihnen gut kommunizieren und interagieren können (Angelone und García 2017:131f.). In der vorliegenden Masterarbeit wird in späteren Kapiteln überprüft, in wie weit die Ergebnisse von Angelone und García (2017) mit jenen dieser Arbeit übereinstimmen. Es ist aber zu beachten, dass es sich hierbei auch um freiberufliche ÜbersetzerInnen handelte und nicht nur um Inhouse-ÜbersetzerInnen, wie es bei der Untersuchung dieser Arbeit der Fall ist.

3 Aktueller Forschungsstand zum Ausbildungshintergrund der Inhouse-ÜbersetzerInnen in Österreich

In diesem Kapitel muss zuerst geklärt werden, was mit Ausbildungshintergrund gemeint ist. Unter dem Ausbildungshintergrund werden in dieser Arbeit die abgeschlossenen Berufsausbildungen, Studiengänge oder auch Weiterbildungen verstanden, die ÜbersetzerInnen haben, die als Inhouse-ÜbersetzerInnen arbeiten. Da aber die Forschungsfrage dieser Masterarbeit den Ausbildungshintergrund in Relation zu anderen Faktoren stellt, ist es notwendig, auch diese zu untersuchen. Damit gemeint sind Faktoren wie

Berufserfahrung, zusätzliche Aus- bzw. Weiterbildungen, Praktika sowie Hard Skills und Soft Skills.

3.1 Inhouse-ÜbersetzerInnen in Österreich

Auch der Begriff *Inhouse-ÜbersetzerInnen* sollte geklärt werden. In der vorliegenden Arbeit bezieht sich das Wort *inhouse* immer auf ÜbersetzerInnen, die als festangestellte ÜbersetzerInnen in einem Unternehmen, einer Organisation oder einer Institution arbeiten. Das bedeutet, dass mit *Inhouse-Arbeitsplatz* jene Arbeitsplätze gemeint sind, wo ÜbersetzerInnen festangestellt in einem Unternehmen, einer Organisation oder einer Institution arbeiten. Laut Duden ist die Definition für *inhouse*: „innerhalb des eigenen Unternehmens, hausintern“ (Duden 2022a). Das Wort wird auch hier mit dieser Definition verwendet.

Untersucht werden sollte auch die Statistik, wie viele Personen in Österreich gerade als Inhouse-ÜbersetzerInnen arbeiten. Leider konnte keine Statistik zur Anzahl der aktuell festangestellten ÜbersetzerInnen in Österreich gefunden werden. Auch Statistik Austria konnte auf Anfrage keine Daten zu diesem Thema liefern.

3.2 Benötigte bzw. erwartete Fähigkeiten von Inhouse-ÜbersetzerInnen

Im Folgenden sollen Fähigkeiten von Inhouse-ÜbersetzerInnen dargestellt werden, die sie benötigen, um als solche arbeiten zu können. Vor allem liegt hierbei der Fokus auf Personen, die ein translationswissenschaftliches Studium abgeschlossen haben. Dies dient dazu, einen Überblick über die aktuellen Forschungsergebnisse zu liefern, um später die Ergebnisse dieser Arbeit besser in Relation setzen zu können.

Nachfolgend wird der Begriff der *ArbeitgeberInnen* erwähnt. In der vorliegenden Arbeit sind mit *ArbeitgeberInnen* immer jene Personen gemeint, die für das Einstellen von Inhouse-ÜbersetzerInnen zuständig sind. Damit sind nie Firmen, Organisationen oder Institutionen gemeint.

3.2.1 ÜbersetzerInnen mit translationswissenschaftlichem Studium

Laut Hao und Pym (2021) ist es schwierig herauszufinden, welche Fähigkeiten AbsolventInnen eines translationswissenschaftlichen Studiums haben müssen, um als ÜbersetzerInnen eingestellt zu werden, da Untersuchungen diesbezüglich meist ungenaue

Aussagen treffen. Sie kritisieren vor allem, dass Studien ArbeitgeberInnen nicht nach ihren persönlichen Kriterien beim Einstellungsprozess befragen. Dadurch kann es vorkommen, dass generalisierte Kriterien genannt werden könnten, welche die Firma beispielsweise als Werbung an KundInnen verkauft, und nicht jene Kriterien, die eigentlich entscheidend sind, um eingestellt zu werden. Um näher zu erklären, was damit gemeint ist, nennen Hao und Pym (2021) folgendes Beispiel: Die Untersuchung einer großen Studie über europäische ArbeitgeberInnen hat ergeben, dass die wichtigste Fähigkeit „die Fähigkeit 100%ige Genauigkeit zu erzeugen“ (Hao und Pym 2021:159) ist. Würden aber ArbeitgeberInnen zu ihren persönlichen Kriterien beim Einstellungsprozess befragt werden, würden diese vielleicht eher Pünktlichkeit, Spezialisierung in einem Fachgebiet oder kulturelle Adaption nennen. Das bedeutet, dass eine Untersuchung der persönlichen Meinungen und Erfahrungen von ArbeitgeberInnen realistischere Ergebnisse bringen würde als die Antworten von Firmen im Allgemeinen (Hao und Pym 2021: 159).

Des Weiteren wird bei Hao und Pym (2021) über eine Studie gesprochen, die AbsolventInnen eines translationswissenschaftlichen Studiums befragte, welche Fähigkeiten ihrer Meinung nach in ihrem aktuellen Job hilfreich sind. Die Untersuchung zeigt, dass „CAT-Tool-Kenntnisse“, „Fachgebiet und allgemeine Übersetzung“ und „Terminologie“ von den AbsolventInnen als wichtig empfunden werden. Hierbei kritisieren Hao und Pym (2021) aber die Aufteilung der Ergebnisse der Studie. Dadurch, dass bei dieser Studie nicht nur AbsolventInnen von translationswissenschaftlichen Studien befragt wurden, die in der Sprachindustrie arbeiten, sondern auch AbsolventInnen des Studiums inkludiert wurden, die auch in anderen Bereichen arbeiteten, kann keine klare Aussage über die Wichtigkeit von bestimmten Fähigkeiten für ÜbersetzerInnen gezogen werden. Befragt wurden die AbsolventInnen in dieser Studie auch, welche Fächer in den Studiengängen mehr Aufmerksamkeit bekommen sollten bzw. ob es Fächer gibt, die hinzugefügt werden sollten. Sehr wichtig empfanden die Befragten „Computer und CAT-Tools“, aber auch „Projektmanagement“, „Fachwissen“, „Terminologiemanagement“ und „Qualitätsmanagement“. Aber hier kritisieren Hao und Pym (2021) wieder, dass es keine Indikation gibt, ob diese Ergebnisse zustande kamen, weil die Befragten die Fähigkeiten im Berufsleben brauchten oder weil sie der Meinung waren, dass sie im Studium zu wenig unterrichtet wurden (Hao und Pym 2021: 160).

Álvarez-Álvarez und Arnáiz-Uzquiza (2017) besprechen in ihrer Studie das Zusammenspiel der translationswissenschaftlichen Studiengänge in Spanien mit der Einsatzfähigkeit im späteren Berufsleben. Um die Einsatzfähigkeit von AbsolventInnen am

Translationsmarkt zu gewährleisten bzw. zu verbessern, wurden Vorschläge zur Verbesserung der Curricula diskutiert. Álvarez-Álvarez und Arnáiz-Uzquiza (2017) zitieren hierfür ExpertInnen, die raten, mehr Fokus auf die Fähigkeiten im Projektmanagement und in der Revision sowie die Stärkung des professionellen Umgangs mit Übersetzungen zu legen. Erwähnt wird ebenfalls, dass einige ExpertInnen sich dafür aussprechen, dass auch anderweitige Fähigkeiten wie Verkaufs- und Marketing-Fähigkeiten, Kenntnisse im Finanzwesen, Selbstmotivation, Zeitmanagement und organisatorische Strategien unterrichtet werden sollten (Álvarez-Álvarez und Arnáiz-Uzquiza 2017:142).

Um die Thesen der erwähnten ExpertInnen zu untersuchen, befragten Álvarez-Álvarez und Arnáiz-Uzquiza sowohl StudentInnen und AbsolventInnen von translationswissenschaftlichen Studien in Spanien als auch ArbeitgeberInnen von TranslatorInnen (Álvarez-Álvarez und Arnáiz-Uzquiza 2017:146). Fähigkeiten, die StudentInnen als wichtig für den Berufseinstieg empfanden, von denen sie aber in der Universität zu wenig Unterricht erhielten, waren: Dolmetschfähigkeiten, Sprachfähigkeiten und Fachgebieten-spezialisierung (Álvarez-Álvarez und Arnáiz-Uzquiza 2017:155). Die Fähigkeiten, die sich die befragten 25 ArbeitgeberInnen von AbsolventInnen wünschten, waren vor allem eine bessere Ausbildung im Umgang mit CAT-Tools (40 %), bessere Sprachkenntnisse der Mutter- und Fremdsprache (20 %) und professionelle Übersetzungsfähigkeiten (12 %). Auch firmenbasiertes Wissen bzw. Fähigkeiten wurden von 8 % der Befragten verlangt, abhängig vom Bereich, in dem die Firma tätig war. 72 % der ArbeitgeberInnen, die Praktikumsplätze an StudentInnen vergeben, gaben an, dass sie den PraktikantInnen zusätzliche Schulungen in folgenden Bereichen gegeben hatten: IT- und CAT-Tools, professionelle Übersetzungsfähigkeiten und Projektmanagement. Das bedeutet, dass in der Praxis zusätzlich zu den oben erwähnten erwünschten Fähigkeiten der ArbeitgeberInnen auch noch Projektmanagement eine wichtige Kompetenz zu sein scheint (Álvarez-Álvarez und Arnáiz-Uzquiza 2017:150).

Um herauszufinden, welche Fähigkeiten im Berufsalltag tatsächlich am wichtigsten sind, um als ÜbersetzerIn tätig zu sein, ist der Vergleich der Antworten der ArbeitgeberInnen mit den Antworten der AbsolventInnen von translationswissenschaftlichen Studien in der Arbeit von Álvarez-Álvarez und Arnáiz-Uzquiza (2017) entscheidend. Von den 102 befragten AbsolventInnen gaben 36 an, dass die professionellen Kompetenzen im Studium vernachlässigt wurden, diese aber im Berufsalltag sehr wichtig sind. Auch Kenntnisse, die eher in den Bereich von freiberuflichen ÜbersetzerInnen fallen, wie Projektmanagement, Steuern, Arbeitsmarkt und Rechnungsausstellung wurden als wichtig erachtet. Des Weiteren wurden das Ausbauen der Kompetenzen im Umgang mit CAT-Tools und Fachspezialisierung

genannt. Interessant ist hier auch zu erwähnen, dass 90 % der Befragten nach dem Abschluss des Studiums weiterbildende Kurse besucht hatten. Ungefähr die Hälfte (49 %) nahm an Kursen teil, um ihre Fremdsprachkompetenzen zu stärken oder auch um neue Sprachen zu lernen. Weiters hatten 15 % Fortbildungen in Bezug auf CAT-Tools und EDV-Kenntnisse gemacht. Von den ÜbersetzerInnen, die in Firmen arbeiteten, hatten 9 % firmeninterne Weiterbildungen in den Bereichen CAT-Tools, Projektmanagement, Umgang mit bestimmter Software und Inhouse-Standards bekommen (Álvarez-Álvarez und Arnáiz-Uzquiza 2017:154). Daraus lässt sich unter anderem schließen, dass weiterbildende Kurse nach dem Abschluss des Studiums wichtig für den Einstieg ins Berufsleben sowohl als freiberufliche/r ÜbersetzerIn als auch als Inhouse-ÜbersetzerIn sind.

Auch Do (2020) fand in ihrer Studie über die Arbeitsanforderungen von ÜbersetzerInnen und Vorbereitung von StudienabsolventInnen in Australien und Vietnam einiges über die erwarteten Fähigkeiten von ÜbersetzerInnen heraus. Sie zitiert hier auch die Ergebnisse einer Dissertation, die über 300 Inhouse-ÜbersetzerInnen zu dem Wissen und den Fähigkeiten befragte, die ihnen beim Berufseinstieg gefehlt hatten. Die Untersuchung ergab, dass Sprachkenntnisse und Fachwissen vorausgesetzt wurden, aber neben diesen beiden Qualitäten wurden vor allem auch die Recherchefähigkeit, der Umgang mit Technik, zwischenmenschliche Fähigkeiten und Zeitmanagement verlangt (Do 2020:232).

Zusätzlich erlernte Fähigkeiten bzw. Qualifikationen hatten sich laut Brence (2007) 44 % der AbsolventInnen des translationswissenschaftlichen Studiums an der Universität Graz, die sie im Jahr 2005 befragt hat, angeeignet. Dabei handelte es sich zumeist um weitere erworbene Sprachkenntnisse. Hinzugefügt wurde auch, dass es sich des Öfteren nicht nur um eine weitere Zusatzqualifikation handelte, sondern dass viele Befragte sogar mehrere abschlossen. Jedoch war es meistens der Fall, dass die Aneignung dieser Fähigkeiten bzw. Qualifikationen während des Studiums passierte und nicht nach dem Abschluss. Brence (2007) erwähnt, dass viele Befragte meinten, dass es ohne weitere Zusatzqualifikationen sehr schwer ist, eine Beschäftigung zu finden. Die erwähnten Qualifikationen bezogen sich neben den zusätzlichen Sprachkenntnissen vor allem auf BWL und Recht (Brence 2007:50f.). Wie später in der Analyse der Interviews der vorliegenden Arbeit gezeigt wird, sind zusätzliche Kompetenzen nicht notwendig, um eine Festanstellung als Inhouse-ÜbersetzerIn zu finden. Die Antworten der Befragten der Studie von Brence (2007) könnten deshalb so unterschiedlich zu den Ergebnissen dieser Arbeit sein, da es sich beim Großteil der InterviewpartnerInnen um Personen handelte, die erst vor kurzem das Studium abgeschlossen hatten. Des Weiteren könnte es sein, dass sich die Situation bzw. die Wichtigkeit der

zusätzlichen Fähigkeiten seit dem Jahr 2005 stark geändert hat oder dass der Abschluss eines translationswissenschaftlichen Studiums heute eine bessere Stellung hat als damals. Dies bedürfte aber weiterer Forschungen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die am häufigsten erwähnten Fähigkeiten Sprachkenntnisse, Umgang mit CAT-Tools, Recherchefähigkeiten, Professionalität, Fachwissen und zwischenmenschliche Fähigkeiten sind.

3.2.2 Übersetzerische Expertise bzw. Berufserfahrung und die mit ihr erworbenen Fähigkeiten

Angelone und García (2017) sagen, dass Studien über die Berufserfahrung von ÜbersetzerInnen der vergangenen Jahrzehnte gezeigt haben, dass es einige Fähigkeiten gibt, die im Laufe der Jahre verbessert und perfektioniert werden. Einige davon sind z. B. Automatismen beim Abfragen von aufgabenabhängigen Informationen, Herangehensweisen beim Lösen von Problemen, effizientes Planen von Aufgaben und die Auswahl von relevanten Übersetzungsstrategien für die aktuelle Übersetzung. Auch die Textverarbeitung erfolgt bei erfahrenen ÜbersetzerInnen anders als zu Beginn ihrer Karriere. Beim Lesen werden statt individueller Wörter größere Textteile wahrgenommen und die Aufmerksamkeit richtet sich im Laufe der Jahre mehr auf den Zieltext anstatt auf den Ausgangstext (Angelone und García 2017:124f.).

3.3 Erwartungen von StudentInnen an Praktika in der Sprachindustrie

Dieses Kapitel soll einen Überblick darüber geben, was sich StudentInnen von translationswissenschaftlichen Studien von Praktika in der Sprachindustrie erwarten. Das geschieht aus dem Grund, da es auch bei der Forschung der vorliegenden Masterarbeit um Praktika von BewerberInnen geht. Dafür wird die Studie von Ming mit dem Titel *Perception of translation graduates on translation internships, with mixed-methods approach* aus dem Jahre 2017 herangezogen. In dieser Studie wurden AbsolventInnen von translationswissenschaftlichen Studien im Raum Hong Kong nach den Erwartungen und Erfahrungen von Praktika befragt. Dies sollte dazu dienen, die Lernerfahrung von StudentInnen zu untersuchen, die ein Praktikum absolviert hatten. Für diese Arbeit sind jedoch vor allem die Erwartungen und Erfahrungen der Befragten wichtig.

Laut Ming (2017) erwarten sich StudentInnen von einem Praktikum im Bereich der

Sprachindustrie, dass sich durch das Praktikum die Chancen erhöhen, einen passenden Job nach dem Abschluss des Studiums zu finden. Die Rolle des Praktikums als Hilfestellung für Firmen und Organisationen, MitarbeiterInnen zu finden, wurde von den StudentInnen als eher unwichtig eingeschätzt. Umgekehrt fanden die Befragten auch, dass ein Praktikum nicht unbedingt eine Hilfe dabei sein muss, einen Vollzeitjob zu finden. Die Möglichkeit einer Vollzeitbeschäftigung bei der Firma bzw. Organisation nach Abschluss des Praktikums sahen die wenigsten als eine Aufgabe eines Praktikums. Ming betont hier, dass das ein überraschendes Ergebnis war, denn StudentInnen, die keine translatorischen Studien besuchen, sehen die Rolle eines Praktikums verstärkt darin, danach eine Beschäftigung bei jener Firma zu finden, in der das Praktikum absolviert wurde (Ming 2017:584ff.).

3.4 Ausbildungshintergrund von (Inhouse-)ÜbersetzerInnen

Da, wie schon erwähnt, der Forschungsstand zu Inhouse-ÜbersetzerInnen in Österreich aktuell keine konkreten Ergebnisse zu deren Ausbildungshintergrund liefern kann, wird in diesem Kapitel versucht, einen allgemeinen Eindruck durch das Zusammenfassen von Informationen zu ähnlichen Themen zu schaffen.

In Polen wurden in den Jahren 2009 und 2013 gerichtlich beglaubigte ÜbersetzerInnen nach ihrem Ausbildungshintergrund bzw. der Art des Erwerbs der Übersetzerfähigkeiten befragt. Solová (2015) hat die Ergebnisse dieser Befragungen zusammengefasst und sie in drei Kategorien unterteilt. Die erste Kategorie (**Abbildung 1**) fasst den Ausbildungshintergrund der ÜbersetzerInnen im Jahr 2013 im Allgemeinen zusammen, die zweite den Ausbildungshintergrund der Französisch-ÜbersetzerInnen im Jahr 2009 und die dritte den Ausbildungshintergrund der Französisch-ÜbersetzerInnen im Jahr 2013 (Solová 2015:246f.).

In dieser Arbeit wurden die Ergebnisse der Untersuchung von Solová (2015) von den Französisch-ÜbersetzerInnen aus den Jahren 2009 und 2013 in einem Diagramm (**Abbildung 2**) zusammengefügt, um die Unterschiede der Befragungen deutlich zu machen. Leider können die Ergebnisse dieser Studie keine genauen Aussagen über Inhouse-ÜbersetzerInnen geben, da es sich um gerichtlich beeidigte ÜbersetzerInnen handelt und nicht um festangestellte ÜbersetzerInnen. Ein weiteres Problem ist, dass der Ausbildungshintergrund der Befragten nicht genau beschrieben wird. Gemeint ist damit, dass nicht immer ersichtlich ist, welches Studium die Befragten absolviert haben oder ob sie überhaupt ein Studium abgeschlossen haben. Auch scheint es so, als seien translationswissenschaftliche Studiengänge in Polen nicht so üblich wie in Österreich, wodurch es schwierig ist, den

Ausbildungshintergrund polnischer ÜbersetzerInnen mit dem von österreichischen ÜbersetzerInnen zu vergleichen. Trotzdem sind die Ergebnisse für diese Arbeit interessant. Wichtig anzumerken ist hier auch, dass die Befragten im Fragebogen mehr als nur eine Antwort auswählen konnten. In der Untersuchung aus dem Jahr 2009 beantworteten 143 ÜbersetzerInnen die Umfrage und 2013 waren es 288 (Solová 2015:244).

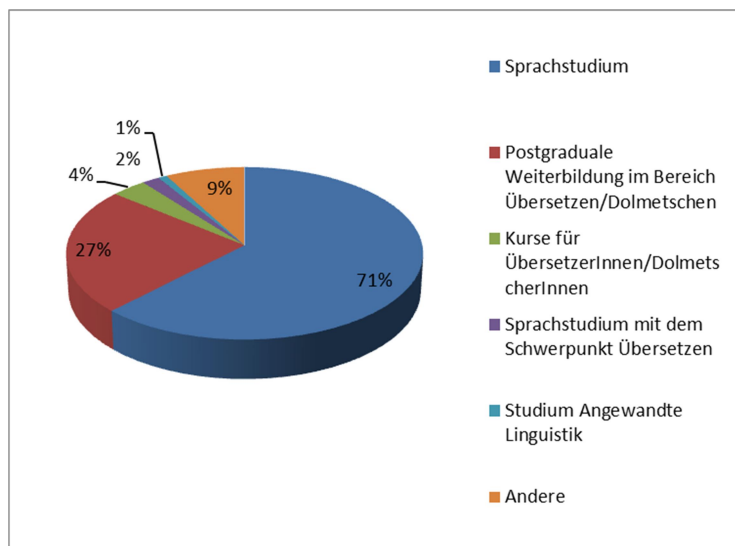


Abbildung 1: Ausbildungshintergrund polnische gerichtlich beeidigte ÜbersetzerInnen 2013 (Solová 2015:246)

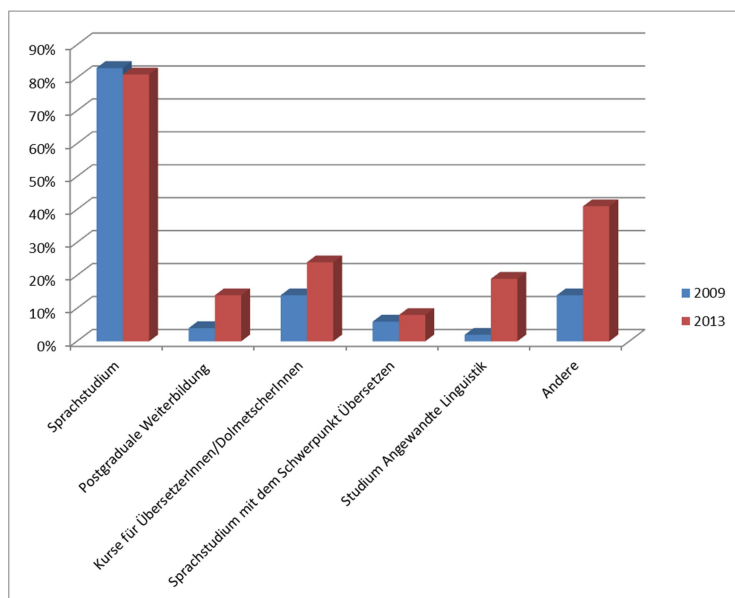


Abbildung 2: Ausbildungshintergrund polnische gerichtlich beeidigte ÜbersetzerInnen (Französisch) – Vergleich 2009 und 2013 (Solová 2015:247)

Wie in **Abbildung 1** zu sehen ist, hatte die Mehrheit aller befragten gerichtlich beeidigten ÜbersetzerInnen in Polen (71 %) ein Sprachstudium abgeschlossen. Solová (2015) beschreibt ein Sprachstudium in ihrer Arbeit als ein Studium, in dem die Grammatik, Geschichte und literarische Tradition einer Sprache und auch das Leben und die Institutionen der Länder, in

denen die Sprache gesprochen wird, studiert werden (Solová 2015:246). Die genaue Situation der Studiengänge und Studienangebote in Polen wird in dieser Arbeit nicht näher erläutert. Wie schon oben erwähnt, wird davon ausgegangen, dass translationswissenschaftliche Studiengänge in Polen nicht so häufig angeboten werden wie in Österreich, aber dass es in Studiengängen die Möglichkeiten der Absolvierung von translationswissenschaftlichen Kursen gibt (Universität Warschau 2022). Von den Befragten gaben 27 % an, dass sie ihre Übersetzerische Ausbildung in postgradualen Studienprogrammen bzw. Weiterbildungen erhalten hatten. Nur 4 % hatten Kurse für ÜbersetzerInnen besucht, die nicht postgradual an einer Universität angeboten wurden, und nur weitere 2 % hatten ein Studium mit dem Schwerpunkt Übersetzen bzw. ein translationswissenschaftliches Studium abgeschlossen. Ein kleiner Teil (1 %) der Befragten hatte das Studium der Angewandten Linguistik abgeschlossen. 9 % der ÜbersetzerInnen beantworteten die Frage mit „Sonstiges“, wozu Solová (2015) schreibt, dass hier die Befragten meistens erklärten, dass sie ihre Fähigkeiten durch langjährige Berufserfahrung und Selbststudium erlangt hatten. Da es bei der Befragung der ÜbersetzerInnen nicht rein um den Erwerb ihrer Übersetzungskompetenzen ging, sondern auch darum, wie sie ihre Kenntnisse im rechtlichen Bereich erlangt hatten, kann auch hier keine klare Aussage getroffen werden, ob der Ausbildungshintergrund dieser 9 % wirklich nur das Selbststudium war oder ob die rechtlichen Kenntnisse im Selbststudium erworben wurden und die Übersetzerische Ausbildung anderweitig erfolgt war. Abgesehen von der Unklarheit bezüglich der Bedeutung dieses Ergebnisses hat Solová einige für diese Arbeit interessante Antworten der autodidaktischen ÜbersetzerInnen aufgelistet. Zu erkennen ist, dass einige von ihnen eine/n MentorIn hatten oder sich jahrelang mit professionellen ÜbersetzerInnen ausgetauscht hatten (auch über das Internet in Foren für ÜbersetzerInnen) (Solová 2015:246).

Abgesehen von den etwas unterschiedlichen Ergebnissen der Französisch-ÜbersetzerInnen im Vergleich zum Ergebnis aller befragten ÜbersetzerInnen ist in **Abbildung 2** auch zu sehen, dass sich in den Jahren zwischen 2009 und 2013 einiges verändert hat in Bezug auf den Ausbildungshintergrund der Französisch-ÜbersetzerInnen. In beiden Jahren ist zwar das Sprachstudium mit zirka 80 % unverändert an der Spitze, jedoch waren die postgraduale Weiterbildung, das Studium der Angewandten Linguistik und vor allem der Punkt „Sonstiges“ um beträchtliche Prozentpunkte gestiegen. Solová (2015) erklärt die Zunahme der Beliebtheit des Studiums der Angewandten Linguistik so, dass die Universitäten in Polen vermehrt dieses Studium anbieten. Auch Weiterbildungskurse für ÜbersetzerInnen und postgraduale Weiterbildungskurse für ÜbersetzerInnen scheinen an Beliebtheit gewonnen

zu haben. Aber der Prozentsatz, der sich am stärksten erhöht hatte, ist mit Abstand jener der Kategorie „Sonstiges“, wobei es sich laut Solová (2015) um ÜbersetzerInnen handelt, die sich ihre Übersetzerfähigkeiten durch Selbststudium angeeignet hatten. Dieses Ergebnis ist sehr überraschend, da der Altersdurchschnitt der Befragten im Jahr 2009 bei 47 Jahren lag und laut Solová (2015) Übersetzungsrelevante Kurse erst Mitte der 1990er Jahre an den Universitäten Polens angeboten wurden. Das bedeutet, dass viele Befragte aus dem Jahr 2009 ihr Studium vor Einführung dieser Kurse beendet hatten und somit ihre Übersetzungsfähigkeiten selbst erlernen mussten. Dass es vier Jahre später eine so markante Steigerung an Personen gab, die sich ihre Fähigkeiten selbst beigebracht hatten, obwohl im Schnitt die Befragten jünger sein müssten und es mehr AbsolventInnen von universitären Übersetzungskursen geben müsste, kann nur daran liegen, dass 2011 ein neues Gesetz in Polen veröffentlicht wurde. Dieses Gesetz hob die Notwendigkeit eines akademischen Titels für die Zulassung als gerichtlich beeidete/r ÜbersetzerIn auf und dadurch konnten sich ab diesem Zeitpunkt auch Nicht-AkademikerInnen bewerben (Solvá 2015:257).

Auch Bednárová-Gibová und Madoš befragten im Jahr 2019 im Rahmen einer Studie gerichtlich beeidete ÜbersetzerInnen. Ihre StudienteilnehmerInnen kamen aus der Slowakei. Zusätzlich zu den beeideten ÜbersetzerInnen banden sie auch noch slowakische EU-ÜbersetzerInnen in ihre Befragung mit ein. Für die vorliegende Arbeit ist vor allem die Statistik zum Ausbildungshintergrund dieser ÜbersetzerInnen interessant, auch wenn in dieser Studie ebenfalls keine Daten zu Inhouse-ÜbersetzerInnen vorhanden sind. 77,10 % der beeideten ÜbersetzerInnen hatten ein abgeschlossenes Masterstudium, 14,45 % ein Doktoratsstudium. Von den EU-ÜbersetzerInnen hatten 87,5 % ein abgeschlossenes Masterstudium und 12,5 % ein Doktoratsstudium. Bednárová-Gibová und Madoš definieren hier nicht näher, um welche Studiengänge es sich handelte, sagen aber, dass der Großteil Geisteswissenschaften studiert hatte, gefolgt von Recht und technischen Bereichen. Dies lässt vermuten, dass es auch einige ÜbersetzerInnen gab, die kein philologisches bzw. translationswissenschaftliches Studium abgeschlossen hatten (Bednárová-Gibová und Madoš 2019:226).

Ruokonen und Mäkisalo (2018) befragten in einer Studie ÜbersetzerInnen nach dem Status ihres Berufes und lieferten eine für diese Arbeit interessante Statistik über den Ausbildungshintergrund der ÜbersetzerInnen. Zwar handelte es sich bei den befragten Personen zu 57 % um freiberufliche ÜbersetzerInnen und nur zu 30 % um angestellte ÜbersetzerInnen, dennoch ist das Ergebnis sehr aussagekräftig. Von den 450 ÜbersetzerInnen hatten 74,7 % (336 Personen) ein translationswissenschaftliches Masterstudium

abgeschlossen. Die restlichen Prozent verteilten sich auf abgeschlossene translationswissenschaftliche Bachelorstudien und Doktoratsstudien, Universitätskurse oder ein Translationsdiplom (ein Diplom, das vor der Einführung von Translationswissenschaften in Finnland vergeben wurde) (Ruokonen und Mäkisalo 2018:8).

3.4.1 AbsolventInnen von translationswissenschaftlichen Studien am Arbeitsmarkt

Um den Ausbildungshintergrund von Inhouse-ÜbersetzerInnen und den Zusammenhang mit einem translationswissenschaftlichen Studium näher zu verstehen, wird in diesem Kapitel kurz darauf eingegangen, in welchem Beruf die AbsolventInnen von translationswissenschaftlichen Studien nach dem Abschluss arbeiten.

In der Studie *Translation skills required by Master's graduates for employment: Which are needed, which are not?* von Hao und Pym (2021) wurden 77 AbsolventInnen von Masterstudiengängen im translationswissenschaftlichen Bereich der Universität Melbourne befragt, welchem Beruf sie nachgehen. Alle Befragten arbeiteten entweder in der Volksrepublik China oder in Australien, über 90 % von ihnen hatten Mandarin als L1. Das bedeutet, dass die Ergebnisse dieser Studie vor allem die Situation von chinesischen AbsolventInnen widerspiegeln (Hao und Pym 2021:158ff.).

Etwas über ein Drittel der AbsolventInnen (36 %) war im Translationsmarkt tätig, entweder als ÜbersetzerIn, DolmetscherIn oder beides. Ein weiteres Drittel (32,5 %) arbeitete in einem Beruf, der mit Sprachen zu tun hatte, die meisten davon sind SprachlehrerInnen. Das letzte Drittel war entweder in einem Sektor tätig, der weitestgehend nichts mit dem absolvierten translationswissenschaftlichen Studium zu tun hatte, hatte ein neues Studium begonnen oder war arbeitslos (Hao und Pym 2021:162). Die Ergebnisse bezüglich des Berufes der AbsolventInnen lassen deutlich erkennen, dass mehr als die Hälfte der Personen, die ein translationswissenschaftliches Studium abgeschlossen haben, nicht im Translationsmarkt tätig sind. Auch in der Studie von Ming (2017) kam es zu dem Ergebnis, dass die Mehrheit (73,8 %) der Befragten in ihrem aktuellen Beruf keinen Translationstätigkeiten nachgingen (Ming 2017:583). Diese Untersuchungen beziehen sich aber, wie schon erwähnt, auf den asiatischen Arbeitsmarkt.

Hagemann (2006) führte ebenfalls eine Studie zum Tätigkeitsbereich von AbsolventInnen translationswissenschaftlicher Studien durch. Da diese Studie zum Zeitpunkt des Verfassens der vorliegenden Arbeit schon mehr als zehn Jahre alt ist, kann davon ausgegangen werden, dass sich die Ergebnisse im Lauf der Zeit bereits verändert haben. Des

Weiteren handelt es sich um eine Untersuchung, die in Deutschland durchgeführt wurde, dennoch sind die Ergebnisse interessant. Fast 50 % der Befragten arbeiteten als ÜbersetzerInnen (46,79 %) bzw. als DolmetscherInnen (4,13 %). Die zweitgrößte Gruppe arbeitete mit 16,97 % in Tätigkeitsbereichen, die nicht dem Sprachbereich zuzuordnen sind, darunter fallen z. B. Produkt- oder Projektmanagement oder auch Kundenbetreuung. Assistenz bzw. Sekretariat war der Bereich, der am dritthäufigsten genannt wurde. 11,47 % gaben an, dass sie FremdsprachensekretärIn, TeamassistentIn oder auch DirektionsassistentIn waren. Danach folgen Redaktion bzw. Lektorat oder Korrektorat mit 6,42 %, Lehre und Unterricht mit 5,5 % und Praktika mit 4,59 % (Hagemann 2006:19).

3.5 Die UN-Aufnahmekriterien für Inhouse-ÜbersetzerInnen als Beispiel

Einen guten Überblick über die Kriterien für die Jobvergabe und den Ablauf des Einstellungsprozesses von Inhouse-Arbeitsplätzen liefern die Vereinten Nationen. Die wichtigste Voraussetzung bei der UN sind verständlicherweise die perfekten Sprachkenntnisse der Arbeitssprachen der Organisation. Abgesehen von dieser Grundvoraussetzung ist ein weiteres Kriterium ein abgeschlossenes Studium (Vereinte Nationen 2023a). Hier ist aber interessanterweise anzumerken, dass es kein Studium im Bereich Übersetzen und auch kein Studium im philologischen Bereich sein muss. Auf der Website der UN wird hierzu Folgendes festgehalten: „Our recruits do not all have a background in languages. Some have a background in other fields, including journalism, law, economics and even engineering or medicine. These are of great benefit to the United Nations, which deals with a large variety of subjects.” (Vereinte Nationen 2023b). Einen noch besseren Einblick gibt eine Stellenanzeige für Französisch-ÜbersetzerInnen aus dem Jahr 2021. Die Ausbildung betreffend müssen BewerberInnen ein abgeschlossenes Bachelorstudium (oder ein Äquivalent) im Fachbereich der Translationswissenschaft, der Philologie oder in einem anderen wesentlichen Fach wie Recht, Wirtschaft, Buchhaltung, Internationale Beziehungen, Naturwissenschaften oder Technologie besitzen, vorzugsweise mit Französisch als Unterrichtssprache. Bevorzugt werden ein abgeschlossenes Masterstudium oder ein PhD-Studium. Berufserfahrung wird nicht vorausgesetzt, bevorzugt werden aber zwei Jahre Praxis. Sehr interessant ist auch, dass bei der Stellenanzeige drei Kompetenzen genannt werden, die BewerberInnen haben müssen, die alle zu den Soft Skills gezählt werden können. Aufgelistet sind hier Professionalität, Teamarbeit bzw. Teamfähigkeit und Technologieaffinität (Vereinte Nationen 2021). Das bedeutet, dass neben der Ausbildung

und den Hard Skills auch auf die Persönlichkeit und das Verhalten der BewerberInnen geachtet wird – nicht nur um Professionalität gewährleisten zu können, sondern auch um eine gute Teamdynamik sicherstellen zu können (Vereinte Nationen 2023c).

Der Ablauf des Einstellungsprozesses der UN ist wie folgt: Nach der Bewerbung werden die Personen, welche die oben beschriebenen Kriterien erfüllen, zum Aufnahmetest, dem *Competitive examination for language positions* (CELP), eingeladen. Im Normalfall werden alle BewerberInnen, die das Minimum der oben erwähnten Kriterien erfüllen, zu diesem Test zugelassen. Nur im Fall von zu vielen BewerberInnen werden lediglich die besser qualifizierten BewerberInnen eingeladen. BewerberInnen, die den Aufnahmetest bestehen, werden danach zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Während des Interviews können auch zusätzliche Tests verlangt werden. Personen, die den Aufnahmetest und das Bewerbungsgespräch positiv absolvieren, werden auf die Liste für KandidatInnen gesetzt, die für freie Positionen eingestellt werden können. Personen auf dieser Liste werden erst dann eingestellt, wenn eine Stelle frei wird, was mehrere Monate oder auch Jahre dauern kann. Eine positive Absolvierung des Aufnahmeprozesses bedeutet also nicht, dass es sofort zu einem Dienstverhältnis kommt. Für BewerberInnen, die nicht alle Anforderungen des CELP erfüllen, kann es aber auch zu einem Dienstverhältnis mit den UN kommen, denn diese Personen werden eventuell für befristete Anstellungen aufgenommen (Vereinte Nationen 2023c).

4 Methodische Herangehensweise und Auswertungsprozess

In diesem Kapitel werden die methodische Herangehensweise und der Auswertungsprozess der Forschungsergebnisse näher besprochen. Für die Untersuchung der Forschungsfrage dieser Arbeit wurden qualitative Interviews durchgeführt, denn gleich zu Beginn hatte sich herausgestellt, dass eine qualitative Forschungsmethode, in diesem Fall die Inhaltsanalyse, sich als sinnvoller erweist als eine quantitative. Der Grund dafür ist vor allem, dass sich die vorliegende Arbeit der persönlichen Meinung und den Erfahrungen der befragten Personen widmet. Warum eine qualitative Forschungsmethode bzw. die Inhaltsanalyse dafür am besten geeignet ist, erklärt Knapp in Mayring (2008). Denn seit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts wird die Inhaltsanalyse dazu verwendet, Interviews zu analysieren, die vor allem auf die persönliche Meinung der Befragten zu untersuchten Themen abzielen (Mayring 2008:20). Aber auch die Gefahr von zu allgemein gehaltenen Antworten der Befragten bei

einer quantitativen Methode, wie es schon Hao und Pym (2021) geschildert haben, sollte vermieden werden. Wichtig war es, individuelle Erfahrungen und Meinungen genauer zu analysieren, und das konnte am besten mit persönlichen Interviews erreicht werden.

Um kurz zu erläutern, worum es sich bei dem Begriff der qualitativen Analyse (und ihrem Gegenstück der quantitativen Analyse) handelt, wird hierfür die Definition von Mayring (2022) verwendet. Die qualitative Analyse hat zum Sinn, dass qualitative Begriffe (auch klassifikatorische Begriffe) in Klassenbezeichnungen unterteilt werden. Damit sind Wörter oder Begriffe gemeint, die die zu analysierenden Textteile in Kategorien unterteilen. Als Veranschaulichung werden bei Mayring (2022) die Wörter „Mensch“, „Haus“, „rot“ und „kalt“ genannt und damit wird sichtbar gemacht, dass fast jedes Wort oder jeder Begriff verwendet werden kann, um eine Unterteilung zu erstellen. Bei der quantitativen Analyse werden quantitative Begriffe (auch metrische bzw. Größenbegriffe genannt) verwendet. Das bedeutet, dass es sich hierbei um Begriffe handelt, die die zu analysierenden Texte in metrische bzw. zählbare Einheiten unterteilt (Mayring 2022:17f.).

4.1 Auswahl und Daten der InterviewpartnerInnen

Da sich die vorliegende Masterarbeit mit der Sicht der ArbeitgeberInnen auf die Frage des Ausbildungshintergrundes der Inhouse-ÜbersetzerInnen in Österreich beschäftigt, wurden schlussfolgernd ArbeitgeberInnen befragt. Im Laufe der Forschungsarbeit ergab sich aber auch die Möglichkeit, Personen zu befragen, die zwar nicht direkt ArbeitgeberInnen von ÜbersetzerInnen waren, jedoch langjährig als Inhouse-ÜbersetzerInnen tätig waren und einen Einblick in den Arbeitsalltag gewähren konnten.

Bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen wurde versucht, Personen aus verschiedenen Branchen, Unternehmen und Institutionen zu befragen. Um aber die Interviews gründlich analysieren zu können, wurde die Auswahl auf eine kleinere Anzahl von Personen beschränkt. Insgesamt wurden mit elf Personen Interviews durchgeführt, wovon acht für das Einstellen von Inhouse-ÜbersetzerInnen zuständig waren, die übrigen drei Personen arbeiteten selbst als Inhouse-ÜbersetzerInnen.

Das Alter der Befragten liegt zwischen 35 und 65 Jahren, wobei sich die Personen fast gleichmäßig auf die Altersgruppen verteilen und es nicht wirklich eine Gruppe gibt, in der sich eine Mehrheit befindet. In der Gruppe der 56- bis 60-Jährigen befinden sich mit drei Personen die meisten, gefolgt von den 36- bis 40-Jährigen und den 46- bis 50-Jährigen mit je zwei Personen und den übrigen Gruppen (41–45, 51–55 und 61–65) mit je einer Person. Alle

bis auf eine Person sind schon über 10 Jahre in ihrer aktuellen Firma tätig, die meisten (5) seit über 20 und zwei Personen schon über 30 Jahre. Die Zeit, seit der die Befragten für das Einstellen von Inhouse-ÜbersetzerInnen zuständig sind, konnte bei einigen Interviews nicht genau gesagt werden. Das lag vor allem daran, dass die Personen über die Jahre immer wieder beim Einstellungsprozess dabei waren, auch schon zu einer Zeit, als sie noch nicht direkt dafür verantwortlich waren. Im Allgemeinen kann aber gesagt werden, dass die meisten seit unter 10 Jahren dafür zuständig sind und die Personen, die dazu keine genaue Angabe liefern konnten (2) über 10 Jahre in dieser Position sind. Alle Befragten haben ein Studium abgeschlossen und verfügen über einen Master- bzw. Magistertitel. Außer einer Person, die ein philologisches Studium absolviert hat, haben alle ein translationswissenschaftliches Studium abgeschlossen, entweder in Österreich oder in dem Land, in dem sie geboren wurden. Wie oben erwähnt, gibt es auch InterviewpartnerInnen, die nicht zuständig sind für das Einstellen von Inhouse-ÜbersetzerInnen. Dabei handelt es sich um drei Personen, die zur Zeit des Interviews selbst als Inhouse-ÜbersetzerInnen arbeiteten. Bis auf zwei Personen sind alle TeilnehmerInnen weiblich.

Die arbeitgebenden Einrichtungen können in drei Kategorien unterteilt werden: private Unternehmen, öffentliche Institutionen und internationale Organisationen. Bei allen privaten Unternehmen handelt es sich um Firmen mit dem Schwerpunkt Technik. Der Begriff der öffentlichen Institutionen umfasst Einrichtungen, die rechtlich gesehen dem Staat Österreich gehören und durch öffentliche Mittel finanziert werden. Internationale Organisationen entsprechen in dieser Arbeit der Definition der Bundeszentrale für politische Bildung (Deutschland): „Internationale Organisationen sind Zusammenschlüsse von Staaten, die durch völkerrechtliche Verträge gegründet worden sind“ und „Internationale Organisationen dienen dazu, die konkret vereinbarten politischen, militärischen, wirtschaftlichen oder sozialen Aufgaben zu erfüllen, ohne die Souveränität der Mitgliedsstaaten zu beeinträchtigen.“ (bpb.de 2023) Die Interviews sind in diese Kategorien wie folgt eingeteilt: private Unternehmen (4), öffentliche Institutionen (5), internationale Organisationen (2). In Abbildung 3 folgt eine Übersicht darüber, welche ArbeitgeberInnen der InterviewpartnerInnen in welche Kategorie eingeteilt sind.

Interview	privates Unternehmen	öffentliche Institution	internationale Organisation
1	x		
2		x	
3	x		
4		x	
5			x
6	x		
7	x		
8		x	
9		x	
10			x
11		x	

Abbildung 3: ArbeitgeberInnenkategorien

4.2 Interviewfragebogen

Für den Interviewfragebogen wurden zwei Versionen erstellt. Eine Version war für Personen gedacht, die für das Einstellen von Inhouse-ÜbersetzerInnen zuständig sind, die andere Version für Personen, die als Inhouse-ÜbersetzerInnen arbeiten. Bei beiden Versionen des Fragebogens wurde zuerst versucht, mit allgemein gehaltenen Fragen das Thema einzuleiten und einen ersten Eindruck über die Meinung der InterviewpartnerInnen in Bezug auf professionelle ÜbersetzerInnen und festangestellte ÜbersetzerInnen zu bekommen, erst danach wurden konkrete Fragen gestellt, die sich auf die Forschungsfrage beziehen.

Version 1, die im Anhang zu finden ist, besteht aus 23 offenen Fragen, die in vier Kategorien unterteilt sind. Die erste Kategorie besteht aus sechs Fragen und soll, wie schon erwähnt, einen allgemeinen Überblick über die Meinung der InterviewpartnerInnen zu professionellen ÜbersetzerInnen und Inhouse-ÜbersetzerInnen sowie deren Qualitäten, Fähigkeiten und Ausbildung geben. Die zweite Kategorie beinhaltet sieben Fragen, die konkret Voraussetzungen und Kriterien im Bewerbungsprozess erheben. Dabei geht es darum, welche Ausbildung bzw. welches Studium die InterviewpartnerInnen beim Einstellen von Personal bevorzugen, ob Berufserfahrung und/oder eine zusätzliche Ausbildung wichtig ist und auf welche bestimmten Kriterien speziell geachtet wird. Kategorie drei besteht aus vier Fragen, die sich mit den Erwartungen, Erfahrungen und Unsicherheiten der InterviewpartnerInnen in Bezug auf ihre eingestellten Inhouse-ÜbersetzerInnen befassen. Auch die Frage nach dem Ausbildungshintergrund der derzeit angestellten Inhouse-ÜbersetzerInnen wird gestellt. Die fünfte Kategorie besteht aus persönlichen Fragen über die InterviewpartnerInnen. Damit gemeint sind Fragen nach dem Alter, der Dauer der Anstellung

in der aktuellen Firma, der Dauer der Zuständigkeit für das Einstellen von Inhouse-ÜbersetzerInnen und dem beruflichen Hintergrund sowie die Frage, ob die InterviewpartnerInnen selbst als ÜbersetzerInnen tätig sind oder waren.

Version 2, die ebenfalls im Anhang zu finden ist, besteht aus 16 offenen Fragen. Dieser Fragebogen ist in drei Kategorien unterteilt. Die erste Kategorie besteht aus neun Fragen, von denen sechs Fragen aus dem Fragebogen Version 1 übernommen wurden. Da diese Version des Fragebogens auf Inhouse-ÜbersetzerInnen selbst abzielt, wurden die konkreten Fragen zum Einstellungsprozess weggelassen und stattdessen Fragen hinzugefügt, welche die InterviewpartnerInnen danach fragen, was sie glauben, dass wichtige Kriterien sind, um als Inhouse-ÜbersetzerIn eingestellt zu werden. Die zweite Kategorie fragt wie auch in Version 1 die InterviewpartnerInnen nach ihren Erfahrungen. Hier wird jedoch auch gefragt, ob den Personen unterschiedliche Arbeitsweisen bei ihren KollegInnen mit verschiedenen Ausbildungshintergründen aufgefallen sind. Die dritte Kategorie beinhaltet wieder persönliche Fragen zu den InterviewpartnerInnen (Alter, Aufgaben in der Firma, beruflicher Hintergrund, Dauer der Anstellung).

4.3 Durchführung der Interviews

Die Interviews wurden entweder persönlich vor Ort in den Büros der InterviewpartnerInnen, mit Videogesprächen oder telefonisch durchgeführt. Die Mehrheit der Interviews fand entweder online mit Video (5) oder telefonisch (4) statt, nur zwei der Interviews konnten vor Ort durchgeführt werden. Am Anfang war geplant, die meisten Interviews vor Ort stattfinden zu lassen, da durch ein persönliches Treffen ein natürlicheres Gespräch entstehen kann. Das lässt sich auch in den durchgeführten Interviews erkennen. Die beiden Interviews vor Ort sind länger als die meisten Telefon- bzw. Videogespräche. Jedoch ließen die Covid-19-Verordnungen in Österreich zur Zeit der Durchführung der Interviews keine persönlichen Treffen zu. Aber auch die geografische Entfernung zu einigen InterviewpartnerInnen ließ die Entscheidung auf Telefon- bzw. Videogespräche fallen. Dennoch konnten gute Gespräche entstehen und alle InterviewpartnerInnen trugen einen großen Teil zur Beantwortung der Forschungsfrage bei.

Bei der Durchführung der Interviews wurde versucht, sich an den Interviewfragebogen zu halten, es kamen aber teilweise Abweichungen in der Reihenfolge der gestellten Fragen vor. Es kann außerdem sein, dass in manchen Interviews einige Fragen nicht gestellt wurden, weil sie entweder schon beantwortet wurden oder durch vorherige Aussagen der

InterviewpartnerInnen nichtig geworden waren. Bei einigen Interviews wurde außerdem darauf verzichtet, nach den Fähigkeiten und dem Wissen von professionellen ÜbersetzerInnen zu fragen, und es wurde stattdessen nur nach den Fähigkeiten und dem Wissen von Inhouse-ÜbersetzerInnen gefragt. Das war der Fall, wenn schon in der vorangegangenen Frage ausreichend Informationen gegeben wurden. Dadurch, dass es bei den Interviews vor allem darum ging, ein flüssiges und natürliches Gespräch zu erzeugen, kamen viele weitere interessante Fragen, Antworten und Informationen auf, die nicht geplant, aber relevant für diese Arbeit waren.

Die Dauer der Interviews variiert stark, das kürzeste Interview ist mit 22 Minuten zu verzeichnen und die drei längsten mit je einer Stunde und zirka 8 Minuten. Dazwischen befinden sich die meisten Interviews mit einer Dauer zwischen 30 und 45 Minuten.

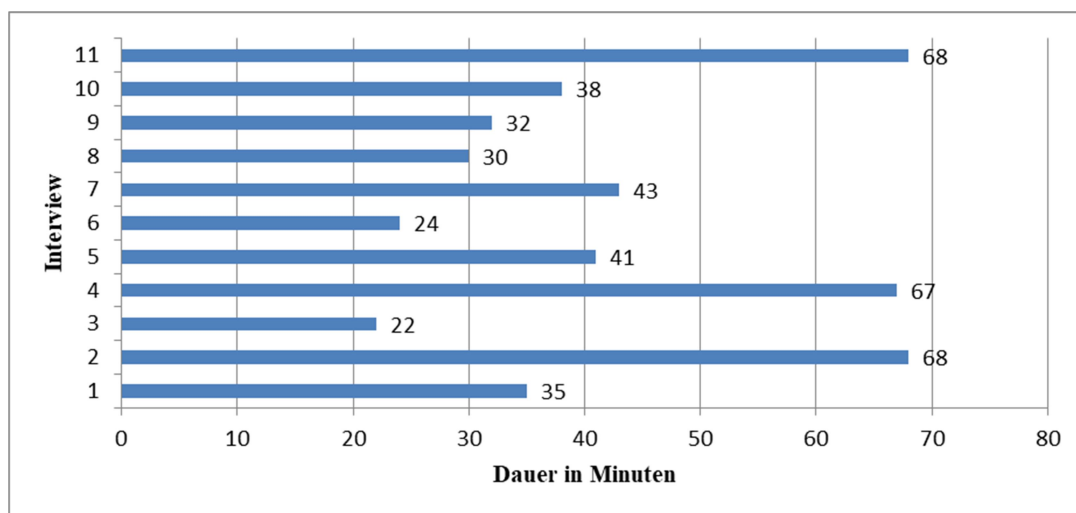


Abbildung 4: Dauer der Interviews in Minuten

Die Interviews wurden jeweils mit zwei Audiogeräten aufgenommen, mit dem Laptop und mit dem Audiorekorder am Mobiltelefon. Die Daten am Mobiltelefon wurden nach der Sicherung am Laptop wieder gelöscht. Anschließend wurden alle Audiodateien transkribiert, die Transkripte der Interviews liegen der Masterarbeit im Anhang bei.

4.4 Hypothesen vor dem Forschungsbeginn

Die Forschungsfrage stützt sich auf die folgende Hypothese, die vor dem Forschungsbeginn angenommen wurde: Der Ausbildungshintergrund von ÜbersetzerInnen in Österreich ist insofern ein Kriterium bei der Vergabe von Inhouse-Arbeitsplätzen, als dass ein abgeschlossenes translationswissenschaftliches Studium die wichtigste Voraussetzung bei der Vergabe der genannten Arbeitsplätze ist. Begründet wurde die Hypothese dadurch, dass die

bis zu diesem Zeitpunkt gefundenen Quellen zu diesem Thema dies annehmen ließen. Grade (2002) schreibt, dass es im Jahre 1990 nur wenige Inhouse-ÜbersetzerInnen mit einem abgeschlossenen translatorischen Studium gab (2002:53). Gouadec (2007) jedoch erläutert, dass es zur Zeit seiner Untersuchung zwar noch viele Inhouse-ÜbersetzerInnen ohne translatorisches Studium gab, aber die Nachfrage nach ÜbersetzerInnen mit genanntem Studienabschluss groß war und auch die Studienangebote für diesen Bereich erweitert wurden (Gouadec 2007:157ff.). Dadurch ist eine Trendwende anzunehmen und auf dieser Annahme basiert auch das erwartete Ergebnis der Masterarbeit.

5 Interviewanalyse und Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Interviews analysiert, verglichen und es werden Unterschiede aufgezeigt, um die Forschungsfrage zu beantworten und die Arbeitshypothese zu verifizieren bzw. falsifizieren. Zuerst wird auf die Kompetenzen und das Wissen von professionellen ÜbersetzerInnen im Allgemeinen eingegangen, danach auf Inhouse-ÜbersetzerInnen. Später wird der Ausbildungshintergrund von ÜbersetzerInnen als Kriterium bei der Jobvergabe diskutiert, anschließend die Rolle von zusätzlichen Ausbildungen, Praktika und der Berufserfahrung. Auch auf die persönlichen Erfahrungen und Meinungen der InterviewpartnerInnen und auf die Unsicherheiten im Einstellungsprozess wird eingegangen.

5.1 Professionelle ÜbersetzerInnen und ihre Kompetenzen

Die erste Frage, die in jedem Interview gestellt wurde, war, wie die InterviewpartnerInnen professionelle ÜbersetzerInnen beschreiben würden. Dazu wurde erklärt, dass es sich bei der Frage darum handelt, was das Erste ist, das den InterviewpartnerInnen einfällt, wenn sie an professionelle ÜbersetzerInnen denken. Dabei sollten sie weder Inhouse-ÜbersetzerInnen noch den Einstellungsprozess miteinbeziehen. Die meisten Personen haben hier vor allem die Sprachkompetenz und oft auch damit in Verbindung stehende Kompetenzen wie Stilistik, Stilanpassungsfähigkeit, Grammatik und kulturelles Wissen in Verbindung zu den Arbeitssprachen hervorgehoben. Aber auch die fachliche Kompetenz und das Beherrschen von CAT-Tools wurden in zahlreichen Interviews erwähnt. Des Weiteren wurde die Recherchefähigkeit von vielen Befragten als wichtig empfunden. „Die Recherche. Das Um und Auf beim Übersetzen. Weil einfach irgendetwas hinschreiben, das bringt nichts.“ (I11 Z76-77)

Des Öfteren wurde auch das Übersetzungsbewusstsein genannt. Damit war meist gemeint, dass professionelle ÜbersetzerInnen wissen müssen, dass die Tätigkeit des Übersetzens nicht nur das Wort-für-Wort-Übertragen zwischen zwei Sprachen ist, sondern dass dahinter ein komplexer Prozess steckt, so wie auch schon in Kapitel 2 von Gouadec (2007) erwähnt wurde. Das ging meistens mit der Recherchefähigkeit einher, wie es auch InterviewpartnerIn 4 beschreibt:

„Und einfach das Wissen, dass man recherchieren muss. Ich glaube, es kommt immer darauf an, ab welchem Punkt muss ich selber erkennen: ‚Da muss ich jetzt recherchieren. Da übersetze ich nicht einfach drüber, sondern das muss ich mir jetzt anschauen‘ Also, dass man nicht nur den Namen unserer ÖI nur irgendwie übersetzt, sondern dass es da von uns natürlich eine einheitliche Übersetzung gibt.“ (I4 Z107-111)

Eine sehr deskriptive Definition für professionelle ÜbersetzerInnen wurde in Interview 11 gegeben:

„I would say that a professional translator is somebody whose income mostly or exclusively comes from translation. And that is somebody who directs most of his or her education or training activities to areas related to translation. And somebody who devotes most of working time to translation.“ (I10 Z22-25)

Eine aufgrund ihrer verschiedenen erwähnten Kriterien sehr interessante Beschreibung von professionellen ÜbersetzerInnen gab die Person aus Interview 7:

„Genauigkeit ist einmal wichtig. Das Auge fürs große Ganze, dass er nicht nur auf Satzebene bleibt, sondern schon auch das ganze Dokument im Blick behält. Und ein bisschen auf Konsistenz und Kohärenz schaut. Bei mir sehr wichtig, dass er auch ein professionelles Auftreten hat. Dass er auch mit Kritik umgehen kann. Also jetzt konstruktive Kritik bzw., und mir ist das gerade bei Englisch-Übersetzungen sehr wichtig, dann auch für seine Übersetzungen geradesteht und sagt: ‚Ich habe das aus gutem Grund so übersetzt.‘“ (I7 Z26-32)

Eine Definition für professionelle ÜbersetzerInnen, die das allgemeine Bild, das sich in den meisten Interviews abzeichnet, gut zusammenfasst, ist jene aus Interview 1:

„Ich würde einen professionellen Übersetzer als jemanden bezeichnen, der sprachlich, kulturell und translationswissenschaftlich so kompetent ist, dass er oder sie eine angeforderte Übersetzung in der passenden Form zur richtigen Zeit in der geforderten Qualität und im richtigen Format liefern kann.“ (I1 Z13-16)

Auch die Selbsteinschätzung und die eventuelle Ablehnung eines Übersetzungsauftrages (weil die ÜbersetzerInnen wissen, dass sie keine einwandfreie Übersetzung liefern könnten) machen für eine/n der InterviewpartnerInnen professionelle ÜbersetzerInnen aus.

„Der [Übersetzer] wird sich zunächst einmal den Text anschauen und wird dann beurteilen und sagen – wenn er professionell ist: ‚Nein, kann ich nicht, weil ich habe die Terminologie nicht.‘ [...] Wir haben schon einmal auch Erfahrungen gemacht, und das ist nicht sehr professionell, dass wir dann eine Übersetzung bekommen haben ins Deutsche... [...] Das war unmöglich, ja. Also so etwas abzugeben ist eigentlich eine Beleidigung für alle Übersetzer und für alle professionellen Übersetzer.“ (I11 Z34-41)

Wie schon zu erkennen ist, wurden bei dieser Frage nicht nur Hard Skills genannt, sondern auch häufig Soft Skills. Die Antworten reichten von professionellem Auftreten und Kritikfähigkeit, wie im Zitat oben zu sehen ist, bis zu Genauigkeit, Kundenkommunikation, Kreativität, Ausdauer, Offenheit, Neugierde und Interesse am Fachgebiet, nur um einige Beispiele zu nennen.

Bei der nachfolgenden konkreten Frage nach den Fähigkeiten bzw. Qualitäten, die professionelle ÜbersetzerInnen haben sollten, deckten sich die Antworten zwar zum Großteil mit jenen der vorangehenden Frage, jedoch ist zu erkennen, dass hier noch stärker auf Soft Skills eingegangen wurde. Viele Befragte, die Soft Skills noch nicht bei der ersten Frage erwähnt hatten, taten das bei dieser Frage. Die Soft Skills, die bei diesen beiden Fragen herausstachen, waren vor allem Kommunikationsfähigkeit, Kritikfähigkeit und Teamfähigkeit. Was sehr viele InterviewpartnerInnen auch erwähnt haben, war die Bereitschaft Neues zu lernen bzw. sich weiterbilden zu wollen.

5.2 Professionelle ÜbersetzerInnen und das von ihnen erwartete Wissen

Die darauffolgende Frage sollte klären, welches Wissen sich die Befragten von professionellen ÜbersetzerInnen erwarten. Auch hier war noch nicht die Rede von Inhouse-ÜbersetzerInnen, sondern ÜbersetzerInnen im Allgemeinen. Fast alle Befragten haben gesagt, dass sie von freiberuflichen ÜbersetzerInnen Fachwissen voraussetzen. Damit war gemeint, dass die ÜbersetzerInnen, die bestimmte Übersetzungsaufträge annehmen, auch über das Fachvokabular des Auftrags verfügen. Wichtig war auch hier, dass ÜbersetzerInnen keine Aufträge annehmen sollten, von denen sie wissen, dass sie kein Ergebnis von guter Qualität liefern können. Zum Fachwissen wurde meistens hinzugefügt, dass ein allgemeines Vokabular über den Themenbereich des Auftraggebers bzw. der Auftraggeberin vorhanden sein sollte, jedoch kein spezielles firmeninternes Wissen vorausgesetzt wird. In Interview 11 wurde gesagt, dass ein Basiswortschatz der öffentlichen Institution schon verlangt werden kann, „[...] Aber das kann ich nicht prinzipiell von jedem voraussetzen.“ (I11 Z90) Sowohl ein „relativ breitgefächertes Allgemeinwissen“ (I8 Z59) als auch das Wissen über aktuelle

Themen und Geschehnisse wurden von vielen genannt. „Ich meine, die Übersetzer sollen jeden Tag, ich würde sagen, Zeitung lesen.“ (I5 Z112-113)

5.3 Erwartetes Wissen und Fähigkeiten von Inhouse-ÜbersetzerInnen und Vorwissen als Kriterium bei der Jobvergabe

Im Fragebogen gibt es zwei Fragen, die sich speziell auf das Wissen und die Fähigkeiten von Inhouse-ÜbersetzerInnen beziehen. („Welche Fähigkeiten bzw. Qualitäten sollte ein(e) Inhouse-ÜbersetzerIn haben?“, „Welches Wissen sollte ein(e) Inhouse-ÜbersetzerIn haben?“) Noch wurde hier nicht nach den konkreten Einstellungskriterien der InterviewpartnerInnen gefragt, sondern nach wie vor zielten diese Fragen auf das allgemeine Bild ab, das die Befragten über Inhouse-ÜbersetzerInnen haben. Jedoch stehen die Antworten nahe mit den persönlichen Einstellungskriterien der InterviewpartnerInnen in Verbindung. Dieser Zusammenhang wird aber in späteren Kapiteln näher besprochen. Im folgenden Kapitel werden nur die eben genannten Fragen analysiert.

Einleitend zu diesem Thema kann InterviewpartnerIn 2 zitiert werden, wo ein Vergleich zwischen der Aussage eines erfolgreichen amerikanischen Restaurantbesitzers und dem Übersetzungsberuf gezogen wird:

„[...] jeder Mensch kommt mit einer bestimmten Einstellung, mit einem bestimmten ‚mindset‘ und das kann man nicht so leicht verändern. Und er braucht eben Leute, die diesen Dienstleistungsanspruch erfüllen können. Alles andere kann man trainieren und schulen. Und das sehe ich bei uns genauso in unserem Beruf. Also diese Schlüsselqualifikationen, die man braucht, um gut zu funktionieren, die muss man mitbringen, das andere kann man dann lernen. Wobei natürlich, es braucht das Sprachtalent, die Übersetzungskompetenz, die translatorische Kompetenz, die muss schon gegeben sein. Und das andere entwickelt sich dann einfach und das kann man lernen.“ (I2 Z110-117)

Neben den auch schon in Kapitel 5.1 erwähnten Fähigkeiten und Soft Skills, die professionelle ÜbersetzerInnen haben müssen, wurde bei der Frage nach den Kompetenzen von Inhouse-ÜbersetzerInnen in fast jedem Interview ausführlich über die Teamfähigkeit gesprochen. Den InterviewpartnerInnen war es sehr wichtig, dass die festangestellten ÜbersetzerInnen im Team arbeiten können, mit Teammitgliedern kommunizieren, sich auch dem Team ein- bzw. unterordnen können und charakterlich ins Team passen. Damit einher ging auch meistens die Kritikfähigkeit, die auch schon in anderen Kapiteln erwähnt wurde.

„Für uns natürlich als große Übersetzungsabteilung mit mehr als 20 Übersetzern ist Teamfähigkeit sehr wichtig und auch einfach die Fähigkeit, in einem Team

zusammenzuarbeiten, was natürlich bedeutet, dass man für das Team arbeitet und nicht für sich alleine. Einfach diese Fähigkeit auch zu besitzen, zu sagen: ‚Ok, ich persönlich würde es jetzt gerne anders machen theoretisch, aber, weil die Entscheidung so und so ist, muss ich es anders machen.‘ Also einfach die eigenen, sag ich einmal, Befindlichkeiten hinten anzustellen und das umzusetzen, was im Team notwendig ist. [...] Motivation sollte man mitbringen und vor allem auch Kritikfähigkeit haben. Das heißt einfach Kritik liefern zu können, aber diese auch annehmen zu können und das einfach auf eine professionelle Art und Weise, um einfach dann lösungsorientiert zu handeln.“ (I1 Z28-43)

Abgesehen von der Teamfähigkeit gab es aber keinen großen Unterschied zwischen den Fähigkeiten, die Inhouse-ÜbersetzerInnen im Vergleich zu freiberuflichen ÜbersetzerInnen haben müssen. Direkt angesprochen auf den Unterschied sagte InterviewpartnerIn 8 Folgendes:

„Ich glaube, dass das von den Fähigkeiten ziemlich gleich ist. Wahrscheinlich muss ein Freiberufler dann auch noch kommerzielle Fähigkeiten haben und schauen. Weil er muss ja seinen Lebensunterhalt mit freiberuflichen Übersetzungen bestreiten [...], muss Aufträge irgendwie akquirieren [...]. Das fällt bei uns weg, weil wir bekommen einfach die Aufträge.“ (I8 Z52-56)

InterviewpartnerIn 2 hat auf dieselbe Frage geantwortet:

„[...] ich würde sagen, dass ein Inhouse-Übersetzer einen komparativen Vorteil hat gegenüber externen Übersetzern, für den Fall, dass die externen Übersetzer keine enge, langjährige Kundenbeziehung haben. [...] Also in meinem Fall, ich bin seit vielen Jahren dabei und wir lernen tagtäglich. Und wir sind vertraut mit den Aufgabengebieten unserer Auftraggeber. Und es ist immer ein Dialog und wir lernen voneinander und wir sind einfach näher dran. [...] Und da haben wir halt den Vorteil, dass wir näher an der Quelle dran sind.“ (I2 Z39-56)

Auch in Bezug auf das Wissen, das Inhouse-ÜbersetzerInnen haben sollten, decken sich die Antworten meistens mit denen auf die Frage nach dem Wissen von ÜbersetzerInnen im Allgemeinen aus Kapitel 5.2. Sehr oft erwähnt wurde, dass sich ÜbersetzerInnen vor der Bewerbung den Grundwortschatz des Themengebietes der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers aneignen sollten. Damit in Verbindung stand auch das Interesse an besagten Themengebieten. Es wurde jedoch von keinem der InterviewpartnerInnen internes Fachwissen vorausgesetzt. Gut zusammengefasst hat die allgemeine Meinung der Befragten InterviewpartnerIn 7:

„Naja, es wäre nicht schlecht, wenn sich der Bewerber jetzt zum Beispiel ein bisschen informiert hat, was die Firma so macht. Also er muss jetzt nicht erklären können, wie ein [spezielles Wort des Fachgebiets der Firma] funktioniert oder wie [spezielles Wort des Fachgebiets der Firma] funktioniert. Das sind alles Sachen, die er sich dann eh aneignen wird. Aber, dass man zumindest sieht, ein bisschen Interesse ist da [...]. Das

andere ist natürlich, was man sich in der Einschulung aneignet. Und ich glaube, es ist schwer, wenn man in der Firma noch nicht gearbeitet hat oder mit dem Fachgebiet noch nicht gearbeitet hat, dass man dann wirklich schon so ein profundes Wissen hat. Deswegen gibt es ja zum Beispiel bei uns auch Terminologiedatenbanken und die TMs, wo man sich ein bisschen anhalten kann am Anfang.“ (I7 Z68.77)

Weitere Zitate aus den übrigen Interviews unterstreichen diese Meinung: „Also aus meiner Sicht ist das Fachwissen über die Firma etwas, das man sich in der Firma dann aneignen kann. Dafür muss das Interesse da sein am Fachgebiet.“ (I3 Z39-40) „Aber ich brauche jetzt kein fundiertes Fachwissen im Vorfeld. Aus meiner Sicht ist da die Sprachkompetenz das wichtigere. Und die Übersetzungskompetenz.“ (I3 Z43-44) „Also ich glaube im Vorhinein, das wäre ‚nice to have‘, das habe auch ich nicht erfüllt. [...] Was ich hatte, das war ‚learning on the job‘ und das kann bei den anderen nicht anders sein.“ (I2 Z104-105) „Ich glaube dann würden wir uns selber gute Leute rausschießen, noch bevor sie bei uns angefangen haben.“ (I4 Z97-98)

Abschließend zu diesem Thema wurde aber noch von einer Person das Wissen über den Skopos und die korrekte Priorisierung der Arbeitsaufträge genannt und dabei wurde auch auf die Wichtigkeit eines translationswissenschaftlichen Studiums eingegangen. Wichtig sei das Studium deswegen, weil hier über die Skopostheorie und Aufgabenpriorisierung gelernt wird.

Zur Erläuterung der *Skopostheorie*: Das griechische Wort *Skopos* kann ins Deutsche mit „Zweck“, „Ziel“ oder auch „Funktion“ übersetzt werden (Reiß und Vermeer 1984:96). Die *Skopostheorie* beschreibt im Allgemeinen, dass eine Handlung von ihrem Zweck bestimmt wird. Die Theorie besteht aus mehreren Teilen und spricht viele weitere Aspekte an. Ein für diese Arbeit wesentlicher Punkt ist, dass aufgrund des individuellen Charakters jeder Sprache der eigentliche Sinn des Ausgangstextes durch eine Translation nie originalgetreu wiedergegeben werden kann und auf die kulturellen Besonderheiten jeder Kultur und Sprache beim Übersetzen geachtet werden muss (Reiß und Vermeer 1984:101ff.).

Das bedeutet, dass Vorwissen für die Vergabe von Inhouse-Arbeitsplätzen nur in dem Sinne eine Rolle spielt, dass ÜbersetzerInnen die Grundbegriffe der Themengebiete des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin beherrschen sollten. Es ist kein umfassendes Wissen über die Firma bzw. Institution notwendig, da dieses Wissen während der Arbeitsausübung erlernt wird.

Abschließend kann gesagt werden, dass die Ergebnisse dieser empirischen Studie zum Thema der erwarteten Fähigkeiten und des vorausgesetzten Wissens von ÜbersetzerInnen und

Inhouse-ÜbersetzerInnen größtenteils mit den Ergebnissen der Studie von Álvarez-Álvarez und Arnáiz-Uzquiza (2017) aus Kapitel 3.2 übereinstimmen.

5.4 Der Ausbildungshintergrund und das translationswissenschaftliche Studium als Kriterium bei der Jobvergabe

Für einen allgemeinen Überblick wurden die InterviewpartnerInnen zu Beginn nach ihrer Meinung gefragt, welche Ausbildung wichtig bzw. von Vorteil wäre, um als Inhouse-ÜbersetzerIn arbeiten zu können. Entscheidend war bei dieser Frage, dass nicht nach den Kriterien der arbeitgebenden Firmen, Organisationen bzw. Institutionen gefragt wurde, sondern nach dem persönlichen Eindruck der InterviewpartnerInnen. Es standen vor allem abgeschlossene Sprachstudien und speziell das translationswissenschaftliche Studium im Vordergrund. Damit gemeint ist, dass bei dieser Frage in jedem Interview über den Abschluss von relevanten Studien gesprochen wurde. Von allen Befragten sah es nur eine Person als nicht notwendig an, ein Studium abgeschlossen zu haben, um als gute/r ÜbersetzerIn zu gelten. Aber sie unterschied sofort zwischen ihrer persönlichen Meinung und den Anforderungen der Institution, in der sie tätig ist:

„Dazu kann ich Ihnen zwei verschiedene Antworten geben. Also das eine ist, ich kenne fantastische Übersetzer, die keine translatorische Ausbildung haben, sondern in einem Fall war das ein philologisches Studium, ein Sprachenstudium, im anderen Fall kam die aus der Versicherungsbranche. Und die haben einfach ein exzellentes Übersetzungstalent. In unserem Fall haben wir als Kriterium immer die Übersetzer Ausbildung festgelegt.“ (I2 Z139-143)

Für die restlichen InterviewpartnerInnen war ein abgeschlossenes Sprachstudium oder translationswissenschaftliches Studium entscheidend, um als Inhouse-ÜbersetzerIn arbeiten zu können. InterviewpartnerIn 6 beschrieb den Grund, warum ein Studium wichtig ist, mit folgenden Worten und zog einen Vergleich zu einer Person, die zweisprachig aufgewachsen ist, jedoch kein Studium absolviert hat:

„Es muss ein Sprachgefühl da sein, das man normalerweise im Sprachstudium oder in einer Sprachausbildung eben geschult bekommt. Ein gewisses Gefühl für: ‚Wann sagt man was? Welche Dinge sind wichtig zu wissen nebenbei?‘ [...] Das ist sehr oft ein Trugbild, dass man, nur weil man jetzt [...] zweisprachig aufgewachsen ist, kann man auch automatisch in beiden Sprachen firm übersetzen und gut übersetzen.“ (I6 Z52-58)

Auch InterviewpartnerIn 10 kam bei der direkten Frage, ob ein relevantes Studium notwendig ist, um ÜbersetzerIn zu werden, oder ob es ausreicht, mehrsprachig aufgewachsen zu sein, zu einem ähnlichen Schluss wie InterviewpartnerIn 6. Übersetzen ist für diese Person eine

Fähigkeit wie jede andere und muss auch erlernt bzw. verbessert werden. Des Weiteren sagte InterviewpartnerIn 10 noch dazu:

„I would say studying is necessary. [...] I know examples when a person [...] was a bilingual and he or she was not the best translator, definitely. And vice versa. [...] And at the same time I know people who were bilingual and they were excellent translators. So, of course it makes business and life for those people much easier. Because they feel the language much better, the source language and the mother tongue language. So it makes it much easier. But there are certain skills that a translator should have, that a translator should develop, certain knowledge, how it should be translated, etc.” (I10 Z78-86)

Interessant ist aber, dass die Organisation, für die InterviewpartnerIn 10 tätig ist, keinen Master bzw. Bachelor in einem translationswissenschaftlichen Studium voraussetzt. Später wird noch näher auf diese speziellen Verhältnisse eingegangen. Zur Erklärung kann hier gesagt werden, dass InterviewpartnerIn 10 zwar für das Einstellen von Inhouse-ÜbersetzerInnen zuständig ist, die arbeitgebende Organisation jedoch einen Test voraussetzt, der bestanden werden muss, um aufgenommen zu werden. Erst nach dem Bestehen dieses Tests werden die ÜbersetzerInnen bei InterviewpartnerIn 10 zu einem Bewerbungsgespräch vorstellig. Deshalb ist die persönliche Meinung über den Abschluss eines Studiums bei der befragten Person nicht ausschlaggebend für die Einstellung, da der Test mehr Gewichtung als das Studium hat.

Wenn es um die Wichtigkeit von translationswissenschaftlichen Studien (im Vergleich zu Sprachstudien) geht, gingen die Meinungen der InterviewpartnerInnen doch weit auseinander. Meistens war es aber so, dass sich die Befragten bei dieser Frage auch auf die Kriterien bezogen, die sie beim Bewerbungsprozess anwenden. Abgesehen von einigen Fällen, in denen die arbeitgebenden Firmen, Institutionen bzw. Organisationen bestimmte Einstellungskriterien vorgeben, ist es natürlich so, dass die persönliche Meinung der Befragten und die Kriterien, die sie beim Einstellungsprozess anwenden, übereinstimmen, da sie diejenigen sind, die entscheiden können, wer eingestellt wird.

Wie wichtig ist also ein abgeschlossenes translationswissenschaftliches Studium als Kriterium bei der Jobvergabe an Inhouse-ÜbersetzerInnen? Wie schon gesagt, gibt es auf diese Frage doch sehr unterschiedliche Antworten von den Befragten. Alle Personen waren sich einig, dass ein abgeschlossenes Studium, unabhängig vom Schwerpunkt des Studiums, notwendig ist, um eingestellt zu werden. Von den befragten acht Personen, die selbst für das Einstellen von Inhouse-ÜbersetzerInnen zuständig waren, hatte eine Person eine interne Vorgabe, nur Personen mit einem abgeschlossenen translationswissenschaftlichen Studium

einzustellen. Zwei weitere ArbeitgeberInnen (wobei es sich hier im Grunde genommen um dieselbe Organisation handelt, sich nur die Abteilungen der InterviewpartnerInnen unterscheiden und für alle Abteilungen die gleichen Einstellungskriterien gelten) hatten die Vorgabe, dass die BewerberInnen ein Studium abgeschlossen haben müssen, unabhängig vom Schwerpunkt. Hier war es auch möglich, ein Studium absolviert zu haben, das nicht im philologischen Bereich liegt. Die restlichen fünf Befragten hatten keine spezifischen Vorgaben und konnten selbst bzw. im Team entscheiden (auf den Einstellungsprozess wird in späteren Kapiteln näher eingegangen), wer eingestellt wird.

Zuallererst soll auf die Aussagen der Interviewpartnerin eingegangen werden, die eine interne Vorgabe hatte, nur ÜbersetzerInnen mit einem abgeschlossenen translationswissenschaftlichen Studium einzustellen. Dabei handelt es sich um die bereits in diesem Kapitel zitierte Interviewpartnerin 2. Wie oben schon beschrieben, hat ihre Institution festgelegt, nur Personen mit „Übersetzer Ausbildung“ (sprich: translationswissenschaftlichem Studium) aufzunehmen. Das geschieht aus zwei Gründen:

„Das eine ist, Österreich gehört zu den Ländern, die das schon sehr, sehr lange anbieten, diese Ausbildung. Und zweitens, Sie können sich sicher vorstellen, wir bekommen sehr viele Bewerbungen, wenn wir eine Stelle ausschreiben und wir können nicht 40 oder 60 Übersetzungstests machen. Und das heißt, wir brauchen ein Kriterium, mit dem wir den Bewerberkreis einschränken. [...] Das ist dann ganz einfach ein erstes Kriterium, auf das wir uns geeinigt haben und das in der Vergangenheit immer gut funktioniert hat.“ (I2 Z144-151)

Die Interviewpartnerin erzählte außerdem, dass die interne Übersetzungsabteilung schon von Beginn an eng mit der Universität verbunden ist und auch deshalb gerne auf StudienabsolventInnen zurückgreift.

„[...] Vielleicht liegt das daran, dass es so quasi schon im ‚Geburtshoroskop‘ unserer Gruppe ist. Damals, als die erste Übersetzerin angestellt wurde, hat der damalige Direktor sich an eine Dolmetscherin gewandt, die bei einem Verein war, der eng mit der Universität verbunden ist. Und das heißt, das ist schon über einen Uni-Kontakt gelaufen. Und das war danach auch immer so. Und für uns hat es sich ganz einfach bewährt.“ (I2 Z163-167)

Das bedeutet in diesem Fall, dass ein translationswissenschaftliches Studium vor allem deswegen vorausgesetzt wird, damit der BewerberInnenkreis eingeschränkt werden kann, da es sich hier um eine sehr große Institution handelt. Nicht hauptsächlich im Vordergrund stehen dabei die erlernten Qualitäten und Fähigkeiten.

Bei den beiden InterviewpartnerInnen, die in derselben Organisation tätig waren, gelten, wie oben erwähnt, die gleichen Einstellungskriterien, weswegen hier beide Antworten

zusammengefasst werden können. Bei den Befragten handelt es sich um InterviewpartnerIn 5 und InterviewpartnerIn 10. Wie auch schon oben erwähnt, empfand InterviewpartnerIn 10 ein Studium als notwendig, um als ÜbersetzerIn arbeiten zu können, jedoch wird in dieser Organisation das Bestehen eines Aufnahmetests höher gewichtet als ein Studium im Bereich der Translationswissenschaft. Beide InterviewpartnerInnen erzählten, dass einige MitarbeiterInnen in ihren Teams kein translationswissenschaftliches Studium abgeschlossen hatten. Was die Organisation jedoch voraussetzt, ist ein abgeschlossenes Studium, unabhängig vom Studiengang. InterviewpartnerIn 10 sagte bezüglich der Voraussetzung eines translationswissenschaftlichen Studiums:

“Nowadays it’s not a prerequisite. It is one of the possible prerequisites, so to say. The person may have a diploma in translation but the person could also have some linguistic background. And that may be enough. [...] For an in-house translator, the person should [...] pass a specific [Name dieser IO] language test. But what kind of diploma he or she has, it’s not critical.” (I10 Z89-94)

Beide Befragten waren sich nicht sicher, ob es ein abgeschlossenes Masterstudium sein muss, oder ob ein Bachelorstudium ausreichend sein könnte. InterviewpartnerIn 10 glaubte, dass ein Masterstudium vermutlich besser wäre, da die Studienzeit bei einem Bachelorstudium nicht lange genug wäre. InterviewpartnerIn 5 sagte bezüglich der Vorgaben zu den Studienabschlüssen Folgendes:

„Wir haben auch in meiner Abteilung zum Beispiel jemanden, der einen Master in einem naturwissenschaftlichen Studium hat und dann später hat er Sprachen gelernt [...] Weil wir brauchen auch spezialisierte Übersetzer. Das heißt, wenn man zum Beispiel [...] Recht studiert hat und dann auch Sprachen gut beherrscht, dann kann das auch funktionieren.“ (I5 Z135-140)

InterviewpartnerIn 5 erwähnte hierbei auch, dass die meisten ÜbersetzerInnen von Universitäten kommen, wo Sprachen plus Wirtschaft, Recht etc. unterrichtet werden. Das bedeutet abschließend, die Organisation, in der die InterviewpartnerInnen arbeiteten, setzt keinen Master in einem translationswissenschaftlichen Studium bzw. auch keinen Master in einem philologischen Studium voraus. Dies geschieht aber aus dem Grund, dass der zu absolvierende Aufnahmetest eine sehr große Rolle im Einstellungsprozess spielt und die Sprachfertigkeiten, das Sprachniveau und die Translationsfähigkeiten schon in diesem Test überprüft werden. Ein abgeschlossenes Studium ist jedoch trotzdem Voraussetzung, um überhaupt an dem Test teilnehmen zu dürfen.

Bei den InterviewpartnerInnen, die keine spezifischen Vorgaben von ihren ArbeitgeberInnen hatten, gab es eine Person, die im Gegensatz zu den restlichen Befragten

strikt alle BewerberInnen ohne translationswissenschaftlichen Studium ausschließt. Dabei handelt es sich um InterviewpartnerIn 7. Um den Standpunkt von InterviewpartnerIn 7 zu veranschaulichen, soll folgender Ausschnitt aus dem Interview dienen. Zur Verständlichkeit soll gesagt werden, dass die Abkürzung „SH“ für mich steht und „T4“ für InterviewpartnerIn 7.

- 83 SH: Mhm. Und wie schaut es aus mit... Also ist ein Studium Voraussetzung, oder... Also ein
84 Studium im Bereich Übersetzen eine Voraussetzung?
- 85 T4: Ja.
- 86 SH: Ok, also sollte schon der Master abgeschlossen sein?
- 87 T4: Ja.
- 88 SH: Würden Sie auch Leute einstellen, die nicht Übersetzen studiert haben?
- 89 T4: Nein.
- 90 SH: Also gar nicht?
- 91 T4: Nein.
- 92 SH: Auch keine...?
- 93 T4: Nein, nein, nein. Muss ich kategorisch ausschließen. Weil wir hatten Übersetzer, die
94 keine translatorische Ausbildung haben und da sind eben die besagten Probleme aufgetreten.
- 95 SH: Ok, also reicht dann ein Anglistikstudium zum Beispiel nicht?
- 96 T4: Nein.

Abbildung 5: Ausschnitt aus Interview 7

Die „besagten Probleme“, welche die Interviewpartnerin anspricht, hat sie etwas später genauer erläutert. Was laut der Interviewpartnerin sehr oft passiert ist, war, dass die MitarbeiterInnen (ohne translationswissenschaftliche Ausbildung) keine Rückfragen zu Texten gestellt haben, auch wenn sie diese nicht verstanden haben. Die Interviewpartnerin beschrieb die Einstellung der besagten MitarbeiterInnen gegenüber der Tätigkeit des Übersetzens mit den Worten: „[...] weil es wird schon passen, der wird dann schon verstehen, was da gemeint ist.“ (I7 Z185) Das heißt, für die Interviewpartnerin hatten diese ÜbersetzerInnen eine zu unprofessionelle und ungenaue Arbeitsweise. Außerdem bemängelte sie, dass es beim Übersetzen keinen Blick auf das Ganze gab, sondern dass Texte immer nur auf Satz- bzw. Segmentebene übersetzt wurden und auch die Terminologie deshalb des Öfteren nicht konsistent war. Auf die Frage, wieso sich das im Laufe der Zeit und mit der Rückmeldung von anderen KollegInnen nicht gebessert hätte, antwortete die Interviewpartnerin:

„Bei uns ist es zum Beispiel so, dass wir im Team Sachen auch gegenseitig Korrektur lesen und dann natürlich Feedback geben. Und das zum Beispiel von nicht ausgebildeten Übersetzern schon immer als Kritik aufgefasst wurde. So auf die Art: ‚Es wird gesagt, ich kann die Sprache nicht.‘“ (I7 194-197)

Darauf zurückkommend, warum die Interviewpartnerin, abgesehen von den gerade eben genannten Problemen, AbsolventInnen eines translationswissenschaftlichen Studiums bevorzugt, kann Folgendes zitiert werden:

„[...] weil man im Studium schon mehr lernt als nur eben, nur die Sprache. [...] Es ist ja auch das Transkulturelle wichtig. Das Hintergrundwissen, dass man auch sagt: ‚Naja, das wird in der Sprache aber nicht funktionieren‘, oder ‚Das drückt man so einfach nicht aus in der Sprache.‘“ (I7 Z105-111)

Die restlichen Befragten sahen die Wichtigkeit eines abgeschlossenen translationswissenschaftlichen Studiums in etwa gleich. Wichtig hierbei war allen Befragten, dass die Person zumindest ein Studium abgeschlossen hat, sich mit Sprachen beschäftigt. Alle würden aber, wenn es sich um zwei gleichwertige BewerberInnen handelt, jene/n mit einer translationswissenschaftlichen Ausbildung gegenüber einer Person mit philologischer Ausbildung bevorzugen. Dennoch würden auch Personen eingestellt werden, die statt eines translationswissenschaftlichen Studiums ein Sprachstudium absolviert haben. Folgendes sagten die InterviewpartnerInnen diesbezüglich:

„[...] Wenn wir Bewerbungen bekommen, dann schauen wir eigentlich [...] als erstes auf die Ausbildung natürlich. Und, heißt nicht, dass wir nur Kolleginnen und Kollegen aus dem Übersetzerstudium haben, aber hauptsächlich.“ (I1 75-77)

„Also bevorzugen würde ich jemanden mit einer translationswissenschaftlichen Ausbildung. Obwohl natürlich bei der Auswahl, also bei der Besetzung für eine konkrete Position, natürlich auch ganz andere Aspekte mit reinspielen. Wie Berufserfahrung, natürlich auch das Zwischenmenschliche und das Gefühl, das man dafür hat, wie eine Person in ein Team passt“ (I3 Z49-53)

„Wir würden, wenn sich zwei bewerben und die eine ist schon fertig und die andere noch nicht, würden wir definitiv der Kollegin Vorzug geben, die fertig ist. Die den Master abgeschlossen hat.“ (I4 Z137-139)

„Wir sind dann schon so flexibel, dass wir sagen, das Studium alleine ist nicht unbedingt zu 100 % immer aussagekräftig, wie gut oder [...] ob jemand weniger gut ist. Da gehört schon auch... was er auch immer studiert... gehört ein gewisses Talent auch dazu. Da gehört auch eine gewisse Freude dazu.“ (I11 Z124-127)

InterviewpartnerIn 1 erklärte, dass der Grund, warum AbsolventInnen von translationswissenschaftlichen Studien bevorzugt werden, jener ist, dass StudentInnen optimal auf das Übersetzen vorbereitet werden. Damit gemeint ist, dass StudentInnen lernen, wie an

Übersetzungen herangegangen werden muss und worauf es beim Übersetzen ankommt. Dabei wurde aber auch gesagt, dass die Umsetzung des Gelernten in die Praxis trotzdem noch ein großer Unterschied zum Studium ist. Die beigebrachten Theorien sind aber ein guter Grundbaustein für die zukünftige Arbeit als ÜbersetzerIn.

Für Interviewpartnerin 3 ist ein translationswissenschaftliches Studium deshalb das wichtigste Kriterium, weil sie damit einen gewissen Grad an Sprachkenntnissen voraussetzen kann.

„Es ist sonst sehr schwierig, eine Sprachkompetenz zu greifen. [...] wenn ein translatorisches Studium jemand bestanden hat, dann kann ich von einem gewissen Niveau ausgehen. Und von dem her ist natürlich die Sprachkompetenz das Wesentliche bei Übersetzern.“ (I3 Z95-101)

Auch InterviewpartnerIn 4 beschreibt die Vorteile eines translationswissenschaftlichen Studiums mit den gleichen Worten wie InterviewpartnerIn 1. Wie schon oben zitiert, würde den BewerberInnen Vorzug gegeben werden, welche einen Master in einem translationswissenschaftlichen Studium abgeschlossen haben. Dazu wurde erklärt, dass noch nie jemand aufgenommen wurde, der kein Studium absolviert hatte. Das liege daran, dass die Institution mit gängigen Sprachen arbeite, wofür es in Österreich ein Studium gibt.

„Wenn wir jetzt Sprachen hätten, die sehr exotisch sind, wo es auch in Wien keine Ausbildung gibt, dann glaube ich, wäre unser Einstellungssystem auch ein anderes. Aber nachdem wir mit sehr gängigen Sprachen arbeiten, ist uns eine Ausbildung in dem Bereich schon sehr viel wert. Weil man ja durch das Studium schon gewisse Handwerkstechnik an die Hand bekommt, die wichtig ist. [...] Das Bewusstsein für Übersetzungstechnik. Wie gehe ich an einen Text heran?“ (I4 Z161-166)

Danach wurde noch darüber gesprochen, dass DolmetschkollegInnen einer verwandten Institution damit begonnen haben, ein System der Qualitätssicherung für DolmetscherInnen aufzustellen, für die es kein Studium in Österreich gibt. Damit wird versucht, die Qualität der Personen, die sich für Dolmetschaufträge melden, zu überprüfen, wenn es keine zertifizierten Anhaltspunkte gibt. Die Interviewpartnerin erzählte infolgedessen noch, dass ein nicht vorhandenes Studium nicht immer ein Ausschlussgrund sein muss.

„Also wir haben von einem Fall gehört, da hat einer einen ganz anderen Beruf gelernt, hat aber so eine Sensibilität fürs Dolmetschen gehabt, dass er seinen Ursprungsberuf aufgegeben hat und sehr gut unterwegs ist. Und weil er so ganz exotische Sprachen... und der aber das Sprachgefühl mitbringt. Also ich glaube, dass es diese Naturtalente auch gibt und es spricht nichts dagegen, die dann auch einzusetzen.“ (I4 Z208-212)

Auch jene InterviewpartnerInnen, die selbst als Inhouse-ÜbersetzerInnen arbeiteten und nicht am Einstellungsprozess beteiligt waren, konnten einen sehr interessanten Einblick geben.

InterviewpartnerIn 9 arbeitete in einem sehr kleinen Team von Inhouse-ÜbersetzerInnen in einer öffentlichen Institution und eine der Aufgaben war es, freiberufliche ÜbersetzerInnen für Übersetzungsaufträge einzuteilen. Hier war es ebenfalls so, dass nur ÜbersetzerInnen mit einem abgeschlossenen translationswissenschaftlichen Studium oder einem Sprachstudium beauftragt wurden, sofern es für die benötigten Sprachen ein Studienangebot in Österreich gibt. Wie in folgendem Zitat zu erkennen ist, geht auch die Meinung dieser Interviewpartnerin bezüglich des Studiums in dieselbe Richtung wie die von den anderen Befragten.

„Weil man einfach schon sieht, dass diese Meinung: ‚Naja, da hat jemand eh noch eine zweite Muttersprache und damit passt das schon‘, das reicht nicht. Das Übersetzen ist etwas anderes. Übersetzen heißt nicht, dass ich zwei Sprachen gut kann. Da gehört einfach noch so viel rundherum dazu. Also das ist schon etwas anderes. Sonst würde es kein Studium geben.“ (I9 Z83-87)

Auch für InterviewpartnerIn 8 ist ein translationswissenschaftliches Studium ein ausschlaggebendes Kriterium, um als Inhouse-ÜbersetzerIn arbeiten zu können, da die öffentliche Institution, für die die Person zuständig ist, den Abschluss voraussetzt. Die Frage, ob ÜbersetzerInnen durch das Studium besser auf den Beruf als Inhouse-ÜbersetzerIn im Vergleich zu Personen ohne Studium vorbereitet sind, bejahte die Interviewpartnerin.

Für InterviewpartnerIn 6 hingegen ist es so, dass ein translationswissenschaftliches Studium wichtig ist, aber keine Voraussetzung, denn:

„Unserer Erfahrung nach ist es oft so, dass Leute, die [...] das Translationswissenschaftsstudium absolviert haben, zwar gut ausgestattet sind, aber [...] trotzdem nicht alles mitbekommen haben im Studium, was man braucht. Also da geht es um Tools zum Beispiel. Das vermissen wir ganz, ganz stark.“ (I6 Z73-76)

5.5 Zusätzliche Ausbildungen als Kriterium

Die darauffolgende Frage sollte herausfinden, ob zusätzliche Ausbildungen die Chancen erhöhen würden, als Inhouse-ÜbersetzerIn eingestellt zu werden. Mit zusätzlichen Ausbildungen waren hier zum Beispiel weitere Studien gemeint. Alle InterviewpartnerInnen empfanden eine zusätzliche Ausbildung als Vorteil, jedoch nicht als Voraussetzung. Die InterviewpartnerInnen beschrieben BewerberInnen mit einer Zusatzausbildung wie folgt:

„Alles, was Zusatzausbildungen sind, das kann nur von Vorteil sein. [...] Da sind wir, die uns nicht speziell in diesem Bereich auskennen, alle ein bisschen... Wir bemühen uns zwar, aber wer eine spezielle Ausbildung hat, her damit. Wir testen trotzdem die Übersetzungsqualitäten schon auch [...]. Aber natürlich, eine Zusatzausbildung ist immer gut.“ (I4 Z150-155)

„Also wenn man jetzt eben eine Übersetzer Ausbildung hat und zum Beispiel zusätzlich noch ein Jus-Studium ist das natürlich super, weil man da einfach eine Kompetenz mitbringt, die wahrscheinlich noch nicht vorhanden ist, oder die ein üblicher Übersetzer wahrscheinlich nicht hat. Das heißt, ist immer von Vorteil, auf jeden Fall. Jegliche Zusatzausbildung.“ (I1 Z87-91)

„[...] wenn sich das dann deckt mit dem Fachgebiet, was in dem Unternehmen gefragt ist, erhöht es sicher die Chancen, ja. Vor allem, wenn ich mehrere gleichwertige Übersetzerinnen, Übersetzer als Bewerber habe, dann würde so etwas natürlich schon mit reinspielen.“ (I3 Z68-71)

Ziel dieser Frage war es außerdem festzustellen, ob Personen mit einer zusätzlichen Ausbildung Vorzug bei einer Bewerbung gegeben wird. Das kann in den meisten Fällen mit Ja beantwortet werden. Viele Befragte sagten, dass bei einer absoluten Gleichwertigkeit der BewerberInnen immer diejenigen mit einer zusätzlichen Ausbildung bevorzugt werden. Wenn es um die eigenen MitarbeiterInnen ging, wurde selten erwähnt, dass jemand eine zusätzliche Ausbildung hatte. Das bedeutet, dass davon ausgegangen werden kann, dass wenige derzeit angestellte KollegInnen der InterviewpartnerInnen eine zusätzliche Ausbildung hatten. Das ist aber keine fundierte Aussage und bedürfte weiterer Forschungen.

5.6 Praktika als Kriterium

Bei einigen Interviews kam es durch den Verlauf des Gesprächs zum Thema Praktika. Es war keine geplante Frage, deshalb wurde auch in den meisten Fällen nicht konkret danach gefragt und deswegen gibt es auch nicht von allen InterviewpartnerInnen eine Meinung dazu. Dennoch sind die Aussagen von den Personen, die darüber gesprochen haben, sehr interessant und sollen hier erwähnt werden.

Beim Gespräch über eine Kollegin, die ein Praktikum in der öffentlichen Institution von InterviewpartnerIn 2 absolvierte, kam es zu der Frage, ob das Praktikum in diesem Fall ein Vorteil war.

„Es ist ein Vorteil, aber auch ein Zufall. Also das war jetzt kein Kriterium im Endeffekt damals. Natürlich gibt es einem die Gelegenheit, sich besser kennenzulernen, sich schon besser zu kennen. Aber es geht auch ohne Praktikum.“ (I2 Z295-297)

Danach ging es darum, ob ein Praktikum generell ein Vorteil bei der Bewerbung ist und InterviewpartnerIn 2 hat Folgendes geantwortet:

„Es haben sich einmal bei einem Auswahlprozess zwei oder drei Ex-Praktikantinnen beworben und da gab es aber trotzdem Unterschiede und Abstufungen. Das heißt auch dafür war das Praktikum jetzt nicht ausschlaggebend.“ (I2 Z301-303)

Es wurde auch darüber gesprochen, dass sich eine ehemalige langjährige Mitarbeiterin nochmals (anzunehmen ist hier, dass die Person zwischenzeitlich nicht mehr für die öffentliche Institution gearbeitet hatte) beworben hatte und die zu vergebende Stelle nicht bekam. Das bedeutet, dass auch Personen mit direkter Erfahrung aus der Institution nicht automatisch einen Vorteil bei der Bewerbung haben. Für InterviewpartnerIn 2 ist der Probetext, der bei einer Bewerbung zu übersetzen ist, von mehr Interesse als ein absolviertes Praktikum (Zu Probetexten und dem Bewerbungsprozess wird in späteren Kapiteln mehr gesagt).

In Interview 3 kam es zum Gespräch über Praktika, als danach gefragt wurde, welcher Grund ausschlaggebend für die Auswahl einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers wäre, wenn alle BewerberInnen ein translationswissenschaftliches Studium abgeschlossen hätten.

„[...] Da kommt es dann drauf an, ob die Berufserfahrung gegeben ist. Wenn ja, in welchen Bereichen, ob die Leute irgendwelche zusätzlichen Ausbildungen gemacht haben, ob sie Praktika gemacht haben in einschlägigen Bereichen, wenn das jetzt zum Beispiel Studienabgänger sind, die jetzt erst fertig geworden sind. Dann schau ich eben auf solche Dinge. Wenn Praktika, in welchen Bereichen sind denn die gemacht worden, in welchem Umfang. Für mich sind auch Themen wie: ‚Hat jemand auch für NGOs oder in anderen Bereichen als Übersetzer vielleicht gearbeitet?‘ Weil das ist auch etwas, das ja viele Übersetzerinnen, Übersetzer vom Studium schon mitbringen als Berufserfahrung [...].“ (I3 Z84-91)

Hier kann gesagt werden, dass es so wirkt, als würden Praktika doch eine größere Rolle spielen, vor allem wenn es darum geht, ob jemand aufgenommen werden soll, die/der gerade erst das Studium abgeschlossen hat. Im Vergleich mit InterviewpartnerIn 2 scheint es so, als wäre ein Praktikum für InterviewpartnerIn 3 auch bei StudienabsolventInnen kein ausschlaggebender Grund für die Einstellung, wohingegen es hier schon ein Faktor ist. Für InterviewpartnerIn 4 verhält es sich mit den Praktika gleich wie bei InterviewpartnerIn 2. Auch hier wird gesagt, dass der Probetext von mehr Bedeutung ist als ein Praktikum. Ein Praktikum wird als gut empfunden, dennoch ist es kein ausschlaggebendes Kriterium.

„[Ein Praktikum] würde ich schon als einen guten, wichtigen Punkt nennen. Aber nicht essenziell. Aber für uns ist immer wichtig, dass der Text, der Test brauchbar ist, dass das persönliche Gespräch sympathisch ist und wir sagen: ‚Die Person passt zu uns.‘ Und die Person kann es sich vorstellen bei uns. Es gibt ja Dinge, die vielleicht jemand bei uns nicht mag. [...] Es ist schwierig mit diesen Praktika. Es ist natürlich immer gut, wenn jemand alles Mögliche schon erlebt hat und viel Erfahrungen mitbringt. Aber ich glaube, Erfahrungen sind gut, aber nicht ausschlaggebend immer.“ (I4 Z276-283)

Bei den genannten drei Beispielen ist das Interessante, dass die Personen aus Interview 2 und 4 für eine öffentliche Institution arbeiten. Beide finden, dass der Probetext viel entscheidender

ist als ein Praktikum. Interviewpartnerin 3, die in einer privaten Firma arbeitet, sieht hingegen ein Praktikum doch als Vorteil. InterviewpartnerIn 5 arbeitet in einer internationalen Organisation und auch hier gilt dasselbe wie für die Personen, die für eine öffentliche Institution arbeiten. In dieser Organisation werden Aufnahmetests durchgeführt und die Tests werden im Einstellungsprozess höher gewichtet als Praktika. Über Praktika sprechend hat die befragte Person Folgendes gesagt: „Naja, es ist egal. Besonders für diese Tests ist es egal.“ (I5 Z216) Jedoch wird auch gesagt, dass beim Aufnahmeprozess später trotzdem auf Praktika geschaut wird. Hier kann davon ausgegangen werden, dass in den Bewerbungsgesprächen, die nach dem positiven Absolvieren des Aufnahmetests stattfinden, schon ein Blick auf Praktika geworfen wird. Jedoch verhält es sich in diesem Fall so, dass ein Praktikum ebenfalls nur als ein Pluspunkt angesehen wird, aber nicht notwendig ist, und auch Personen ohne Praktikum eingestellt werden.

Hier kann noch der Vergleich mit den Ergebnissen aus Kapitel 3.3 gezogen werden. StudentInnen von translationswissenschaftlichen Studien hatten in der Untersuchung von Ming (2017) nicht die Erwartung, dass sie nach dem Absolvieren eines Praktikums in der jeweiligen Firma eingestellt werden. Zwar wurde in dieser Studie in Hong Kong geforscht und die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit beziehen sich auf Österreich, jedoch ist eine Korrelation der Ergebnisse erkennbar.

5.7 Berufserfahrung als Kriterium

Bei dieser Frage gab es zwei Hauptziele: Erstens sollte herausgefunden werden, welche Rolle Berufserfahrung im Einstellungsprozess spielt, zweitens sollte aber auch die Wertigkeit der Berufserfahrung im Vergleich zum Ausbildungshintergrund analysiert werden. Damit gemeint ist, dass untersucht werden sollte, ob Berufserfahrung mehr Gewicht in der Entscheidungsfindung hat als die Ausbildung der BewerberInnen oder umgekehrt.

InterviewpartnerIn 1 nannte im Vergleich zu den anderen Befragten hier als einzige Person konkrete Beispiele, in welchen Fällen Berufserfahrung eine Rolle spielt und in welchen nicht. Im Allgemeinen werden gerne Personen eingestellt, die noch keine Berufserfahrung haben und gerade erst das Studium abgeschlossen haben (Voraussetzung hier ist ein abgeschlossenes translationswissenschaftliches Studium, wie schon oben erwähnt). Jedoch ist die Berufserfahrung dann ein wichtiges Kriterium, wenn bestimmte Positionen besetzt werden müssen.

„Wir schauen natürlich auch auf die Berufserfahrung, die man schon mitbringt. Das kommt aber immer auch drauf an, welche Stelle ich genau zu besetzen habe. Also wir haben erst jetzt vor kurzem wieder zwei Kolleginnen frisch von der Uni eingestellt. Das heißt, es ist durchaus bei uns auch möglich, dass man direkt von der Uni dann bei uns anfangen kann. Wenn ich jetzt aber eine Übersetzerin suche, die schon sehr viel Erfahrung mitbringt, die ich vor allem für den Marketingbereich brauche, was auch immer, dann ist natürlich eine Berufserfahrung schon nicht schlecht, muss man sagen. Das ist schon ganz, ganz wichtig.“ (I1 Z101-108)

Als die Interviewpartnerin konkret nach Berufserfahrung gefragt wurde, gab sie folgende Antwort:

„Also, ist grundsätzlich natürlich wichtig, muss aber nicht unbedingt vorhanden sein. Je nachdem, welche Übersetzerstelle gerade zu besetzen ist. [...] Weil wir viele Übersetzer sind, teilweise schon ein bisschen spezialisiert sind auf die Dinge, die man macht und wenn jetzt jemand nachbesetzt werden soll, der sehr stark Übersetzungen für Marketing oder im Rechtsbereich macht, oder in der Softwarelokalisierung, dann ist es hier natürlich schon von Vorteil, wenn jemand schon Erfahrung mitbringt. Wenn es jetzt jemand sein soll, der vorrangig einmal einfach Standardtexte übersetzt, dann kann das gerne jemand sein, der von der Uni kommt. Und bei uns dann sozusagen lernt und dann immer besser wird.“ (I1 Z142-150)

Das Thema des Lernens bzw. des „Besser-Werdens“ innerhalb der Firma ist etwas, das in einigen Interviews erwähnt wurde. InterviewpartnerIn 7 sagte hier, mit etwas Humor:

„Naja, Übersetzer, die von der Uni kommen, kann man noch so ein bisschen hinerziehen, wie man sie gerne hätte. Das ist bei Übersetzern mit Berufserfahrung wieder schwieriger. Weil die haben schon ein bisschen ihren eigenen Kopf.“ (I7 Z127-129)

Auch dass die Berufserfahrung nicht ausschließt, dass sich Personen in der neuen Arbeitsstelle einarbeiten müssen, unabhängig von ihrem bisherigen beruflichen Werdegang, wurde des Öfteren diskutiert.

„Selbst wenn jemand Erfahrung hat, unser Bereich ist so komplex, man muss sich trotzdem von vorne einarbeiten. Das heißt, die Berufserfahrung können wir nicht voraussetzen und ist in der Praxis kaum gegeben.“ (I2 Z291-293)

„Wir haben einen Kollegen, der hat schon sehr viel Berufserfahrung mitgebracht von woanders, der musste sich genauso in unsere Abläufe, in unsere Terminologie einarbeiten. Also spricht aus meiner Sicht nichts dagegen, auch einen Studienabgänger einzustellen.“ (I4 Z254-257)

Im Allgemeinen war für die meisten Befragten die Berufserfahrung ein interessanter Pluspunkt, jedoch kein ausschlaggebendes Kriterium für die Wahl zwischen verschiedenen BewerberInnen. In vielen Fällen wird die Berufserfahrung auf einer Ebene mit Faktoren wie zusätzlichen Ausbildungen und Praktika gesehen. Im Grunde hat keine der befragten

Personen ausgeschlossen, auch StudienabgängerInnen ohne Berufserfahrung (und auch ohne Praktikum) einzustellen. InterviewpartnerIn 3 sagte, dass BewerberInnen ohne jegliche Berufserfahrung nicht kategorisch ausgeschlossen werden.

„In dem Fall ist es dann auch unter anderem interessant, welche Module besucht worden sind auf der Uni oder welches Thema für die Masterarbeit gewählt worden ist. Das sind dann auch Punkte, die ich heranziehe, wenn jemand in die engere Auswahl kommt, der direkt von der Uni kommt.“ (I3 Z132-135)

Für jene InterviewpartnerInnen, die sich schon bei der Frage nach Praktika auf die Probeübersetzungen bezogen, gilt auch hier dasselbe. Die Probetexte waren ebenfalls entscheidender als die Berufserfahrung. Für InterviewpartnerIn 5 ist die Absolvierung des Aufnahmetests generell wichtiger als Berufserfahrung, denn:

„Zum Beispiel, wenn wir diesen Test haben, das ist wirklich für... Am meisten für Studenten, die schon den Master haben [...]. Diese Kandidaten sind normalerweise sehr jung, haben fast keine Erfahrung. [...] Wenn sie keine professionelle Erfahrung haben, dann haben sie vielleicht in einem Projekt in der Uni gearbeitet. Das gilt auch als Beispiel [...].“ (I5 Z205-211)

Mit „Beispiel“ ist hier gemeint, dass beim Bewerbungsgespräch immer nach Beispielen gefragt wird, in denen die BewerberInnen bereits früher schon im Team gemeinsam arbeiten mussten. Was aber etwas kontrovers ist, ist die Meinung von InterviewpartnerIn 10. Wie schon erwähnt, arbeiteten InterviewpartnerIn 5 und 10 für dieselbe internationale Organisation, zwar in verschiedenen Abteilungen, dennoch müssen BewerberInnen den gleichen Aufnahmetest absolvieren. InterviewpartnerIn 10 antwortete auf die Frage, ob auch StudienabgängerInnen ohne Berufserfahrungen aufgenommen werden, Folgendes:

“Yes it is possible. [...] If the person is really bright and shows himself or herself as a bright translator, then yes. It's not easy because for such a person there are not so many positions because this is a junior translator, it's a starting level. And we have very few posts for that. It's not easy, so to say. Much easier, so to say, for those people to start... maybe working as a freelancer. If... Well, not necessarily, I mean, if you want to get to our IO and you don't [...] find any vacancy then you may start working somewhere else as an in-house translator or as a freelancer. And when you get some experience then you already may apply for a higher post.” (I10 Z171-178)

InterviewpartnerIn 5 meinte, dass der Aufnahmetest vor allem für StudentInnen bzw. BewerberInnen ohne Berufserfahrung ist. InterviewpartnerIn 10 hingegen meinte, dass es nur wenige Stellen für ÜbersetzerInnen ohne Erfahrung zu vergeben gibt und es leichter wäre, sich später mit mehr Berufserfahrung nochmal zu bewerben. Außerdem wurde es so dargestellt, als wäre es eine Ausnahme, ÜbersetzerInnen ohne Erfahrungen einzustellen,

wohingegen das bei InterviewpartnerIn 5 ganz anders wirkte. Eine mögliche Erklärung dafür könnte sein, dass die Abteilungen doch sehr unterschiedliche Stellen zu vergeben haben, wovon mit Hintergrundwissen zu dieser internationalen Organisation aber nicht unbedingt ausgegangen werden kann. Es können nur Mutmaßungen angestellt werden und dieses Thema bedürfte weiterer Untersuchungen.

Abgesehen von InterviewpartnerIn 10 und auch InterviewpartnerIn 1 wurde die Berufserfahrung von keiner der befragten Personen, die für das Einstellen von Inhouse-ÜbersetzerInnen zuständig sind, als entscheidendes Kriterium beim Einstellungsprozess gesehen. Die InterviewpartnerInnen, die nicht für das Einstellen zuständig waren, gaben unterschiedliche Antworten in Bezug auf die Berufserfahrung. Für zwei der drei Personen war sie ebenfalls nicht ausschlaggebend, eine Person jedoch empfand Berufserfahrung doch als etwas sehr Wichtiges. Dabei handelte es sich um Interviewpartnerin 6, die auch bestätigte, dass StudienabgängerInnen gerne genommen werden, jedoch Berufserfahrung ein ausschlaggebender Punkt sein kann.

„Ich finde [die Berufserfahrung] sehr wichtig. Egal nämlich, in welcher Sparte man bis dato tätig war, [...] es gibt Aufschluss darüber, wie in der Praxis gearbeitet wird. Also eben über dieses Verhalten im Team, in Zusammenarbeit, wie schwer tut man sich [...] auf Leute zuzugehen, die anders denken oder ticken.“ (I6 Z133-136)

„Also wir haben auch schon sehr viele Studienabgängerinnen auch angestellt. Die sich ja in der Regel auch super einarbeiten. Aber wenn man natürlich jemanden aus der Praxis schon sozusagen fischen kann, dann weiß man, ok, gewisse Dinge sind da schon klar. Was halt so ein Firmenregelwerk ausmacht oder dass man sich bei gewissen Dingen abstimmt und nicht im Alleingang irgendwelche Entscheidungen... Also so etwas bekommt man halt bei anderen Jobs schon mit.“ (I6 Z140-145)

Betont wurde ebenfalls noch, dass Zusammenarbeit auch im Studium wichtig ist und StudentInnen hier ebenfalls Teamfähigkeit beweisen müssen. Dennoch hätten BewerberInnen mit Berufserfahrung (davon ausgehend, dass sie schon in größeren Privatunternehmen gearbeitet haben) einen Vorteil, weil diese es schon gewohnt seien, nicht nur mit weiteren ÜbersetzerInnen zusammenzuarbeiten, sondern z. B. auch mit TechnikerInnen und ProduktionsmitarbeiterInnen. Im Fall von Interviewpartnerin 9, die für das Beauftragen von freiberuflichen ÜbersetzerInnen zuständig ist, kann gesagt werden, dass auch bezogen auf freiberufliche ÜbersetzerInnen die Meinung über Berufserfahrung mit den restlichen Befragten übereinstimmt. Auf die Frage, ob neben erfahrenen ÜbersetzerInnen auch ÜbersetzerInnen ohne viel Praxis beauftragt werden, antwortete die Person:

„Also wir nehmen auf jeden Fall auch neue [ÜbersetzerInnen]. Es sind auch immer wieder Absolventinnen, Absolventen, die sich melden, bei uns. [...] Wie wir begonnen haben vor mehr als 20 Jahren, haben wir eine bestehende Liste übernommen, wo einfach auch schon viele Freiberufler drauf waren, die mittlerweile in Pension teilweise gegangen sind. Und man braucht dann den Nachwuchs auch. Man braucht dann auch die Jungen. Und das ist vollkommen ok, wenn da wer auch frisch von der Uni kommt. Warum nicht? Irgendwann muss man anfangen.“ (I9 Z127-133)

Das bedeutet, dass InterviewpartnerIn 9 Vertrauen darin hat, dass das translationswissenschaftliche Studium StudentInnen ausreichend ausbildet, sodass ihnen Übersetzungsaufträge anvertraut werden können. Denn in diesem Fall ist es so, dass ÜbersetzerInnen keine Einschulung bekommen und auch nicht von Vorgesetzten oder KollegInnen in der ersten Zeit überwacht werden. Das zeigt, dass das translationswissenschaftliche Studium einen großen Stellenwert für InterviewpartnerIn 9 hat.

5.8 Erwartungen an die eingestellten Inhouse-ÜbersetzerInnen

Am Ende der Interviews wurde noch nach den persönlichen Erwartungen an die ÜbersetzerInnen, welche die Personen eingestellt hatten, gefragt. Dabei ging es vor allem darum, dass die InterviewpartnerInnen erzählen sollten, welche Erwartungen sie an die neuen MitarbeiterInnen haben, wenn diese bereits zu arbeiten begonnen hatten. Diese Frage unterscheidet sich von den vorangegangenen Fragen, in denen nach erwarteten Fähigkeiten und erwartetem Wissen gefragt wurde, in dem Sinne, dass es hier nicht mehr um den Bewerbungsprozess geht. Denn, wie auch viele Befragte sagten, der Lebenslauf, die Probeübersetzungen und das Bewerbungsgespräch können nicht darüber Aufschluss geben, wie eine Person schlussendlich ins Team passt, wie sie arbeitet und welche Fähigkeiten die BewerberInnen wirklich besitzen.

Bei dieser Frage wurden viele verschiedene Antworten gegeben, herausgestochen sind aber auch hier wieder die Teamfähigkeit sowie die Kommunikations- und Kritikfähigkeit.

„Gute Umgangsformen, habe ich auch schon gesagt, teamfähig sein. Dass sie auch eben direkt und laufend mit den Kollegen kommunizieren und in Kontakt stehen und auch mit mir dann als Vorgesetzter. Das heißt, dass das niemand ist, der sagt: ‚Ich möchte eigentlich nur für mich alleine arbeiten.‘, sondern wirklich im Team zu arbeiten. Zusammenarbeit ist bei uns ganz groß geschrieben, das heißt bei uns ist es so, dass niemand für sich alleine arbeitet. Ich meine natürlich gibt es schon Übersetzungen, die man mal alleine macht, aber wir sind immer alle als Team dafür verantwortlich, was aus unserer Abteilung herausgeht. Das ist ganz wichtig, dass man das dann auch umsetzen kann und nicht alleine vor sich hin arbeitet und sagt: ‚Was die anderen machen, ist mir egal.‘“ (I1 Z154-162)

„[...] dadurch, dass wir so eng zusammenarbeiten, braucht es einfach auch eine besondere Kritikfähigkeit und Feedback-Geben ist sehr... und Nehmen-Können ist sehr wichtig und Respekt einfach für den Zugang der anderen. Weil wir arbeiten sehr viel nach dem Vier-Augen-Prinzip und es hat keinen Sinn, wenn ich jetzt etwas umschreibe, nur weil ich es anders gemacht hätte und es meinen Vorstellungen ganz einfach nicht entspricht. Das heißt, es ist einfach dieses ‚Am-gleichen-Strick-ziehen-Können‘, gleiche Ziele haben und trotzdem Dinge hinterfragen, innovativ bleiben.“ (I2 Z321-328)

„Wie gesagt eben die Verlässlichkeit in der Zusammenarbeit. Sprich, wenn Deadlines vereinbart sind, dann sind die Deadlines zu halten. Und sonst, wenn man merkt, es geht aus dem und dem Grund nicht, muss die Person rechtzeitig Kontakt mit mir diesbezüglich aufnehmen. Teamfähigkeit ist wichtig, weil wir... es ist zwar nicht so, dass man, wenn man an einer Übersetzung konkret jetzt arbeitet, sehr stark im Team involviert ist, aber das ganze Drumherum, was bei uns läuft, ist wichtig, dass man das erfasst. Das ist ja der Vorteil von einem Inhouse-Übersetzer gegenüber einem externen Übersetzer. Also, dass man sich da auch in diverse Diskussionen terminologischer Natur und so weiter einbringt.“ (I3 Z148-156)

Einige weitere Punkte, die von sehr vielen Befragten genannt wurden, waren die Anpassungsfähigkeit an die Arbeitsbedingungen, die Akzeptanz der Arbeitszeiten und die Bereitschaft, auch außerhalb der normalen Arbeitszeiten zu arbeiten, wenn es notwendig ist. Das war vor allem bei InterviewpartnerInnen der Fall, die in öffentlichen Institutionen und internationalen Organisationen arbeiteten.

„Eben Bereitschaft für unsere speziellen Dienstzeiten war immer ein großes Thema bei uns, weil wir... Die ältere Garde war schon eine Zeit lang relativ viel im Einsatz, weil wenige diese speziellen Dienstzeiten gemacht haben, und da haben wir auch schon immer sehr darauf geschaut, dass die Jungen, die kommen, [...] dazu bereit sind, diese Dienste zu machen, und sie ein bisschen entlastet sind. Eben Bereitschaft, die Dienste so anzunehmen und mitzuziehen [...].“ (I4 Z289-294)

„[...] für mich muss ein Übersetzer immer weiterlernen, motiviert bleiben. Auch sehr flexibel sein. Weil wir werden zum Beispiel sehr dringende Texte übersetzen müssen. Das heißt, man muss Extrastunden arbeiten, manchmal am Abend. Es kann passieren, dass mal am Wochenende auch, wenn wir so wichtige Termine haben, [...] die Leute brauchen unsere Texte für diese Termine.“ (I5 Z224-229)

“They should be able to withstand stress; demonstrate readiness to do more than normally required, because [...] we translators, have periods when we have suddenly some peaks of workload and we have to work much longer, much more than just normal. And the person should be able to do that.” (I10 Z206-209)

Unter anderem wurde noch erwähnt, dass sich Personen an die festgelegte Terminologie und den sprachlichen Unternehmensstil anpassen können müssen und sich für den Schwerpunkt der Firma bzw. der Institution interessieren sollten.

„Was bei uns wesentlich ist, ist dass man gewisse sprachliche Vorgaben beachtet. Also es hilft mir nichts, wenn jemand ein wunderbarer Übersetzer ist, der sich über alle Regeln der kontrollierten Sprache oder der Terminologie hinwegsetzt.“ (I3 Z145-148)

„Wenn es einen nicht interessiert, ich glaube, dann ist der Übersetzer auch nicht glücklich damit.“ (I7 Z249-250)

Auch sollten sie eine schnelle Arbeitsweise haben und die Qualitätsanforderungen an Übersetzungen erfüllen können. „[...] die Qualität der Übersetzung ist natürlich ein sehr wichtiges Kriterium. [...] In einem Team muss man sich einfach einordnen können. Und das gilt jetzt auch für den Übersetzungsstil.“ (I2 Z315-317)

5.9 Unsicherheiten im Einstellungsprozess

Ähnlich wie bei den Erwartungen der InterviewpartnerInnen sollte auch noch untersucht werden, welche die persönlichen Unsicherheiten der Befragten sind, die sie haben, wenn sie ÜbersetzerInnen einstellen. Generell kann gesagt werden, dass natürlich die größte Unsicherheit ist, ob die aufgenommenen Personen auch das erfüllen, was sich die Befragten erwarten bzw. ob sie dem gerecht werden, was beim Bewerbungsgespräch gesagt wurde.

„[...] die Frage ist halt immer, ob dann dieser Eindruck, den man beim Vorstellungsgespräch gewinnt, jetzt von der Person selbst, aber auch von ihren Fähigkeiten, ob dieser Eindruck dann tatsächlich der Realität entspricht.“ (I1 Z208-210)

Aber abgesehen davon gab es noch einige weitere interessante Erkenntnisse. Wie InterviewpartnerIn 1 sagte, liefert die Probeübersetzung einen guten Einblick in die Arbeitsweise und bringt Aufschluss über die Fähigkeiten der BewerberInnen, aber dennoch bleibt ein Ungewissheitsfaktor bestehen. Ebenso sieht das auch InterviewpartnerIn 3.

„[...] [Unsicher ist] wie die tatsächliche Arbeitsweise der Person dann wirklich ist. Also ist sie schnell oder ist sie viel langsamer, als sie eigentlich gesagt hat. Ist es eher ein Einzelgänger, ist es jemand, der jetzt doch nicht im Team arbeiten kann. Vielleicht jemand, der sich als total unprofessionell herausstellt. Einfach vielleicht sozial gar nicht ins Team passt. Gibt es ja alles.“ (I1 Z223-227)

„Man muss sich auf [...] das Bild verlassen können und eben diese Probeübersetzung in der Stunde oder in den zwei Stunden, die man mit der Person spricht, bekommt.“ (I3 174-176)

Betont wurde auch das Öfteren, dass die Unsicherheiten nicht nur auf das Einstellen von ÜbersetzerInnen zutreffen, sondern allgemein jede Person betreffen, die sich mit BewerberInnen auseinander setzt. Auch hier geht es aber wieder um die Teamfähigkeit.

„Zum Beispiel, wie gut jemand in ein Team passt. Ich meine, da ist einfach sehr viel Bauchgefühl dabei. [...] Ich meine, es gibt Personen, da weiß man von vorneherein, die passen nicht. Das gibt es natürlich. Aber es gibt auch viele, wo man sich denkt: ‚Ja, könnte passen.‘ Und man sich dann auf das verlassen muss. Dass man sagt: ‚Ja, man probiert es einfach mit dieser Person aus.‘ [...] Das hat jetzt eigentlich nichts mit der Position des Übersetzers zu tun, sondern das trifft allgemein zu, wenn man Leute einstellt, glaube ich.“ (I3 Z182-187)

Für Interviewpartnerin 5 ist eine große Unsicherheit, ob das geforderte Arbeitspensum zu hoch ist für ÜbersetzerInnen, die gerade begonnen haben zu arbeiten. Jedoch betonte sie auch, dass nicht gleich von Beginn an so viel gefordert wird und den neu Eingestellten auch Hilfe zur Verfügung gestellt wird. Sie erzählte hier auch davon, welche Unsicherheiten die neuen MitarbeiterInnen selbst haben.

„Wir erwarten, dass sie jeden Tag eine Leistung bringen. [...] [Und] die Unsicherheiten sind: ‚Ok, werde ich diese Leistung bringen? Kann ich diese 5 Seiten übersetzen?‘ Das bringt sehr viele Unsicherheiten, aber das ist auch ganz normal. Die neuen Angestellten bekommen alle Hilfe und auch Verständnis. So, wir erwarten nicht, dass die Leute diese 5 Seiten übersetzen [...] Das kommt nach zwei Jahren Erfahrung, vielleicht drei. Wenn ich weiß: ‚Ok, das ist ein ganz neues Thema. Ich weiß nicht, wo genau soll ich die Information finden.‘ [...] Aber das kommt glaube ich mit Erfahrung und auch, weil wir ein Team sind.“ (I5 Z276-285)

5.10 Erfahrungen der InterviewpartnerInnen mit Inhouse-ÜbersetzerInnen

Abschließend wurde dann noch gefragt, welche Erfahrungen die Befragten mit verschiedensten MitarbeiterInnen oder auch KollegInnen schon gemacht haben. Dabei lag der Fokus vor allem darauf, Unterschiede oder Gemeinsamkeiten zwischen den Inhouse-ÜbersetzerInnen mit verschiedenen Ausbildungshintergründen herauszuarbeiten.

Im Falle von InterviewpartnerIn 1 war es so, dass die meisten Angestellten ein translationswissenschaftliches Studium absolviert hatten. MitarbeiterInnen, die im Ausland studiert hatten, wo es kein Studium für ÜbersetzerInnen gab, hatten zumindest ein vergleichbares Studium abgeschlossen. Es gab jedoch eine Kollegin, die das nicht erfüllte, und hier ist InterviewpartnerIn 1 im Vergleich zu den anderen MitarbeiterInnen schon ein Unterschied aufgefallen.

„[...] wir haben auch eine schon sehr langjährige Kollegin mittlerweile, die [...] aus dem Lehrbereich kommt. Und da war es anfangs schon schwierig, dass man einfach wirklich auch das versteht, worauf es beim Übersetzen ankommt. Dass man wirklich genau ist, dass ein Beistrich oder ein Punkt oder ein Irgendetwas wahnsinnig viel ausmachen kann. Und dass es eben nicht nur darum geht: ‚Ja, ich spreche eine Sprache

gut, sondern ich kann sie auch wirklich sehr gut fehlerfrei auf Papier bringen.‘ Und einfach das ist oft das Problem und wie ich schon angemerkt habe, dass oft das Skopos nicht hinterfragt wurde und das ist eigentlich das Erste, was ich mache [...].“ (I1 Z178-185)

„[Es war auch so,] dass sich Leute gar nicht im Klaren waren, was das bedeutet, wenn sie als Übersetzer, als Übersetzerin arbeiten. Also, dass man gar nicht weiß, wie das Berufsbild jetzt tatsächlich aussieht. Was ich hier alles machen muss.“ (I1 Z197-199)

In diesem Beispiel kann gesagt werden, dass die Mitarbeiterin ohne translationswissenschaftliches Studium die Feinheiten des Übersetzens nicht kannte, bevor sie dort zu arbeiten begann. Auch Übersetzungstechniken bzw. Übersetzungstheorien wie die Skopostheorie waren nicht bekannt.

Für InterviewpartnerIn 4 gab es keine konkreten Punkte, die aufgezählt werden konnten, inwiefern sich ein/e KollegIn ohne translationswissenschaftliches Studium von den anderen MitarbeiterInnen unterscheidet. Dennoch wurde gesagt, dass subtile Unterschiede in der Arbeitsweise erkennbar sind, was jedoch leider nicht näher definiert wurde. InterviewpartnerIn 5 hatte hingegen eine sehr interessante Meinung zu den MitarbeiterInnen ohne translationswissenschaftliches Studium. Es gab ÜbersetzerInnen im Team, die Naturwissenschaften oder Recht studiert hatten und trotzdem den Aufnahmetest der Organisation bestanden. Für InterviewpartnerIn 5 gab es aber keine negativen Unterschiede zu studierten ÜbersetzerInnen, sondern nur Vorteile.

„Für mich, der Unterschied ist nur, dass, [...] wenn sie so technische Texte bekommen, dann kann er das wirklich gut verstehen [...] er kann auch gut analysieren. Das ist wichtig. So eine Fähigkeit ist nicht nur für Naturwissenschaftler gut, sondern auch dafür, Texte zu analysieren und verstehen [...]. Der Unterschied ist wirklich diese Kenntnis.“ (I5 Z250-259)

Das bedeutet, MitarbeiterInnen mit einer anderweitigen Ausbildung haben den Vorteil, dass sie fachspezifische Texte schneller und besser verstehen können. Anzumerken ist hier auch, dass der Aufnahmetest dieser Organisation einen sehr hohen Standard bzw. eine sehr gute Sprachkenntnis voraussetzt. Deshalb sind vermutlich auch die Personen, die ihn bestehen, unabhängig von ihrer Ausbildung, sehr gute ÜbersetzerInnen. Für die restlichen InterviewpartnerInnen war kein Unterschied in der Arbeitsweise oder in sonstigen Aspekten erkennbar. Es wurde auch erwähnt, dass jeder Mensch seine eigene Art hat, wie er oder sie an Übersetzungen herangeht, und dass keine Rückschlüsse auf den Ausbildungshintergrund gezogen werden können.

5.11 Der Bewerbungsprozess: Aufnahmetests, Probeübersetzungen und das Bewerbungsgespräch

Es waren keine konkreten Fragen zum Bewerbungsprozess bzw. Bewerbungsablauf in den Interviews geplant. Dennoch ergab es sich des Öfteren, dass darüber gesprochen wurde. In diesem Kapitel sollen nun die vorhandenen Ergebnisse näher beleuchtet werden.

Zu Beginn soll zuerst der Bewerbungsprozess in der Organisation der beiden InterviewpartnerInnen, die in derselben internationalen Organisation arbeiten, angesehen werden. Wie schon des Öfteren in dieser Arbeit erwähnt, gibt es hier zuerst einen Aufnahmetest, der von BewerberInnen bestanden werden muss, damit sie überhaupt zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden. Wenn Personen dann auch im Bewerbungsgespräch überzeugen können, werden sie entweder für eine freie Stelle rekrutiert oder auf eine Liste gesetzt, wodurch sie für später frei werdende Arbeitsstellen eingestellt werden können. Durchaus kommt es auch vor, dass sie auf eine Liste kommen, wo sie für freiberufliche Übersetzungsaufträge eingesetzt werden können. Beim Interview kommt es InterviewpartnerIn 5 vor allem auf die bereits erwähnten Soft Skills wie Teamfähigkeit und Kritikfähigkeit an. Die sprachlichen und übersetzerischen Anforderungen werden bereits beim Test überprüft.

Im technischen Unternehmen von InterviewpartnerIn 1 ist es so, dass zuerst ein Interview geführt wird und danach eine Probeübersetzung verlangt wird. Das dient in diesem Fall nicht nur der Überprüfung der sprachlichen Fähigkeiten, sondern auch dazu, einen Einblick in das Verhalten der BewerberInnen zu bekommen.

„Uns ist aber natürlich klar, dass wenn man unter Druck steht und jetzt einfach eine Probeübersetzung machen soll, dass das wahrscheinlich nicht perfekt sein wird. Aber ein bisschen kann man schon rauslesen, ob jemand überhaupt eine Sprache beherrscht oder nicht. Oder wie jemand rangeht, oder auch, ob er andere Leute fragt, wenn er Fragen hat. Das sind einfach so kleine Dinge, die für uns schon sehr interessant sind. Wie verhält man sich, wenn man eine Probeübersetzung macht? Ist das jemand, der extrem gestresst ist, der überhaupt nicht zurechtkommt?“ (I1 Z212-218)

Der Bewerbungsprozess bei der öffentlichen Institution, in der InterviewpartnerIn 2 arbeitet, läuft so ab:

„[...] wir machen es so, zuerst eine Ausschreibung, dann eine Sichtung der Bewerbungen, dann eine Zweiteilung in: ‚Können wir leider nicht einladen, aus den und den Gründen.‘ Und dann mal eine ‚Longlist‘ und meistens wird aus dieser ‚Longlist‘ dann eine ‚Shortlist‘ für einen Test.“ (I2 Z231-234)

Zuerst werden auch hier die Personen zu einem Test bzw. zur Probeübersetzung eingeladen und erst nach zufriedenstellender Arbeit werden die BewerberInnen dann zum Interview eingeladen. Wie schon erwähnt ist in diesem Fall ein abgeschlossenes translationswissenschaftliches Studium Voraussetzung dafür, dass Personen überhaupt zum Test zugelassen werden. Auch hier wurde betont, dass beim Interview sehr stark auf die Kommunikationsfähigkeit und das Auftreten geachtet wird – ebenfalls wieder der Fokus auf Soft Skills. Noch dazu wurde gesagt, dass mit BewerberInnen nach dem Interview Kaffee getrunken wird, um in einer entspannteren Atmosphäre die Personen besser kennenzulernen und zu sehen, ob sie wirklich ins Team passen könnten.

Im technischen Unternehmen von InterviewpartnerIn 3 läuft der Bewerbungsprozess umgekehrt ab. Zuerst werden BewerberInnen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen und erst dann erfolgt eine Probeübersetzung.

„[...] ich mache es einmal so, dass ich eine erste Runde mache einmal, um die Leute kennenzulernen und wenn die erste Runde aus meiner Sicht passt und ich mir vorstellen kann, dass der Bewerber, die Bewerberin in eine zweite Runde kommt, dann gebe ich normalerweise Probeübersetzungen unterschiedlicher Textsorten, die halt bei uns im Unternehmen relevant sind.“ (I3 Z105-109)

Auch die öffentliche Institution von InterviewpartnerIn 4 verwendet Probetexte zur Überprüfung. Die genaue Abfolge des Bewerbungsprozesses wurde in diesem Interview nicht besprochen, jedoch sind die Informationen über die Probetexte sehr interessant. Denn es wird ebenfalls nicht verstärkt auf das Vokabular bzw. das Wissen über das Vokabular der BewerberInnen geachtet, sondern vermehrt auch auf das Verhalten und die Arbeitsweise während der Probeübersetzung. InterviewpartnerIn 4 beschrieb es wie folgt:

„Wie geht jemand mit einem Text um? [...] Wie schlägt er sich? Also ist der Text dann brauchbar, auch wenn zum Beispiel die Terminologie nicht ganz zu 100 % passt? Das ist uns klar, dass wir, wie jede Firma, Fachjargon verwenden, die man nicht wissen kann, wenn man von außen kommt. Und natürlich wissen wir das und da legen wir keinen Wert darauf. Aber wie ist der Text dann trotzdem brauchbar? [...] könnte man den verwenden?“ (I4 Z90-95)

Auch mit InterviewpartnerIn 7 wurde nicht konkret über den Ablauf des Bewerbungsprozesses gesprochen, aber auch hier wurden Probetexte gegeben. So wie bei den anderen Befragten ist es auch so, dass dabei der Fokus vor allem auf der Arbeitsweise der ÜbersetzerInnen liegt.

„[Es werden Probeübersetzungen gemacht,] weil ich gerne sehen würde, wie wird mit so einem technischen Text umgegangen. Und halt auch mit Texten, wo der Übersetzer wahrscheinlich noch nicht so wirklich Berührungspunkte gehabt hat auf der Uni [...]“

oder im Vorleben. Dass man sich nicht fürchtet vor einem neuen Text. Und halt auch sagt: ‚Weiß ich jetzt nicht‘ oder ‚Was ist die Vorgabe da?‘. Ich finde es auch immer sehr interessant, was für Rückfragen gestellt werden. Also hat man sich da was überlegt? Hat man da nachgedacht [...]“ (I7 Z158-163)

Für Interview 11 gilt auch, dass über den Bewerbungsprozess an sich nicht gesprochen wurde, aber ebenfalls Probetexte verlangt werden. In dem Fall ist es auch so, dass manchmal eine kleine Überprüfung des Wissens über den Bereich dieser öffentlichen Institution nebenbei gemacht wird.

Eine sehr interessante Information lieferte InterviewpartnerIn 2 noch. Es kam in diesem Gespräch dazu, dass über eine Kollegin aus Deutschland gesprochen wurde, die ebenfalls für das Einstellen von Inhouse-ÜbersetzerInnen zuständig war. Dieser Fall ist sehr speziell, denn statt eines Bewerbungsgesprächs wird ein ganzer Tag mit BewerberInnen verbracht.

„[...] bei ihnen gibt es zuerst die schriftlichen Tests und es ist ein Bewerbungstag. Also der Bewerbungsprozess ist im Prinzip ein ganzer Tag, wo man auch Mittagessen geht miteinander. Einfach damit man ein Gefühl dafür bekommen kann, passt der oder die zu uns und wie verhält sich jemand außerhalb des normalen Interviewsettings. Also beim Mittagessen, irgendwo, wo man sich ganz entspannt gibt.“ (I2 Z121-126)

5.12 Das wichtigste Kriterium für die InterviewpartnerInnen im Vergleich mit den Ergebnissen

Im Interviewfragebogen gab es die Frage „Was ist für Sie das wichtigste Kriterium, das ein(e) Inhouse-ÜbersetzerIn haben muss, um eingestellt zu werden?“. In diesem Kapitel soll abschließend noch geklärt werden, was die InterviewpartnerInnen auf diese Frage antworteten. Die Aussagen auf die konkrete Frage nach dem wichtigsten Kriterium sollen noch Aufschluss darüber geben, welches Kriterium den InterviewpartnerInnen als Erstes einfällt, wenn sie direkt danach gefragt werden. Das soll dann in Relation zu den bisherigen Ergebnissen dieser Arbeit gesetzt werden, um festzustellen, ob eine spontane Antwort auf diese konkrete Frage mit den Ergebnissen der Analyse aller Fragen übereinstimmt.

Direkt angesprochen auf das wichtigste Kriterium wiesen alle InterviewpartnerInnen, die persönlich für das Einstellen von Inhouse-ÜbersetzerInnen zuständig sind, sofort auf das translationswissenschaftliche Studium hin.

„Das Allerwichtigste ist eben für mich wirklich die Ausbildung und im Zusammenhang damit diese translatorische Fähigkeit.“ (I1 Z129-130)

„Ja, also mir persönlich ist schon wichtig, dass es auch ein ausgebildeter Übersetzer ist und nicht wirklich jemand, der halt eine Sprache kann.“ (I7 Z168-169)

Das bedeutet, dass mit ziemlicher Gewissheit gesagt werden kann, dass das allerwichtigste Kriterium, um als Inhouse-ÜbersetzerIn eingestellt zu werden, ein abgeschlossenes translationswissenschaftliches Studium ist, dicht gefolgt vom Überzeugen durch Probetexte und von der Teamfähigkeit. InterviewpartnerIn 4 sieht alle diese drei Punkte als gleichwertig an:

„Das Studium [...] sind die ‚hard facts‘, die mit Zertifikat und Papier liegen. Dann der Test, den jemand absolviert, und dann das Gespräch. Ich glaube [...] die drei Komponenten sind schon gleichwertig.“ (I4 Z231-234)

Wenn das Studium nicht als wichtigstes Kriterium genannt wurde, dann war das nur der Fall, wenn die sprachlichen und translatorischen Fähigkeiten schon von Beginn an durch einen Aufnahmetest geklärt wurden, so wie es bei InterviewpartnerIn 5 und 10 war. Beide Personen sagten sofort, dass die Teamfähigkeit das wesentlichste Kriterium ist, das beim Bewerbungsgespräch im Fokus liegt.

„Und wir fragen immer: ‚Ok, könnten Sie uns ein Beispiel geben, wo Sie in der Vergangenheit mit einem Team gearbeitet haben?‘ Und dann muss [man] das Beispiel auch [...] spezifisch präsentieren [...]. Und für uns ist wichtig wirklich, dass wir sehen, ob der Kandidat schon diese Kompetenz gezeigt hat.“ (I5 Z198-201)

Interessant ist hier, dass InterviewpartnerIn 10 als einzige Person auch die Berufserfahrung nannte. Denn wie schon erörtert wurde, ist die Berufserfahrung etwas, das den meisten Befragten nicht als unbedingt notwendiges Kriterium erscheint. Zwar kann sie ein Vorteil sein, jedoch wird in den meisten Fällen nicht spezifisch danach gesucht. Das Kriterium wurde erst an dritter Stelle nach den Sprachkenntnissen und der Teamfähigkeit genannt, dennoch ist es nennenswert.

“I would say the experience is very important. Well, not very important, but it is important. So it’s not critical, but it’s definitely an asset, because when a person has already had some experience of working as a translator then he or she understands better this business, so to say. Understands better what is expected of the person.” (I10 Z165-168)

Auch erwähnenswert ist, dass die Personen, die nicht für das Einstellen von Inhouse-ÜbersetzerInnen zuständig waren, das Studium nicht nannten, sondern sich eher auf die Soft Skills fokussierten. InterviewpartnerIn 6 zählte hier als Erstes die Teamfähigkeit auf, gefolgt von Flexibilität und der Anpassungsfähigkeit. Die sprachliche Kompetenz wird vorausgesetzt.

„[...] ich glaube, ganz oben steht eine Teamfähigkeit. [...] Flexibilität auch, dass man sagen kann: ‚Ok, gestern war das wichtig, heute ist aber was viel Wichtigeres reingekommen, das muss man jetzt vorziehen und die müssen beide fertig werden.‘ [...] Zusätzlich natürlich, und das ist eh klar, ich meine, ohne sprachliche Kompetenz wird es schwierig. Aber das ist ja so, wie wenn man einen Programmierer einstellen würde, der nicht weiß [...] wie man einen Rechner einschaltet. Das setzt man voraus.“ (I6 Z117-131)

Das Studium wurde vermutlich deshalb nicht erwähnt, weil die Person davon ausgeht, dass eine gewisse Ausbildung vorhanden ist.

InterviewpartnerIn 8 antwortete auf dieselbe Frage Folgendes:

„Verlässlichkeit, Genauigkeit, [...] Neugier, die Bereitschaft, sich immer wieder in neue Dinge einzuarbeiten. Auch die Fähigkeit, mit anderen gut zusammenzuarbeiten [...]. Teamfähigkeit [...].“ (I8 Z113-115)

In diesem Fall wurden keine anderen Kriterien als Soft Skills erwähnt. Aber auch hier kann durch die Analyse des restlichen Interviews davon ausgegangen werden, dass ein Studium schon vorausgesetzt wurde.

InterviewpartnerIn 9 hatte einen etwas anderen Blick auf die wichtigsten Kriterien, die ÜbersetzerInnen haben müssen. In diesem Interview wurde aber nicht nach Inhouse-ÜbersetzerInnen, sondern nach freiberuflichen ÜbersetzerInnen gefragt. Dies geschah aus dem Grund, weil die Interviewpartnerin mehr Erfahrung mit freiberuflichen ÜbersetzerInnen hatte und durch die Arbeit als AuftraggeberIn von freiberuflichen ÜbersetzerInnen einen interessanten Zugang zu diesem Thema hatte. Dieser andere Zugang fällt auch bei den Kriterien auf, die genannt wurden. Die Antwort beinhaltete kulturspezifisches Wissen, Hintergrundwissen über die Arbeitssprachen und Textanpassung an die Zielgruppe. Aber auch hier wurde das translationswissenschaftliche Studium genannt.

„[...] das kulturelle] Wissen, finde ich, ja. Und das ist zum Beispiel was, was man, finde ich, beim Übersetzerstudium lernt. Aber das man nicht unbedingt weiß, oder dran denkt, wenn man einfach [...] nur die Sprachen kann. Das ganze kulturelle Hintergrundwissen für die jeweiligen Sprachen, die man aktiv eben beherrscht.“ (I9 Z119-123)

Das bedeutet, dass das Ergebnis der Interviewanalyse, das besagt, dass ein abgeschlossenes translationswissenschaftliches Studium das wichtigste Kriterium bei der Jobvergabe für Inhouse-ÜbersetzerInnen ist, mit dem Ergebnis auf die direkte Frage nach dem wichtigsten Kriterium übereinstimmt.

6 Exkurs: Stellenanzeigen und die Ergebnisse der Interviewanalyse im Vergleich

Für diese Arbeit interessant könnte auch ein kleiner Vergleich mit den Ergebnissen der Interviewanalyse und den Anforderungen und Voraussetzungen von Stellenanzeigen für Inhouse-ÜbersetzerInnen sein. Hierfür wurden sieben Stellenanzeigen angesehen. Diese Untersuchung wurde sehr kurz gehalten und ist keine endgültige Aussage über den Vergleich der Stellenanzeigen mit den Ergebnissen dieser Arbeit, da die Anzahl an untersuchten Stellenanzeigen sehr gering ist. Hauptsächlich dient es dazu, einen Überblick zu geben. Für konkrete Ergebnisse wären weitere Forschungen notwendig.

Ausgewählt wurden Stellenanzeigen, die an den jeweiligen Tagen gerade online waren. Gesucht wurde auf bekannten Jobportalen im Internet. Unter den Suchenden befanden sich technische Firmen, Möbelhäuser, Wirtschaftsunternehmen und eine Anwaltskanzlei. Dadurch, dass die Stellenanzeigen nicht lange online sind, wurden Screenshots erstellt, die im Anhang zu finden sind.

Gleich zu Beginn soll erwähnt werden, dass die Berufserfahrung eine sehr wichtige Rolle bei den Stellenanzeigen spielt, verlangten doch fünf von den sieben ArbeitgeberInnen, dass die BewerberInnen Berufserfahrung mitbringen. Dies stimmt überhaupt nicht mit den Ergebnissen dieser Arbeit überein, da keine/r der Befragten Berufserfahrung voraussetzen. Sehr interessant ist auch, dass nur ein Unternehmen konkret ein abgeschlossenes translationswissenschaftliches Studium forderte, wohingegen alle anderen entweder ein translationswissenschaftliches Studium oder ein ähnliches Studium voraussetzten. Ein Unternehmen verlangte kein Studium, sondern nur eine abgeschlossene Ausbildung auf Matura-niveau. Nur wenige erwähnten in ihrer Stellenanzeige Teamfähigkeit als Soft Skill. Wichtiger erscheinen Genauigkeit, Zuverlässigkeit und Einsatzbereitschaft. Die meisten verlangten Erfahrung mit CAT-Tools und Technikaaffinität. Einige erwähnten, dass eine zusätzliche Ausbildung zwar nicht verlangt wird, aber von Vorteil wäre.

Insgesamt kann gesagt werden, dass die untersuchten Stellenanzeigen fast in keinem der Fälle mit den Ergebnissen dieser Arbeit übereinstimmen und des Öfteren sogar das Gegenteil der Ergebnisse widerspiegeln. Wie schon zu Beginn des Kapitels erwähnt, sollte dieser Exkurs nur ein Anstoß für weitere Forschungen sein und einen kleinen Einblick bzw. Überblick liefern.

7 Die Ergebnisse im Überblick

Die eingangs erwähnte Hypothese, dass ein abgeschlossenes translationswissenschaftliches Studium das wichtigste Kriterium bei der Vergabe von Inhouse-Arbeitsplätzen ist, kann bestätigt werden. Für alle InterviewpartnerInnen ist ein translationswissenschaftliches Studium sehr wichtig, bei einigen ist es Voraussetzung. In den Fällen, in denen es keine Voraussetzung ist, würden alle Befragten Personen bei der Bewerbung vorziehen, die ein translationswissenschaftliches Studium abgeschlossen haben. Der Grund hierfür ist meistens, dass bei einem translationswissenschaftlichen Studium vermittelt wird, was bei Übersetzungen wichtig ist, und auch, dass es sich nicht rein um das Übertragen von einer Sprache in die andere handelt, sondern dass dahinter weiteres Wissen und viele Techniken stecken, die gelernt werden müssen. Für keine/n der InterviewpartnerInnen ist es ausreichend, zwei- oder mehrsprachig aufgewachsen zu sein, um als ÜbersetzerIn arbeiten zu können – eben aus dem Grund, dass das Übersetzen etwas ist, das erlernt werden muss. Das bedeutet aber nicht, dass andere Ausbildungshintergründe wie z. B. ein Sprachstudium ein Ausschlussgrund für alle Befragten sein muss. Einige stellen nach erfolgreicher Absolvierung von Probeübersetzungen auch Personen ein, die kein translationswissenschaftliches Studium vorweisen können. Aber wie schon erwähnt, würden wahrscheinlich die AbsolventInnen eines translationswissenschaftlichen Studiums bevorzugt werden. Ohne ein abgeschlossenes Studium, gleich welcher Fachrichtung, ist es für keine/n der InterviewpartnerInnen möglich, als Inhouse-ÜbersetzerIn eingestellt zu werden.

Spezielles Vorwissen über den Bereich, in dem die Firma bzw. die Institution oder die Organisation angesiedelt ist, ist für keine der befragten Personen notwendig. Allgemeinwissen und Grundwissen über den Bereich werden jedoch schon gefordert. Auch die Berufserfahrung ist für keine/n der InterviewpartnerInnen entscheidend. Für einige Personen ist diese zwar wichtig, wenn spezielle Positionen vergeben werden, wo Erfahrung durchaus notwendig ist. Jedoch ist es nie ein Ausschlussgrund, wenn keine Berufserfahrung vorhanden ist. Dasselbe gilt auch für Praktika. Zusätzliche Ausbildungen sind immer ein Pluspunkt, jedoch gilt auch hier, dass das nie eine Voraussetzung ist.

Neben dem translationswissenschaftlichen Studium wird auch in allen Interviews erwähnt, dass die Teamfähigkeit von sehr großer Bedeutung ist. Es kann der Schluss gezogen werden, dass Teamfähigkeit auf einer Ebene mit dem Studium steht. Das Zusammenarbeiten im Team, die Kommunikation und die Kritikfähigkeit werden von allen Befragten als

notwendig angesehen. Wenn diese Fähigkeiten nicht vorhanden sind, werden Personen trotz translationswissenschaftlichem Studium nicht eingestellt.

8 Zusammenfassung

Die vorliegende Masterarbeit untersucht den Ausbildungshintergrund von ÜbersetzerInnen als Kriterium bei der Vergabe von Inhouse-Arbeitsplätzen in Österreich. Da bis dato wenig zu diesem Thema geforscht wurde, vor allem in Bezug auf Österreich, hatte diese Arbeit auch das Ziel, einen Einblick in diesen Bereich zu geben.

Zu Beginn wurde ein allgemeiner Überblick über die benötigten Fähigkeiten und Qualitäten von ÜbersetzerInnen erläutert, um zu verstehen, was professionelle ÜbersetzerInnen ausmacht. Danach wurde auf die bereits vorhandenen Untersuchungen zu diesem Thema eingegangen, wobei es sich um internationale Forschungen handelte. Dies diente dazu, einen einleitenden Anhaltspunkt für die Untersuchung dieser Arbeit zu schaffen.

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass ein translationswissenschaftliches Studium das wichtigste Kriterium bei der Jobvergabe ist. In einigen Fällen ist es eine Grundvoraussetzung, in anderen Fällen wird den AbsolventInnen von translationswissenschaftlichen Studien grundsätzlich Vorrang gegenüber AbsolventInnen von anderweitigen Sprachstudien gegeben. Ohne einen akademischen Abschluss ist es in keinem der Fälle möglich, als Inhouse-ÜbersetzerIn eingestellt zu werden.

Andere Kriterien wie Berufserfahrung, Praktika und zusätzliche Ausbildungen spielen eine nebensächlichere Rolle und sind meistens nur positive Pluspunkte. Was jedoch als überraschend angesehen werden kann, ist, dass Teamfähigkeit ein großer Teil eines jeden Interviews war. Es kann sogar gesagt werden, dass die Teamfähigkeit als zweite Grundvoraussetzung betrachtet werden kann. Denn eine nicht vorhandene Teamfähigkeit ist der erste Ausschlussgrund bei einer Bewerbung, ungeachtet eines abgeschlossenen translationswissenschaftlichen Studiums.

Die vorliegende Arbeit zeigte auch, dass es zu diesem Thema noch ein großes Potenzial für zukünftige Forschungen gibt. Die gewählte Methode erwies sich als sehr geeignet, denn die Probleme, die Hao und Pym (2021) an großangelegten quantitativen Forschungen äußerten, konnten hier vermieden werden. Hao und Pym (2021) bemängelten, dass quantitative Forschungen in diesem Fall zu verallgemeinerten Antworten von ArbeitgeberInnen führen können, wobei die persönlichen Meinungen und tatsächlich

geforderten Kriterien bei Bewerbungen untergehen. Durch die qualitative Forschungsmethode der vorliegenden Arbeit konnte eben darauf eingegangen werden und die persönliche Meinung, Eindrücke und Erfahrungen der ArbeitgeberInnen konnten untersucht werden. Für zukünftige Forschungen könnte aber auch eine größer angelegte Studie sinnvoll sein, um einen allgemeineren Überblick zu liefern.

9 Bibliographie

Álvarez-Álvarez, Susana; Arnáiz-Uzquiza, Véronica (2017). Translation and interpreting graduates under construction: do Spanish translation and interpreting studies curricula answer the challenges of employability? *The Interpreter and Translator Trainer* 11 (2-3), 139-159.

Angelone, Erik; García, Álvaro Marín (2017). Expertise acquisition through deliberate practice: Gauging perceptions and behaviors of translators and project managers. *Translation Spaces* 6 (1), 122-158.

BDÜ (2022). Aufnahmeordnung. <https://bdue.de/der-bdue/statuten/aufnahmeordnung> (Stand: 2.12.2022)

Bednárová-Gibová, Klaudia; Madoš, Branislav (2019). Investigating Translators' Work-related Happiness: Slovak Sworn and Institutional Translators as a Case in Point. *Meta (Montréal)* 64 (1), 215-241.

Bpb: Bundeszentrale für politische Bildung (2023). Internationale Organisationen. <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/politiklexikon/17655/internationale-organisationen> (Stand: 12.01.2023)

Brence, Doris (2007). Ausbildungs- und Anforderungsprofil der translatorischen Berufspraxis – eine empirische Studie. *Lebende Sprachen* 52 (2), 50-64.

Do, Thu Thi Quy (2020). Translators' work requirements and graduates' preparedness: multi-perspective data from Australia and Vietnam. *Asia Pacific translation and intercultural studies* 7, 230-254.

Duden (2022a). Inhouse. <https://www.duden.de/rechtschreibung/inhouse> (Stand: 31.03.2022)

Duden (2022b). Soft Skill. https://www.duden.de/rechtschreibung/Soft_Skill (Stand: 25.07.2022)

Gouadec, Daniel (2007). *Translation as a Profession*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.

Grade, Michael (2002). Auswirkungen des wachsenden naturwissenschaftlich-technischen Wissens auf Beruf und Ausbildung technischer Fachübersetzer. *Lebende Sprachen* 43 (2), 49-56.

Hagemann, Susanne (2006). Studien- und Berufswege im Übersetzen und Dolmetschen: Eine Germesheimer Umfrage. *Lebende Sprachen* 51 (1), 13-21.

Hao, Yu; Pym, Anthony (2021). Translation skills required by Master's graduates for employment: Which are needed, which are not? *Across languages and cultures* 22 (2), 158-175.

Mayring, Philipp (2008). *Die Praxis der qualitativen Inhaltsanalyse*. 2. Aufl. Weinheim: Beltz.

Mayring, Philipp (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. 13. Aufl. Weinheim/Basel: Beltz.

Ming, Liu Christy Fung (2017). Perception of translation graduates on translation internships, with mixed-methods approach. *Babel* 63 (4), 580-599.

Reiß, Katharina; Vermeer, Hans (1984). *Grundlegung einer allgemeinen Translationstheorie*. Tübingen: De Gruyter.

Ruokonen, Minna; Mäkisalo, Jukka (2018). Middling-status profession, high-status work: Finnish translators' status perceptions in the light of their backgrounds, working conditions and job satisfaction. *The international journal of translation and interpreting research* 10 (1), 1-17.

Solová, Regina (2015). The Polish sworn translator: current training profile and perspectives. *The interpreter and translator trainer* 9 (2), 243-259.

Trados (2022). Translation 101. What is a CAT tool?
<https://www.trados.com/solutions/cat-tools/translation-101-what-is-a-cat-tool.html> (Stand: 20.07.2022)

Universitas (2022): Wer kann Mitglied werden?
https://www.universitas.org/#getmembers_p1 (Stand: 30.11.2022)

Universität Warschau (2022). Translation Studies.
http://informatorects.uw.edu.pl/en/courses/view?prz_kod=3221-S1-0TR31K (Stand: 22.11.2022)

Universität Wien (2023). Masterstudium Translation.
<https://transvienna.univie.ac.at/studium/masterstudium-translation/> (Stand: 26.02.2023)

Vereinte Nationen (2021). 2021 Competitive Examination for Language Positions: French Translators, Editors and Verbatim Reporters P2, P3.
<https://careers.un.org/lbw/jobdetail.aspx?id=158965&lang=en-US> (Stand: 18.01.2023)

Vereinte Nationen (2023a). Language Competitive Examination. Frequently asked Questions. <https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=LCRF&lang=en-US> (Stand: 18.01.2023)

Vereinte Nationen (2023b). Language Careers.
<https://www.un.org/dgacm/en/content/language-careers> (Stand: 18.01.2023)

Vereinte Nationen (2023c). Language Competitive Examination. Application Process.
<https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=LCRWHA&lang=en-US> (19.01.2023)

Wilss, Wolfram (2005). Übersetzen als Beruf. Ein Beitrag zur Professionalisierung der interlingualen Kommunikation. *Lebende Sprachen* 50 (4), 155-162.

10 Anhang

10.1 Interviewfragebögen

Interviewfragebogen 1

1. Wie würden Sie eine(n) professionelle(r) ÜbersetzerIn beschreiben?
2. Welche Fähigkeiten bzw. Qualitäten sollte ein(e) Inhouse-ÜbersetzerIn haben?
3. Welches Wissen sollte ein(e) Inhouse-ÜbersetzerIn haben?
4. Welche Ausbildung sollte ein(e) Inhouse-ÜbersetzerIn haben, um als Inhouse-ÜbersetzerIn zu gelten?
5. Ist ein Studium im Bereich Übersetzen ein Vorteil, wenn man Inhouse-ÜbersetzerIn werden möchte?
6. Glauben Sie, dass eine zusätzliche Ausbildung (wie z.B. ein Wirtschaftsstudium oder eine bestimmte Lehre) die Chancen erhöht als Inhouse-ÜbersetzerIn eingestellt zu werden?
7. Gibt es etwas Bestimmtes auf das Sie besonders achten, wenn Sie Inhouse-ÜbersetzerInnen einstellen?
8. Was ist für Sie das wichtigste Kriterium, das ein(e) Inhouse-ÜbersetzerIn haben muss, um eingestellt zu werden?
9. Welche Ausbildung ist Ihnen bei Inhouse-ÜbersetzerInnen wichtig?
10. Wie wichtig ist Ihnen ein Studium im Bereich Übersetzen, wenn Sie Inhouse-ÜbersetzerInnen einstellen?
11. Ist für Sie ein Studium im Bereich Übersetzen eine Voraussetzung, um als Inhouse-ÜbersetzerIn eingestellt zu werden?
12. Wie wichtig ist Ihnen eine zusätzliche Ausbildung (wie z.B. ein Wirtschaftsstudium oder eine bestimmte Lehre) der Inhouse-ÜbersetzerInnen?
13. Wie wichtig ist Ihnen Berufserfahrung?
14. Welche Erwartungen haben Sie an Inhouse-ÜbersetzerInnen?
15. Welche Erfahrungen haben Sie mit Inhouse-ÜbersetzerInnen mit verschiedenen Ausbildungshintergründen schon gemacht?
16. Welche Unsicherheiten gibt es beim Einstellen von Inhouse-ÜbersetzerInnen?
17. Welchen Ausbildungshintergrund haben ihre derzeit angestellten Inhouse-ÜbersetzerInnen?

18. Wie lange sind Sie schon in Ihrer Firma tätig?
19. Welche Aufgaben übernehmen Sie in Ihrer Firma?
20. Wie lange sind Sie schon für das Einstellen von Inhouse-ÜbersetzerInnen zuständig?
21. Welchen beruflichen Hintergrund haben Sie?
22. Sind Sie selbst ÜbersetzerIn?
23. Wie alt sind Sie?

Interviewfragebogen 2

1. Wie würden Sie eine(n) professionelle(r) ÜbersetzerIn beschreiben?
2. Welche Fähigkeiten bzw. Qualitäten sollte ein(e) Inhouse-ÜbersetzerIn haben?
3. Welches Wissen sollte ein(e) Inhouse-ÜbersetzerIn haben?
4. Welche Ausbildung sollte ein(e) Inhouse-ÜbersetzerIn haben, um als Inhouse-ÜbersetzerIn zu gelten?
5. Ist ein Studium im Bereich Übersetzen ein Vorteil, wenn man Inhouse-ÜbersetzerIn werden möchte?
6. Wie wichtig ist Ihrer Meinung ein Studium im Bereich Übersetzen, um Inhouse-ÜbersetzerIn zu werden?
7. Glauben Sie, dass eine zusätzliche Ausbildung (wie z.B. ein Wirtschaftsstudium oder eine bestimmte Lehre) die Chancen erhöht, als Inhouse-ÜbersetzerIn eingestellt zu werden?
8. Was glauben Sie ist das wichtigste Kriterium, das ein(e) Inhouse-ÜbersetzerIn haben muss, um eingestellt zu werden?
9. Wie wichtig ist Berufserfahrung?
10. Welche Erfahrungen haben Sie mit Inhouse-ÜbersetzerInnen mit verschiedenen Ausbildungshintergründen schon gemacht?
11. Welche Unterschiede sind Ihnen aufgefallen bei den Texten, die Personen mit verschiedenen Ausbildungshintergründen gemacht haben.
12. Welche Unsicherheiten gibt es beim Einstellen von Inhouse-ÜbersetzerInnen?
13. Wie lange sind Sie schon in Ihrer Firma tätig?
14. Welche Aufgaben übernehmen Sie in Ihrer Firma?
15. Welchen beruflichen Hintergrund haben Sie?
16. Wie alt sind Sie?

10.2 Stellenanzeigen

AustrianCareer.at

AustrianCareer.at

Our client is a law firm in Vienna with an excellent reputation, specializing in advising and representing national and international clients for the protection of their latest inventions, designs, and brands. Innovations come from a wide variety of technical areas, from consumer products and renewable energies to industrial high-tech processes.

The work is characterized by dealing with innovations, international orientation, and the endeavor to achieve the best possible for innovation protection.

Your tasks:

- You correspond at an international level with clients, inventors, patent offices, and corresponding attorneys in English and German.
- You are responsible for handling the administrative part of intellectual property matters (patents and trademarks) and supporting our patent attorneys in all legal issues relating to our client's intellectual property.
- You create all the necessary documents for German and European first applications, subsequent applications, and other submissions to the patent offices.
- You always have an overview of your portfolio of intellectual property files and control the processes to meet their deadlines.

Your skills/requirements:

- Completed studies as a translator/interpreter or comparable qualification
- Minimum 3 years of professional experience as a translator, preferably within a law firm
- Excellent knowledge of English and German
- You are characterized by a careful way of working, quick comprehension, and a high willingness to perform.

Abbildung 6 Stellenanzeige 1

Übersetzer Tschechisch (m/w/d) Vollzeit

- Dienstort: Filiale Wien 3. Bezirk (1030)

Als zentrale Übersetzungsabteilung beschäftigen wir uns mit einer Vielzahl an Textsorten, bauen laufend Terminologien für unsere Unternehmenssprachen auf und koordinieren unternehmensweite Übersetzungsprojekte.

AUFGABEN

- Übersetzungen in die tschechische und deutsche Sprache
- Pflege der Terminologie-Datenbanken

QUALIFIKATIONEN

- Ausgezeichnete Tschechisch- und Deutschkenntnisse
- Abgeschlossenes Studium als Übersetzer/Dolmetscher oder vergleichbare Qualifikation
- Berufserfahrung als Übersetzer
- Erfahrung mit CAT-Tools (idealerweise SDL Trados Studio)
- Ausgezeichneter Umgang mit MS-Office-Anwendungen
- Organisationstalent und Teamfähigkeit
- Selbstständige, zuverlässige und genaue Arbeitsweise

WIR BIETEN

- Internationales Arbeitsumfeld
- Arbeitsplatzsicherheit
- Abwechslungsreiches Aufgabengebiet
- Professionelle CAT-Tools (SDL Trados Studio, SDL MultiTerm, SDL WorldServer, SDL TransPort)
- Flexible Arbeitszeitmodelle inkl. Mix aus Büro und Home Office
- Fixer Gehaltssprung nach einem Jahr
- Gute öffentliche Anbindung und kostenlose Parkplätze
- Mitarbeiterrabatte bei XXXLutz, mömax und möbelix und bei Partnerfirmen
- Persönliche und fachliche Weiterbildungsmöglichkeiten in der XXXL-Akademie

Abbildung 7 Stellenanzeige 2

Übersetzer Kroatisch (m/w/d) Vollzeit

- Dienstort: XXXLutz Filiale Wien 3. Bezirk (1030)

Als zentrale Übersetzungsabteilung beschäftigen wir uns mit einer Vielzahl an Textsorten, bauen laufend Terminologie für unsere Unternehmenssprachen auf und koordinieren unternehmensweite Übersetzungsprojekte.

AUFGABEN:

- Übersetzungen in die kroatische und deutsche Sprache
- Pflege von Terminologie-Datenbanken

QUALIFIKATIONEN:

- Ausgezeichnete Kroatisch- und Deutschkenntnisse
- Abgeschlossenes Studium als Übersetzer/Dolmetscher oder vergleichbare Qualifikation
- Berufserfahrung als Übersetzer
- Erfahrung mit CAT-Tools (idealerweise SDL Trados Studio)
- Ausgezeichneter Umgang mit MS-Office-Anwendungen
- Organisationstalent und Teamfähigkeit
- Selbstständige, zuverlässige und genaue Arbeitsweise

WIR BIETEN:

- Abwechslungsreiches Aufgabengebiet
- Professionelle CAT-Tools (SDL Trados Studio, SDL MultiTerm, SDL WorldServer, SDL TransPort)
- Unbefristete Anstellung in einem motivierten und dynamischen Übersetzungsteam
- Zusammenarbeit in einem internationalen Unternehmen
- Sicherer Arbeitsplatz auch während einer Pandemie
- Mix aus Büro und Homeoffice
- Fixer Gehaltssprung nach einem Jahr
- Vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten
- Gute öffentliche Anbindung und kostenlose Parkplätze vor unserem Büro
- Rabatte bei XXXLutz, mömax und Möbelix – denn jeder liebt ein Schnäppchen
- Obstkorb und Kaffee am Arbeitsplatz

Abbildung 8 Stellenanzeige 3

Translator (w/m/d)

Standort: Eggelsberg

Sie begeistern sich für die englische Sprache und möchten gerne in einem großen internationalen Unternehmen arbeiten? Sie bezeichnen sich als Organisationstalent und sind für Ihre eigenständige Arbeitsweise bekannt? Dann sind Sie bei uns genau richtig!

Für unsere Marketing-Abteilung suchen wir eine/n Translator, die/der die Übersetzung von deutschen Texten in die englische Sprache vornimmt. In dieser Position unterstützen Sie das Übersetzungsteam und helfen mit, die firmeneigenen Terminologien zu sichern und weiterzuentwickeln.

JOIN THE AUTOMATION TEAM – und starten Sie jetzt Ihre Karriere bei B&R!

Ihr Verantwortungsbereich

- Sie verantworten die Übersetzung von Texten aus dem Deutschen ins Englische für unterschiedliche Fachbereiche
- Sie überprüfen und bearbeiten maschinell erstellte Übersetzungen
- Sie führen Terminologierecherchen durch
- Sie beherrschen die Verwendung von Fachwörterbüchern und Übersetzungstools (wie RWS WorldServer und Trados Studio), um die Qualität der Übersetzung zu überprüfen und sicherzustellen
- Sie haben jederzeit den Überblick über noch ausstehende Übersetzungen und steuern den Prozess zur Einhaltung deren Fristen

Ihr Hintergrund

- Erfolgreich abgeschlossene Ausbildung (z.B. HAK, HTL, FH/Uni) idealerweise mit internationalem Schwerpunkt
- Berufserfahrung als Übersetzer von Vorteil
- Ausgezeichnete Kenntnisse in englischer Grammatik und Rechtschreibung
- Sehr gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift
- Gutes Zeitmanagement und Vielseitigkeit
- Selbstständige, professionelle Arbeitsweise und Engagement für Qualität
- Teamfähigkeit

Benefits:



Flexible Arbeitszeiten



Sicherer Arbeitsplatz



Einzigartiger B&R Spirit



Verpflegungsangebote



B&R Corporate Benefits

Abbildung 9 Stellenanzeige 4

Project Manager, Translations (m/w/d)

Regulatory Affairs

Innsbruck, Österreich

Fachkräfte Teilzeit 30 h Befristet 30.04.2025

Bewerben

Ihre Aufgaben

- Koordinierung der Übersetzungen von Benutzerhandbüchern
- Überarbeitung der englischen Quellentexte
- Aufbereitung der Dokumente mit unserem CAT-Tool (memoQ) für externe Übersetzungsdienstleister
- Übersetzung von Benutzerhandbüchern (falls zutreffend)
- Prüfung und Kontrolle der eingehenden Übersetzungen, Koordination des Layouts und Abgabe der fertigen Handbücher über unser internes elektronisches Qualitätsmanagementsystem

Ihr Profil

- Universitätsabschluss in Translation Studies
- Ausgezeichnete Englischkenntnisse (schriftlich und mündlich), zusätzliche Fremdsprachenkenntnisse sind von Vorteil
- Erfahrung im Umgang mit CAT-Tools (vorzugsweise memoQ)
- Gute MS-Office-Kenntnisse
- Liebe zum Detail, strukturierte Arbeitsweise und sympathisches Auftreten

Abbildung 10 Stellenanzeige 5

Marketing-Spezialist:in - Translation & Terminology

PÖTTINGER Landtechnik GmbH · Grieskirchen · Vollzeit · Berufserfahrung · 22.2.2023

   Merken [Jetzt bewerben](#)

DEINE AUFGABEN:

- Als Marketing-Spezialist:in für Translation & Terminology verantwortest du unseren Kommunikationsprozess in bis zu 26 Sprachen. Du bist die zentrale Ansprechperson für Übersetzungen in den Bereichen Marketing, Vertrieb, HR und IT. Dafür steht dir unter anderem unser Übersetzungsmanagementsystem von RWS WorldServer zur Verfügung.
- Du begleitest unsere Produkte von der Entstehung bis zum Verkaufsstart. Du entwickelst unsere Produkt- und Featurenamen mit und verwaltest zentrale Produktbegriffe in unserer Terminologie Datenbank.
- In dieser Position arbeitest du mit vielen Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen Marketing, technische Redaktion, Entwicklung und Produktmanagement zusammen. Du stehst in Austausch mit unseren internationalen Vertriebsstandorten und pflegst auch Kontakte zu externen Übersetzungsdienstleistern und Druckereien.
- Du bereitest unsere Prospekte in Adobe InDesign für den Druck vor und koordinierst den Bestellprozess. Du koordinierst Termine hinsichtlich Übersetzung, Grafik und Druck in Abstimmung mit Kolleginnen und Kollegen und hast dabei immer den Erscheinungs- und Veröffentlichungstermin im Blick. Dabei sind Genauigkeit und Termintreue gefragt.
- In verschiedenen Projekten treibst du die Systemweiterentwicklung im Bereich Content und Übersetzungen voran. Zum Beispiel als zentrale Koordinationsstelle unseres jährlichen PÖTTINGER Produktprogrammes mit über 100 Seiten.

DEIN PROFIL:

- Du bist ein Organisationstalent und hast Spaß daran detailverliebt und präzise zu arbeiten.
- Du verfügst über eine kaufmännische Ausbildung auf Maturaniveau oder hast ein abgeschlossenes Studium mit Fokus auf Marketing, Kommunikation, Linguistik, Journalismus oder Publizistik.
- Du bringst bereits einschlägige Berufserfahrung aus dem Bereich Content / Übersetzungsmanagement / Terminologie mit.
- Du bist softwareaffin. Übersetzungssoftware und Managementsysteme wie Trados, WorldServer von RWS oder eine andere Softwarelösung sind dir bereits bekannt? Das gefällt uns.
- Du kannst dich in Deutsch und Englisch ausgezeichnet ausdrücken. Das ist wichtig: In dieser Funktion arbeitest du mit vielen nationalen und internationalen Kontakten zusammen. Wenn du noch weitere Fremdsprachen sprichst ist das ein Vorteil.
- Du besitzt diplomatisches Geschick und schaffst es andere Personen gezielt durch Projekte zu führen und an Deadlines zu erinnern.
- Absolute Termintreue und Genauigkeit sind deine Stärken. Du behältst auch in stressigen Situationen einen kühlen Kopf und hast alles im Überblick.

UNSER ANGEBOT:

- In deinem Arbeitsbereich hast du Kontakt zu vielen unterschiedlichen Ansprechpersonen innerhalb und außerhalb unserer Organisation und baust ein großes Netzwerk an internationalen Kontakten auf.
- Du arbeitest in einem dynamischen Team! Wir legen viel Wert auf kontinuierliche Weiterentwicklung und freuen uns wenn du dich aktiv einbringst.
- Familienunternehmen ist für uns nicht nur ein Begriff, sondern wird auch gelebt. Wir pflegen einen wertschätzenden Umgang miteinander. Das Du-Wort – vom Lehrling bist zum Geschäftsführer - ist für uns selbstverständlich.
- Flexible Arbeitszeiten, Homeofficemöglichkeit, Kantine mit frisch gekochtem Essen, Sommerfest, PÖTTINGER Akademie, Gesundheitsaktivitäten,... Du bekommst viele Benefits. Wir möchten, dass du dich bei uns wohlfühlst.
- Mehr verdienen: Bei uns gilt der Kollektivvertrag der Metallindustrie (Mindestgehaltstabelle). Dein tatsächliches Gehalt vereinbaren wir in einem persönlichen Gespräch.

Abbildung 11 Stellenanzeige 6

Lektor/Übersetzer (w/m/d) (Deutsch-Englisch)

Wir sind stets auf der Suche nach innovativen Köpfen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Interessen. Egal ob Data Diver, Numbers Nerd oder Tax Talent - wir bieten dir das passende Umfeld und die Unterstützung, die du brauchst, um dein Potenzial zu entfalten.

Deine Aufgaben

Als Teil des Assurance Report Services Teams unterstützt du den Prozess der Prüfungsberichte und übernimmst dabei folgende Tätigkeiten:

- Kontrolliere und lese Prüfungsberichte aber auch sonstige Texte mit wirtschaftlichem Kontext unter Einhaltung von Qualitätsrichtlinien (Deutsch/Englisch)
- Überprüfe die Rechtschreibung und Grammatik (übersetzter) Schriftstücke (Deutsch/Englisch)
- Übersetze Dokumente (vorwiegend Jahres- und Konzernabschlüsse, sonstige Prüfungsberichte, Geschäftsberichte, sonstige wirtschaftliche Texte, Präsentationen, Pressemitteilungen, etc.)
- Begleite den Prozess bis zum Abschluss des Prüfungsberichts

Dein Profil

- Abgeschlossene fach einschlägige Ausbildung (z. B. Studium in Übersetzen/Dolmetschen), kaufmännische Ausbildung von Vorteil
- Exzellente Deutsch- und Englischkenntnisse
- Ausgezeichnete Rechtschreib- und Grammatikkenntnisse
- 3 Jahre Berufserfahrung in einer vergleichbaren Anstellung idealerweise mit Branchenbezug
- Gutes Auftreten, Kommunikationsstärke und Teamgeist
- Kunden- und Serviceorientierung, Flexibilität und Einsatzbereitschaft

Deine Perspektiven

- Berufliche Vielfalt und gelebte Kollegialität in einem inklusiven Umfeld
- Inspirierende Projekte in einem internationalen Kontext
- Flexible Arbeitszeitgestaltung und zahlreiche Benefits

Abbildung 12 Stellenanzeige 7

10.3 Interviews

1 Interview 1

2 Privates Unternehmen mit Schwerpunkt Technik

3 Interviewpartner: persönlich zuständig für das Einstellen von Inhouse-ÜbersetzerInnen; dafür
4 zuständig seit 5 – 10 Jahren

5 Arbeitet als: Manager der Übersetzungsabteilung, war Inhouse-Übersetzer im Unternehmen

6 Ausbildung: Translationsstudium

7 Ort des Interviews: Onlinegespräch mit Video

8 Dauer: 00:35:28

9

10

11 [00:00-00:50 Gesprächsbeginn]

12 SH: Wie würden Sie einen professionellen Übersetzer beschreiben?

13 T1: Ich würde einen professionellen Übersetzer als jemanden bezeichnen, der sprachlich,
14 kulturell und translationswissenschaftlich so kompetent ist, dass er oder sie eine angeforderte
15 Übersetzung in der passenden Form zur richtigen Zeit in der geforderten Qualität und im
16 richtigen Format liefern kann. Das wären für mich so, zusammengefasst, die wichtigsten
17 Punkte.

18 SH: Sehr gut. Dann welche Qualitäten bzw. Fähigkeiten sollte eine Inhouse-ÜbersetzerIn
19 haben?

20 T1: Ja, natürlich mal die sprachlichen Fähigkeiten, kulturelle Fähigkeiten, dass man einfach
21 die Kultur des Zielsprachenlandes kennt und auch ganz wichtig für mich ist immer die
22 translationswissenschaftliche Kompetenz, das heißt, dass man tatsächlich auch Übersetzer,
23 Übersetzerin ist und jetzt nicht nur jemand, der einfach nur eine Sprache gut beherrscht. Weil
24 ich denke Sie wissen, dass es da einen großen Unterschied gibt. Grundsätzlich eine schnelle
25 Arbeitsweise ist mir wichtig. Dass die Person sehr genau arbeitet, dass sie auch die Fähigkeit
26 hat, ihre Arbeit korrekt zu priorisieren, also dass man auch weiß, was ist wann wesentlich,
27 was muss rückgestellt werden, was muss ich im Moment als Prio 1 behandeln. Für uns
28 natürlich als große Übersetzungsabteilung mit mehr als 20 Übersetzern ist Teamfähigkeit sehr
29 wichtig und auch einfach die Fähigkeit in einem Team zusammenzuarbeiten, was natürlich
30 bedeutet, dass man für das Team arbeitet und nicht für sich alleine. Einfach diese Fähigkeit
31 auch zu besitzen zu sagen: „Ok, ich persönlich würde es jetzt gerne anders machen
32 theoretisch, aber, weil die Entscheidung so und so ist, muss ich es anders machen.“ Also
33 einfach die eigenen, sag ich einmal, Befindlichkeiten hinten anzustellen und das umzusetzen,
34 was im Team notwendig ist. Stressresistent sollte man natürlich auch sein, anpassungsfähig,

35 eben vor allem auch was die Teamarbeit betrifft. Gute Kommunikations,- und
36 Umgangsformen sind auch wichtig. Das geht jetzt mehr in den Bereich der Soft-Skills, was
37 jetzt tatsächlich mit dem Übersetzen weniger zu tun hat, aber ist für mich auch ganz ganz
38 wichtig, weil wir eben ein großes Team sind. Und wenn jemand nicht weiß, wie man sich in
39 einem Team verhält und einfach wertschätzend und offen mit anderen Kollegen und
40 Kolleginnen kommunizieren kann, ist das natürlich sehr schwierig. Motivation sollte man
41 mitbringen und vor allem auch Kritikfähigkeit haben. Das heißt einfach Kritik liefern zu
42 können, aber diese auch annehmen zu können und das einfach auf eine professionelle Art und
43 Weise, um einfach dann lösungsorientiert zu handeln. Also das wären so die wichtigsten
44 Dinge, die mir da so eingefallen sind. Sind sicher noch viel mehr, aber ich glaube so im
45 Großen und Ganzen die wichtigsten.

46 SH: Ok, sehr gut. Dann welches Wissen sollte ein/e ÜbersetzerIn haben?

47 T1: Das deckt sich eh wieder mit den Dingen oben. Sprachliches, kulturelles und
48 translationswissenschaftliches Wissen einfach. Das heißt, dass man weiß, was ist eine
49 Übersetzung, wie gehe ich an die ganze Geschichte heran. Dass man einfach den Skopos
50 immer im Blick hat. Weil das ist oft das Problem bei Leuten, die keine
51 translationswissenschaftliche Ausbildung haben. Dass sie einfach drauf-los-übersetzen und
52 nach zwei Wochen bekommen sie die Info: „Naja es hätte mir auch gereicht, wenn du mir nur
53 kurz gesagt hättest, was in den 50-seitigen Dokument drinnen steht.“. Und das ist natürlich
54 eine totale Verfehlung dann der Übersetzung und das kommt leider vor in der Praxis und
55 deswegen ist es mir eben immer ganz wichtig, dass man wirklich ein Übersetzerstudium hat.
56 Technisches und fachliches Wissen, das heißt ganz einfach wir bei uns im Unternehmen, dass
57 man einfach auch über die Strukturen im Unternehmen Bescheid weiß, dass man das
58 technische Wissen hat, dass man auch auf dem Gebiet in dem man übersetzt schon ein
59 gewisses Grundwissen hat. Dass man natürlich kein profundes technisches Wissen haben
60 kann ist klar, aber dass man auch einfach weiß wie man sich einarbeiten kann und dass man
61 gut recherchieren kann. Darüber hinaus natürlich die üblichen EDV-Kenntnisse, die man
62 heutzutage braucht, dass man mit Übersetzungstools arbeiten kann, dass man davon
63 zumindest schon einmal was gehört und gesehen hat. Ob man jetzt tatsächlich schon mal mit
64 Trados gearbeitet hat oder nicht ist vielleicht nicht unbedingt so relevant, weil es relativ gut
65 erlernbar ist, aber man muss wissen wie so etwas funktioniert. Allgemeinwissen ist natürlich
66 auch nicht schlecht, ein grundsätzliches. Und eventuell auch Wissen im Rechtsbereich, aber
67 das muss nicht unbedingt sein. Das ist eher wenn man sagt, man sucht jetzt wirklich konkret
68 einen Übersetzer, der auch Vertragstexte übersetzen kann. Dann wäre das natürlich
69 interessant, aber ist jetzt als normale Übersetzerin nicht unbedingt gefordert, würde ich so
70 sagen.

71 SH: Also Sie haben das ja eh schon gesagt, ein Studium im Bereich Übersetzen ist ein Vorteil,
72 wenn man Inhouse-Übersetzerin werden möchte?

73 T1: Genau.

74 SH: Ok.

75 T1: Auf jeden Fall. Also bei uns ist es, wenn wir Bewerbungen bekommen, dann schauen wir
76 eigentlich auf das, also als erstes auf die Ausbildung natürlich. Und, heißt nicht, dass wir nur
77 Kolleginnen und Kollegen aus dem Übersetzerstudium haben, aber hauptsächlich. Und der
78 Grund ist ganz einfach der, weil man hier optimal aufs Übersetzen vorbereitet wird. Jetzt
79 nicht unbedingt Praxisbezogen, weil irgendwie ist es dann doch immer ein Sprung ins kalte
80 Wasser, aber man weiß zumindest worum es geht, wie gehe ich an eine Übersetzung heran,
81 worauf muss ich schauen, wie genau muss das Ganze sein. Also ich glaube, wenn man das
82 Übersetzerstudium gemacht hat, dann weiß man schon worauf es ankommt und dann muss es
83 quasi nur mehr umsetzen, was eh schwer genug ist. Aber die Theorie bekommt man schon
84 einmal mit.

85 SH: Ok. Glauben Sie, dass eine zusätzliche Ausbildung, also Wirtschaftsstudium oder
86 irgendetwas anderes, die Chancen erhöht, als Inhouse-ÜbersetzerIn eingestellt zu werden?

87 T1: Würde ich schon sagen. Also wenn man jetzt eben eine Übersetzerausbildung hat und
88 zum Beispiel zusätzlich noch ein Jus-Studium ist das natürlich super, weil man da einfach
89 eine Kompetenz mitbringt, die wahrscheinlich noch nicht vorhanden ist, oder die ein üblicher
90 Übersetzer wahrscheinlich nicht hat. Das heißt, ist immer von Vorteil, auf jeden Fall. Jegliche
91 Zusatzausbildung.

92 SH: Stellen Sie Übersetzer ein? Also Sie persönlich?

93 T1: Ja, ich selbst.

94 SH: Ok, dann kann ich das eh fragen. Gibt es etwas Besonderes auf das Sie achten, wenn Sie
95 Inhouse-ÜbersetzerInnen einstellen?

96 T1: Ja, also zum einen einmal auf die Ausbildung, wie ich schon gesagt habe. Das ist ganz
97 wichtig, weil es kann jemand schon jahrelang im Sprachenbereich tätig sein, oder es ist so, ich
98 bekomme sehr viele Bewerbungen immer auf eine Übersetzerstelle mit Leuten, die im
99 Sprachenbereich in verschiedenen Unternehmen schon tätig waren. Aber das ist halt doch
100 nicht das, was konkret einen Übersetzer macht und deswegen ist eben die Ausbildung für uns
101 schon sehr wichtig. Wir schauen natürlich auch auf die Berufserfahrung, die man schon
102 mitbringt. Das kommt aber immer auch drauf an, welche Stelle ich genau zu besetzen habe.
103 Also wir haben erst jetzt vor kurzem wieder zwei Kolleginnen frisch von der Uni eingestellt.
104 Das heißt, es ist durchaus bei uns auch möglich, dass man direkt von der Uni dann bei uns
105 anfangen kann. Wenn ich jetzt aber eine Übersetzerin suche, die schon sehr viel Erfahrung
106 mitbringt, die ich vor allem für den Marketingbereich brauche, was auch immer, dann ist
107 natürlich eine Berufserfahrung schon nicht schlecht, muss man sagen. Das ist schon ganz,
108 ganz wichtig. Worauf ich grundsätzlich auch noch achte ist auch einfach wie man während
109 des Vorstellungsgesprächs auftritt, wie man kommuniziert. Ich meine das ist für mich auch
110 immer ganz wichtig. Wenn man im Sprachenbereich tätig ist und eigentlich nicht
111 kommunizieren kann mit Menschen, dann ist es ein bisschen schwierig. Sag ich mal so.

112 SH: Das stimmt.

113 T1: Kann aber durchaus passieren. Das heißt einfach, das allgemeine Auftreten und natürlich,
114 also wir machen die Vorstellungsgespräche... Also bis jetzt war es immer möglich, dass wir
115 sie persönlich gemacht haben, weil ich denke man findet hier mehr einfach heraus, wie würde
116 die Person zum Team passen. Was auch immer ganz wichtig ist. Man hat vielleicht manchmal
117 relativ schnell das Gefühl: „Ups das wird überhaupt nicht passen“, oder jetzt, um es direkt
118 herauszusagen: „Das ist ein hochnäsiger Besserwisser“, dann weiß ich gleich, dann kann der
119 Berufserfahrung mitbringen, das wird nichts werden. Also es sind auch solche Dinge für uns
120 auch immer ganz wichtig. Und wie gesagt wir sind, also neben mir gibt es über 20
121 ÜbersetzerInnen und ich schaue da vor allem darauf, dass unser Team gut läuft und dass sich
122 jeder im Team wohlfühlt. Das ist natürlich auch das Um und Auf für eine super
123 Zusammenarbeit und deswegen ist es mir auch wichtig, dass die Person auch charakterlich ins
124 Team passt. Natürlich sind wir alle anders und haben unseren... Jede Person darf auch anders
125 sein, aber man muss einfach grundsätzlich ins Team passen und da versuche ich einfach auch
126 während des Gesprächs das ein bisschen, ja, herauszufinden, ob das passen würde oder nicht.

127 SH: Ok, super. Also was ist für Sie das wichtigste Kriterium, das dann eine Inhouse-
128 Übersetzerin haben muss, um eingestellt zu werden? Also das allerwichtigste?

129 T1: Das Allerwichtigste ist eben für mich wirklich die Ausbildung und im Zusammenhang
130 damit diese translatorische Fähigkeit.

131 SH: Ok.

132 T1: Und das können wir auch dadurch abfragen, dass wir immer Probeübersetzungen machen
133 lassen von den Kollegen, also von den Bewerberinnen und Bewerbern, die zu uns kommen.
134 Die machen dann nach dem Gespräch eine Probeübersetzung und da kann man doch schon
135 ein bisschen was rauslesen. Das heißt, die sind für uns eigentlich auch ein guter Anhaltspunkt.
136 Weil wenn jemand sich für Englisch bewirbt und dann aber ganz viele Grammatikfehler
137 macht, dann ist das natürlich ein Zeichen dafür, dass er die Sprache nicht gut beherrscht.

138 [Min 12:01-12:45 Organisatorisches zum Interview wird abgeklärt]

139 SH: Wie wichtig ist Ihnen Berufserfahrung? Das haben Sie eigentlich eh auch schon gesagt,
140 aber so im Allgemeinen?

141 [Min 12:48-12:53 Weitere organisatorische Frage zum Interview]

142 T1: Also, ist grundsätzlich natürlich wichtig, muss aber nicht unbedingt vorhanden sein. Je
143 nachdem welche Übersetzerstelle gerade zu besetzen ist. Also es ist ja bei uns so, dass man
144 doch... Weil wir viele Übersetzer sind, teilweise schon ein bisschen spezialisiert sind auf die
145 Dinge, die man macht und wenn jetzt jemand nachbesetzt werden soll, der sehr stark
146 Übersetzungen für Marketing oder im Rechtsbereich macht, oder in der
147 Softwarelokalisierung, dann ist es hier natürlich schon von Vorteil, wenn jemand schon
148 Erfahrung mitbringt. Wenn es jetzt jemand sein soll, der vorrangig einmal einfach
149 Standarttexte übersetzt, dann kann das gerne jemand sein, der von der Uni kommt. Und bei
150 uns dann sozusagen lernt und dann immer besser wird.

151 SH: Ok. Und welche Erwartungen haben Sie an Inhouse-ÜbersetzerInnen?

152 T1: Erwartungen, dass natürlich die Sprachkenntnisse sehr gut sind, dass sie translatorisch
153 kompetent sind ganz einfach, dass sie eine professionelle und schnelle Arbeitsweise haben,
154 das ist auch ganz wichtig. Gute Umgangsformen, habe ich auch schon gesagt, teamfähig sein.
155 Dass sie auch eben direkt und laufend mit den Kollegen kommunizieren und in Kontakt
156 stehen und auch mit mir dann als Vorgesetzter. Das heißt, dass das niemand ist der sagt: „Ich
157 möchte eigentlich nur für mich alleine arbeiten.“, sondern wirklich im Team zu arbeiten.
158 Zusammenarbeit ist bei uns ganz groß geschrieben, das heißt bei uns ist es so, dass niemand
159 für sich alleine arbeitet. Ich meine natürlich gibt es schon Übersetzungen die man mal alleine
160 macht, aber wir sind immer alle als Team dafür verantwortlich, was aus unserer Abteilung
161 herausgeht. Das ist ganz wichtig, dass man das dann auch umsetzen kann und nicht alleine
162 vor sich hin arbeitet und sagt: „Was die anderen machen ist mir egal.“ Und was mir auch
163 wichtig ist, dass man einfach schnell reagiert auf Anfragen und diese auch dann eben zeitnah
164 umsetzen kann. Das heißt, dass man einfach dann nicht unbedingt immer tagelang braucht bis
165 man irgendwann mal reagiert, sondern dass das schnell geht. Und eben, sozusagen, zum
166 Wohle der gesamten Abteilung zu handeln und nicht nur auf seinen eigenen Vorteil bedacht
167 zu sein, das ist auch ganz wichtig.

168 SH: Ok. Und Sie haben ja gesagt, Sie haben schon verschiedene, also Sie haben
169 translatorisch... Also die ÜbersetzerInnen von der Uni und Sie haben auch ÜbersetzerInnen
170 gehabt mit keinem Studium. Welche Erfahrungen haben Sie gemacht mit den verschiedenen
171 Ausbildungshintergründen? Arbeiten sie irgendwie anders?

172 T1: Also, ich meine es ist so, es ist eine gewisse Ausbildung ist bei jedem vorhanden. Es ist ja
173 vor allem auch so, wenn man jetzt zum Beispiel Kollegen aus Großbritannien einstellt, ich
174 glaube, da gibt es an sich gar kein Übersetzerstudium noch. Das heißt, da muss man natürlich
175 dann eine gleichwertige Ausbildung haben. Aber es gibt so etwas dann in der Art schon, das
176 aber nicht wie bei uns jetzt dann ein eigenes Studium für Übersetzer ist, sondern einfach ein
177 allgemeineres. Das heißt, da schauen wir schon, dass jeder eine dementsprechende
178 Ausbildung mitbringt, aber es ist, wir haben auch eine schon sehr langjährige Kollegin
179 mittlerweile, die einfach aus dem Lehrbereich kommt. Und da war es anfangs schon
180 schwierig, dass man einfach wirklich auch das versteht, worauf es beim Übersetzen ankommt.
181 Dass man wirklich genau ist, dass ein Beistrich oder ein Punkt oder ein irgendetwas
182 wahnsinnig viel ausmachen kann. Und dass es eben nicht nur darum geht: „Ja, ich spreche
183 eine Sprache gut, sondern ich kann sie auch wirklich sehr gut fehlerfrei auf Papier bringen.“
184 Und einfach das ist oft das Problem und wie ich schon angemerkt habe, dass oft das Skopos
185 nicht hinterfragt wurde und das ist eigentlich das Erste, was ich mache, weil es ist so, ich
186 bekomme alle Aufträge rein und verteile sie dann an die Kolleginnen. Aber nur, wie gesagt,
187 wenn da jemand einen Text schickt, das sind 50 Seiten und die müssen auf der Stelle ins
188 Spanische übersetzt werden und wenn man nicht hinterfragt: „Ja wofür braucht man den
189 Text?“, weil es ist sehr oft so, dass die Auftraggeber dann sagen: „Nein, ich muss ja nur
190 wissen, was drinnen steht, um zu wissen, ob der wichtig ist der Text für mich.“ Und wenn die
191 Leute dann jetzt 14 Tage dabei sitzen, um den zu übersetzen und das nicht hinterfragen, ist
192 das natürlich problematisch und das hat es auch schon gegeben. Und teilweise eben auch, dass

193 die sprachliche Ausbildung bei manchen nicht, würde ich sagen, nicht ausreichend war. Dass
194 einfach wirklich auch, ja, grammatikalische Fehler nach wie vor vorgekommen sind. Also,
195 dass einfach das sprachliche Niveau nicht gepasst hat. Das dann manchmal sprachlich zwar
196 sehr gut ist, aber man doch nicht gut im Übersetzen ist, was ja wieder was anderes ist, oder
197 dass das teilweise wirklich so ist, dass sich Leute gar nicht im Klaren waren, was das
198 bedeutet, wenn sie als Übersetzer, als Übersetzerin arbeiten. Also, dass man gar nicht weiß,
199 wie das Berufsbild jetzt tatsächlich aussieht. Was ich hier alles machen muss.

200 SH: Also übersetzen sie in der Firma von der Fremdsprache in die Muttersprache, oder auch
201 umgekehrt?

202 T1: Wir machen beides. Das ist Großteiles, ist es vom Deutschen aus in die Fremdsprachen,
203 aber es ist immer mehr auch die andere Richtung. Teilweise müssen wir sogar in zwei
204 Fremdsprachen arbeiten.

205 SH: Ok. Und welche Unsicherheiten gibt es so beim Einstellen von Inhouse-ÜbersetzerInnen?

206 T1: Ja, es ist natürlich immer schwierig, weil man natürlich mit, ja, oft nur einem
207 Vorstellungsgespräch dann entscheiden muss, wen man nimmt, oder man macht eine zweite
208 Runde, wie auch immer. Aber die Frage ist halt immer, ob dann dieser Eindruck, den man
209 beim Vorstellungsgespräch gewinnt, jetzt von der Person selbst, aber auch von ihren
210 Fähigkeiten, ob dieser Eindruck dann tatsächlich der Realität entspricht. Das ist immer die
211 große Frage. Also man kann... Wir haben wie gesagt schon die Möglichkeit, dass wir bei der
212 Probeübersetzung ein bisschen Einblick bekommen. Uns ist aber natürlich klar, dass wenn
213 man unter Druck steht und jetzt einfach eine Probeübersetzung machen soll, dass das
214 wahrscheinlich nicht perfekt sein wird. Aber ein bisschen kann man schon rauslesen, ob
215 jemand überhaupt eine Sprache beherrscht, oder nicht. Oder wie jemand rangeht, oder auch,
216 ob er andere Leute fragt, wenn er Fragen hat. Das sind einfach so kleine Dinge, die für uns
217 schon sehr interessant sind. Wie verhält man sich, wenn man eine Probeübersetzung macht?
218 Ist das jemand, der extrem gestresst ist, der überhaupt nicht zu Recht kommt? Ich hatte schon
219 Leute, die aufgestanden sind und gesagt haben: „Ich mag nicht mehr, ich gehe lieber essen.“
220 Also das war... Das sind dann Dinge, die relativ schnell klar sind, dass das nicht passt. Aber
221 einfach, ja, ob dieser Eindruck, der... den man hat und aufgrund dessen man sich für eine
222 Bewerberin, einen Bewerber entscheidet, ob der dann wirklich auch in Realität so ist, das ist
223 immer die Frage. Und wie die tatsächliche Arbeitsweise der Person dann wirklich ist. Also ist
224 sie schnell oder ist sie viel langsamer, als sie eigentlich gesagt hat. Ist es eher ein
225 Einzelgänger, ist es jemand der jetzt doch nicht im Team arbeiten kann. Vielleicht jemand,
226 der sich als total unprofessionell herausstellt. Einfach vielleicht sozial gar nicht ins Team
227 passt. Gibt es ja alles. Also das sind Dinge, die immer schwierig sind. Und einfach, ja, wie die
228 Person ins Team passt, wie der Charakter ist. Vor allem natürlich auch wie die tatsächliche
229 Arbeitsweise ist, würde ich sagen. Das ist der große Unsicherheitsfaktor. Aber man muss
230 natürlich auch sagen, dass man als Arbeitgeber natürlich immer die Möglichkeit hat, das
231 Arbeitsverhältnis innerhalb von zwei Monaten zu kündigen. Es ist natürlich die Probefrist, die
232 jeder hat, wenn man bei uns beginnt. Und wenn man innerhalb dieser zwei Monate merkt,
233 dass es wirklich nicht passt, dann können natürlich beide Seiten sagen: „Ok, war leider

234 nichts.“ Wenn man erst später draufkommt, das hatten wir auch schon einmal, dass es fast
235 eineinhalb Jahre gedauert hat, dann muss man halt später leider halt dann... Aber wie in
236 jedem anderen Job, wenn etwas nicht passt, dann... und auch nicht verbessert werden kann,
237 dann muss man sich einfach voneinander trennen. Aber es ist sehr selten bei uns und hat
238 eigentlich meistens gut funktioniert.

239 SH: Ok. Gibt es dann eigentlich auch bei den Probeübersetzungen Unterschiede zwischen den
240 Ausbildungshintergründen? Sind die Leute, die von der Uni kommen bei den
241 Probeübersetzungen irgendwie weniger nervös?

242 T1: Das würde ich nicht sagen. Die Nervosität oder so, das kommt immer auf die Person
243 drauf an. Also es ist beim Gespräch selbst natürlich... Manche sind voll relaxt und man hat
244 ein tolles Gespräch und andere sind so nervös, dass sie fast nichts rausbringen, obwohl wir,
245 muss ich auch sagen, immer ein sehr, wie soll ich sagen, legere Gespräche führen. Bei uns ist
246 das nie irgendwie steif oder streng, weil es ist auch nicht mein Interesse, dieses Gefühl
247 rüberzubringen, weil ich will ja, dass jemand einen guten Einblick bekommt, wie es bei uns
248 dann wäre. Das heißt wir werden uns nicht verstellen. Aber man merkt zumindest bei der
249 Probeübersetzung selbst oft schon, ob man eine entsprechende Ausbildung hatte, oder nicht.
250 Also es ist... so gewisse Dinge kann man rauslesen wo man sagt: „Ja, schon klar, das haben
251 wir alle so gelernt.“ So irgendwie in der Art. Ich kann es jetzt nicht an einem Beispiel
252 festmachen, aber man merkt es einfach bei der Übersetzung selbst schon meistens, würde ich
253 sagen.

254 SH: Ok. Und darf ich fragen, welchen Ausbildungshintergrund die derzeit angestellten
255 Übersetzer haben?

256 T1: Bei uns in der Abteilung?

257 SH: Mhm.

258 T1: Die haben zum Großteil eben alle ein Übersetzerstudium oder eine gleichwertige
259 Ausbildung, wenn sie aus einem anderen Land kommen.

260 SH: Ok, also gibt es derzeit keinen ohne Studium?

261 T1: Nein. Es haben alle... Also bei uns haben alle ein abgeschlossenes Studium.

262 SH: Ok. Kommt es auch vor, dass ihr Leute aus Österreich einstellt mit Romanistik Studium
263 oder Anglistik Studium?

264 T1: Ja, haben wir auch. Also eine Kollegin ist da, die hat Romanistik studiert.

265 SH: Ok. Und „nur“ Romanistik Master? Oder Bachelor?

266 T1: Ja, Master. Also es ist schon länger her, damals war es noch ein Diplomstudium.

267 SH: Ach so, ok.

268 T1: Sie ist schon länger im Unternehmen als ich, aber ich weiß, dass sie Romanistik studiert
269 hatte. Also, wie gesagt, es MUSS nicht unbedingt ein Übersetzerstudium sein, aber es sollte
270 schon sehr nahe sein. Aber die meisten, die wir jetzt einstellen, die haben wirklich ein
271 Übersetzerstudium.

272 SH: Ok, also es gibt oder es gab noch nie wahrscheinlich so jemanden, der einfach „nur“
273 Wirtschaft studiert hat und zweisprachig ist? Also Wirtschaft studiert und zweisprachig
274 aufgewachsen.

275 T1: Ich meine, ich kann jetzt nur für die Zeit sprechen, wo ich das selbst mache oder wo ich
276 einfach das mitbekommen habe. Also es haben alle, soweit ich mich jetzt erinnern kann,
277 schon ein Studium im Sprachenbereich. Also es hat vor meiner Zeit Kolleginnen gegeben, die
278 das nicht hatten, das weiß ich, aber die sind nicht mehr bei uns in der Abteilung. Sie sind zwar
279 noch im Unternehmen, aber haben sich verändert, weil sie meistens auch die Person selbst
280 vielleicht nicht dann als Übersetzerin, für die Übersetzung geschaffen ist und dann halt auch
281 verändern möchte. Und oft passt das dann ganz gut zusammen, wenn man merkt: „Ok,
282 eigentlich bist du bei uns falsch“, und die andere Person merkt es auch und dann ist es schön,
283 wenn man einen anderen Job findet. Aber ja, es gab durchaus schon Kolleginnen, die eben
284 keines hatten, aber aktuell haben alle ein Sprachenstudium abgeschlossen.

285 SH: Ok, und ist das dann immer... Also gibt es auch Leute, die „nur“ einen Bachelor haben,
286 oder sind die meisten Master-Studenten... Absolventen?

287 T1: Also es sind eigentlich alles Master-Studenten, wobei wir zwei Kolleginnen... Wobei ich
288 einige Kolleginnen, die ich eingestellt habe, die waren noch nicht ganz fertig. Das heißt, die
289 haben dann... also das ist jetzt die zweite Masterarbeit, die ich dann betreuen werde von eben
290 einer Kollegin, die ich eingestellt habe. Weil wir sagen, ob jetzt jemand noch eine Vorlesung
291 hat und eine Masterarbeit schreiben muss, das heißt sie bringt die gleichen Kompetenzen mit.
292 Wenn man schon so weit ist. Das heißt, das ist für uns eigentlich eher nicht so relevant. Aber
293 es ist halt natürlich... Es wäre halt vom Gehalt her natürlich dann ein Unterschied, wenn man
294 das noch nicht hat. Aber man, ich sag einmal „nur“ mit dem Bachelor ist es für uns schwierig.
295 Also das ist für uns zu wenig. Ich muss zumindest wissen, in den nächsten Monaten wird das
296 Masterstudium abgeschlossen, weil es für uns eben wichtig ist, ein abgeschlossenes
297 Übersetzerstudium oder gleichwertiges Studium.

298 [26:56 – 35:28 persönliche Informationen des Interviewpartners, Ende des Gesprächs,
299 Verabschiedung]

300

1 Interview 2

2 Öffentliche Institution

3 Interviewpartner: persönlich zuständig für das Einstellen von Inhouse-ÜbersetzerInnen; Zeit
4 der Zuständigkeit nicht angegeben

5 Arbeitet als: Inhouse-Übersetzerin in der öffentlichen Institution

6 Ausbildung: Translationsstudium

7 Ort des Interviews: persönliches Gespräch im Büro

8 Dauer: 01:08:38

9

10

11 [00:00:00 – 00:00:13 Gesprächsbeginn]

12 SH: Sind Sie direkt für die Auswahl der Übersetzer zuständig oder sind Sie „nur“ Übersetzer?

13 ÖI1: Bei uns ist im Endeffekt alles eine Team-Entscheidung. Also wir sind zirka zehn
14 ÜbersetzerInnen und normalerweise ist das so, dass wir... wenn eine neue ÜbersetzerIn
15 angestellt wird, eine mal dafür zuständig ist. Entweder weil sie sich meldet oder weil sie den
16 Auftrag bekommt und die organisiert dann alles. Das war zum Beispiel so das letzte Mal der
17 Fall vor einigen Jahren. Das heißt, ich habe alles Organisatorische erledigt und ich habe mir
18 dann... Und wir haben dann zu dritt die ganzen Bewerbungen gesichtet und die „Shortlist“
19 haben wir dann im Team erstellt. Und die... Wir machen dann immer einen Übersetzungstest
20 und ein Interview. Und die Übersetzungstests bewertet haben wir zu dritt das letzte Mal,
21 glaube ich. Und die Interviews waren dann mit unserem Chef, unserem Gruppenleiter und
22 einer Übersetzerin.

23 SH: Ok, also gibt es dann noch einen Gruppenleiter?

24 ÖI1: Es gibt noch einen Gruppenleiter und es ist wie gesagt ein Teamprozess.

25 [00:01:48 – 00:01:56 Organisatorisches zum Interview]

26 SH: Ok, super. Wie würden Sie denn einen professionellen Übersetzer beschreiben? Also
27 nicht unbedingt einen Inhouse-Übersetzer, sondern einfach, wenn Sie an einen professionellen
28 Übersetzer denken. An was denken Sie als Erstes, was er können muss oder wie er arbeitet?

29 ÖI1: Also, ein professioneller Übersetzer ist für mich ein Dienstleister. Einer, der fachlich und
30 sprachlich kompetent ist. Der den Übersetzungsauftrag gut definieren kann und den erfüllt
31 und der aktiv an den Kunden herangeht. Also Fragen stellt, Dinge abklärt, sich
32 zusammensetzt und ein Produkt liefert, das sowohl den Auftraggeber zufriedenstellt als auch
33 die Perspektive der Leser miteinbezieht. Also ein Gesamtpaket ist das für mich. Und ein

34 professioneller Übersetzer ist für mich jemand, der eine Übersetzung liefert, die die
35 Textbotschaft vermittelt und einen Sinn ergibt.

36 SH: Gibt es dann einen Unterschied, wenn Sie... Also Sie haben den professionellen
37 Übersetzer und Sie haben den Inhouse-Übersetzer. Gibt es irgendetwas, das der Inhouse-
38 Übersetzer anders machen soll, als der „normale“ Übersetzer, oder ist es gleich?

39 ÖI1: Also ich würde jetzt nicht von „anders machen“ reden, sondern ich würde sagen, dass
40 ein Inhouse-Übersetzer einen komparativen Vorteil hat gegenüber externen Übersetzern, für
41 den Fall, dass die externen Übersetzer keine enge, langjährige Kundenbeziehung haben.

42 [00:04:06 – 00:05:25 aus Privatsphäregründen zusammengefasst: der Sprachendienst dieser
43 öffentlichen Institution wurde vor Jahrzehnten gegründet, da externe Übersetzer zwar alle
44 notwendigen Übersetzungen geliefert haben, diese aber nicht gut bzw. verständlich genug
45 waren. Der Wunsch nach Übersetzern, die sich durchgehend mit den Themen dieser
46 öffentlichen Institution beschäftigen und die notwendigen Begriffe verstehen und kennen und
47 eine einheitliche Terminologie geschaffen werden kann wurde größer.]

48 ÖI1: Und ich würde das eben zusammenfassen mit dem Schlagwort „komparativer Vorteil“.
49 Also in meinem Fall, ich bin seit vielen Jahren dabei und wir lernen tagtäglich. Und wir sind
50 vertraut mit den Aufgabengebieten unserer Auftraggeber. Und es ist immer ein Dialog und wir
51 lernen voneinander und wir sind einfach näher dran. Also ich würde sagen, wir sind im
52 „Premium Segment“ des Übersetzungsmarktes. Die Chris Durban hat einmal gesagt, das ist
53 der Bereich, wo man die Sätze umstrukturieren muss, weil jede Sprache ja ihre eigene
54 Struktur hat und wo man umschreiben muss, weil es ein Reputationsrisiko gibt. Also das muss
55 wirklich etwas sein, was passt. Und da haben wir halt den Vorteil, dass wir näher an der
56 Quelle dran sind.

57 SH: Mhm. Es ist nämlich lustig, denn eine andere öffentliche Institution im gleichen Bereich
58 hat keine Inhouse-Übersetzer.

59 ÖI1: Mhm, die meisten öffentlichen Institutionen in diesem Bereich haben keine Inhouse-
60 Übersetzer.

61 SH: Das hat mich nämlich sehr gewundert, dass die größten öffentlichen Institutionen in
62 diesem Bereich eigentlich keine Inhouse-Übersetzer haben.

63 ÖI1: Also, so wie ich das mitbekommen habe, hatten die ÖI i.d.B. früher alle ihre Inhouse-
64 Abteilungen. Also mit früher meine ich jetzt bis in die 90er Jahre, vielleicht 80er Jahre. Als
65 ich damals begonnen habe, gab es sogar noch einen Übersetzerstammtisch der ÖI i.d.B. Der
66 war damals aber schon sehr klein. Und ich kenne einen Übersetzer, der sehr eng immer für
67 eine ÖI i. d. B. gearbeitet hat. Das heißt, da war dann eben ein direkter Kundenkontakt auch
68 immer gegeben. Die ÖI i.d.B. haben sich halt anders arrangiert und unseren Sprachendienst
69 gäbe es nicht, wenn nicht damals jemand, dem das ein Anliegen war und der auch die... der
70 das auch beurteilen konnte, eine Initiative ergriffen hätte. Und ich weiß zum Beispiel von
71 einer ausländischen ÖI. i.d.B., dort hat der Sprachendienst dann Aufwind bekommen, oder
72 Rückenwind, als an der obersten Spitze und auch in der Kommunikationsabteilung jemand

73 war, dem die internationale Kommunikation ein Anliegen war. Das heißt, es braucht einfach
74 jemanden im Management, der die Wichtigkeit erkennt. Mir ist gestern untergekommen, ich
75 hatte mir irgendwann notiert, eine Aussage von jemanden, dass wir eine wichtige
76 Randerscheinung sind.

77 SH: Ja, es ist eh lustig, weil eigentlich die ÖI i.d.B. haben schon viel Auslandsbeziehungen.
78 Von einer ÖI i.d.B. weiß ich, dass die osteuropäischen Staaten ziemlich eng mit dieser ÖI
79 i.d.B. zusammenarbeiten, deswegen wundert es mich sehr.

80 ÖI1: Ja, ich glaube, es ist einfach ein Trend. Das war halt dieser Einsparungstrend, der in
81 unserer Branche, sagen wir mal, halt schon sehr früh begonnen hat. Und die ÖI i.d.B. haben
82 sich einfach anders arrangiert. Und das ist... Wir müssen uns nur anschauen, wie unser Beruf
83 funktioniert. Es gibt so gut wie keine Inhouse-Stellen, es gibt sehr viele Übersetzer und
84 Übersetzerinnen und die sind ja irgendwo und die arbeiten. Also der Markt hat sich anders
85 organisiert.

86 SH: Stimmt. Ok, welche Fähigkeiten bzw. Qualitäten sollte ein Inhouse-Übersetzer haben?
87 Also speziell für Inhouse-Übersetzer? Gibt es da irgendwelche Fähigkeiten, die Ihnen
88 einfallen?

89 ÖI1: Also ich würde an oberster Stelle die Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit
90 nennen. Die Chris Durban hat glaube ich, irgendwann einmal gesagt – das ist eine
91 amerikanische Übersetzerin, die in Paris arbeitet – „Let’s be communicators who
92 communicate“. Und, ja, weil, es geht im Grunde, bei der Erfüllung unserer Aufgabe auch...
93 der hat auch einen Marketingaspekt. Also, wir haben ja... wir müssen auch unsere
94 Daseinsberechtigung argumentieren und erfüllen. Und je besser wir kommunizieren können,
95 je besser wir uns organisieren können umso besser für uns. Und in unserem Fall würde ich
96 sagen, es ist wichtig, dass sich für die großen Themen im Team immer jemand findet, der sich
97 dafür zuständig fühlt. Also ich nenne jetzt als Beispiel die Tools, die Innovationen. Jetzt
98 gerade Maschinenübersetzen, aber auch Styleguide und... Also es braucht einfach klare
99 Zuständigkeiten und ja... In erster Linie, die Fähigkeit wirklich eng miteinander
100 zusammenarbeiten zu können. Und im Team, aber dann auch im größeren Zusammenhang.

101 SH: Ok und welches Wissen sollte eine Inhouse-Übersetzerin speziell haben? Also ist
102 fachspezifisches Wissen wichtig im Vorhinein, bevor sie kommt, oder ist es einfach nur das
103 translatorische Wissen, das wichtig ist?

104 ÖI1: Also ich glaube im Vorhinein, das wäre „nice to have“, das habe auch ich nicht erfüllt.
105 Und das heißt, dass... Was ich hatte, das war „learning on the job“ und das kann bei den
106 anderen nicht anders sein. Und ich habe mal einen sehr interessanten Vergleich mir überlegt.
107 Nämlich mit der Tourismusindustrie, oder auch dem ganzen Restaurantsektor zum Beispiel.
108 Das ist ja... Oder ich meine jetzt einen klassischen Dienstleistungsberuf. Und da gibt es eine
109 Aussage von Danny Meyer, der hat ein Restaurantimperium in Amerika aufgebaut. Der hat
110 gesagt, also die Einstellung... jeder Mensch kommt mit einer bestimmten Einstellung, mit
111 einem bestimmten „mindset“ und das kann man nicht so leicht verändern. Und er braucht
112 eben Leute, die diesen Dienstleistungsanspruch erfüllen können. Alles andere kann man

113 trainieren und schulen. Und das sehe ich bei uns genauso in unserem Beruf. Also diese
114 Schlüsselqualifikationen, die man braucht, um gut zu funktionieren, die muss man
115 mitbringen, das andere kann man dann lernen. Wobei natürlich, es braucht das Sprachtalent,
116 die Übersetzungskompetenz, die translatorische Kompetenz, die muss schon gegeben sein.
117 Und das andere entwickelt sich dann einfach und das kann man lernen. Das ist meine
118 persönliche Meinung.

119 [00:13:18 – 13:32 private Informationen]

120 ÖI1: Es ist auch interessant zum Beispiel, also wir tauschen uns ja auch aus über die Prozesse.
121 Und jemand, der für eine andere ÖI i.d.B. arbeitet hat uns mal gesagt, also bei ihnen gibt es
122 zuerst die schriftlichen Tests und es ist ein Bewerbungstag. Also der Bewerbungsprozess ist
123 im Prinzip ein ganzer Tag, wo man auch Mittagessen geht miteinander. Einfach damit man
124 ein Gefühl dafür bekommen kann, passt der oder die zu uns und wie verhält sich jemand
125 außerhalb des normalen Interviewsettings. Also beim Mittagessen, irgendwo, wo man sich
126 ganz entspannt gibt. Und wir gehen zum Beispiel mit unseren Bewerberinnen immer auf
127 einen Kaffee.

128 [00:14:27 – 00:14:40 private Frage]

129 SH: Ist das bei anderen Bewerbungen auch so, wissen Sie das?

130 ÖI1: Nein, das weiß ich nicht. In dem speziellen Fall... einen Tag, den würden wir nicht
131 investieren. Also das ist schon etwas ganz Spezielles. Ich nehme an, dass es da auch sehr viele
132 Bewerberinnen gibt und die wollen sich einfach wirklich absichern. Das ist ihr Zugang. Aber
133 den fand ich einfach sehr interessant. Und wir, wie gesagt, wir versuchen immer eine gute
134 Atmosphäre... eine gute Gesprächsatmosphäre zu schaffen und ich sehe den Sinn des
135 Interviews ja im Prinzip genau darin Antworten auf die Frage zu bekommen: „Passen wir
136 zusammen? Können wir uns das vorstellen? Passt die Chemie?“. Und ja.

137 SH: Und wie schaut es mit der Ausbildung aus? Also welche Ausbildung sollte ein Inhouse-
138 Übersetzer haben?

139 ÖI1: Dazu kann ich Ihnen zwei verschiedene Antworten geben. Also das eine ist, ich kenne
140 fantastische Übersetzer, die keine translatorische Ausbildung haben, sondern in einem Fall
141 war das ein philologisches Studium, ein Sprachenstudium, im anderen Fall kam die aus der
142 Versicherungsbranche. Und die haben einfach ein exzellentes Übersetzungstalent. In unserem
143 Fall haben wir als Kriterium immer die Übersetzerausbildung festgelegt. Aus zwei Gründen.
144 Das eine ist, Österreich gehört zu den Ländern, die das schon sehr, sehr lange anbieten, diese
145 Ausbildung. Und zweitens, Sie können sich sicher vorstellen, wir bekommen sehr viele
146 Bewerbungen, wenn wir eine Stelle ausschreiben und wir können nicht 40 oder 60
147 Übersetzungstests machen. Und das heißt, wir brauchen ein Kriterium mit dem wir den
148 Bewerberkreis einschränken. Außer jemand sticht ganz besonders ins Auge oder wird uns halt
149 empfohlen, aber das... Also Empfehlungen sind noch nie vorgekommen. Und das heißt, das
150 ist dann ganz einfach ein erstes Kriterium auf das wir uns geeinigt haben und das in der
151 Vergangenheit immer gut funktioniert hat.

152 SH: Ok, also sie würden jetzt nicht behaupten, dass ein translatorisches Studium
 153 UNBEDINGT wichtig ist, um ein guter Übersetzer zu sein?

154 ÖI1: Meiner Erfahrung nach nicht, nein.

155 SH: Haben Sie... ich weiß nicht, ob ich das fragen darf...

156 ÖI1: Sie dürfen alles fragen, ja.

157 SH: ...ob Sie in Ihrer Übersetzungsgruppe jetzt gerade irgendjemanden haben, der nicht
 158 studiert hat, das translatorische Studium abgeschlossen hat, meine ich?

159 ÖI1: In unserem Team?

160 SH: Genau, in eurem Team jetzt, ja.

161 ÖI1: Nein.

162 SH: Sind alle Absolventen eines translatorischen Studiums?

163 ÖI1: Ja. Und vielleicht liegt das daran, dass es so quasi schon im „Geburtshoroskop“ unserer
 164 Gruppe ist. Damals, als die erste Übersetzerin angestellt wurde, hat der damalige Direktor
 165 sich an eine Dolmetscherin gewandt, die bei einem Verein war, der eng mit der Universität
 166 verbunden ist. Und das heißt, das ist schon über einen Uni-Kontakt gelaufen. Und das war
 167 danach auch IMMER so. Und für uns hat es sich ganz einfach bewährt. Und... Also einerseits
 168 bewährt und andererseits ist es ein praktisches Instrument, weil irgendwie muss man den
 169 Bewerberkreis vorab einschränken, um mit dem Ganzen umgehen zu können. Und die
 170 anderen Erfahrungen, die habe ich halt im Lauf meines Übersetzerlebens gemacht und eine
 171 der zwei Übersetzerinnen, die ich genannt habe... Also die hat diesen Bewerbungsmarathon
 172 überstanden, den ich vorher erwähnt habe. Das heißt, im Endeffekt... Sie kam allerdings
 173 schon von einer anderen Institution.

174 SH: Ok. Genau. Glauben Sie, dass eine zusätzliche Ausbildung neben dem translatorischen
 175 Studium dann die Chancen erhöht genommen zu werden?

176 ÖI1: Auf alle Fälle.

177 SH: Also wenn zum Beispiel bei Ihnen jetzt ein Studium, das zu Ihrer Branche passt,
 178 dazukommt.

179 ÖI1: Ja. Die Schwierigkeit ist halt im Vorhinein seine Interessen schon so klar zu kennen.
 180 Also ich kenne kaum jemanden, bei dem das der Fall ist. Die Chris Durban hat einmal
 181 gemeint, man braucht 7, 8 Jahre, um sich zu spezialisieren. Selbst wenn man eben schon in
 182 den Beruf eingestiegen ist. Und es... Ich würde sagen, das ist dann ein Dreamteam, das ist
 183 eine fantastische Kombination. Und ich weiß nicht, ob Sie es gesehen haben. Diese Woche
 184 kam ja glaube ich über die Universitas eine Einladung zu einem Projekt, wo es darum ging,
 185 Studierende im Bereich Pharmazie und Medizin... Also künftige Mediziner und
 186 Pharmazeuten und künftige Translatoren ein gemeinsames Ausbildungsprojekt an der Uni
 187 Graz. Also das schon ins Studium zu integrieren und dort schon eine mögliche

188 Spezialisierung... die Weichen dafür zu stellen, das ist natürlich fantastisch. Und im
189 Endeffekt, man kommt nicht drum herum, um die Kombination aus beidem. Ich weiß nicht,
190 ob Sie [bekannte Übersetzerin mit eigenem Unternehmen] kennen.

191 [00:20:50 – 00:21:17 Information über genannte Übersetzerin]

192 ÖI1: ...und sie fügt ihren Newslettern mittlerweile immer Interviews bei und sie hat
193 momentan zwei auf der Website und eines ist mit einem Übersetzer, der sich auf ein Gebiet
194 spezialisiert hat. Und der sagt das eben genauso. Die fachliche Kompetenz ist dann... die
195 fachliche Zusatzkompetenz ist dann das Um und Auf.

196 SH: Mhm. Aber eben bevor Sie die Übersetzer einstellen, gibt es da viele mit Vorkenntnissen
197 in dem Bereich Ihrer Branche, oder ist das eher...?

198 ÖI1: Also, ich würde jetzt einmal sagen, es gibt die Grundkenntnisse und den Hausverstand.
199 Ja, oder das, was man halt so einfach durch die Zeitungslektüre mitbekommt, wenn man sich
200 dafür interessiert. Und wenn man jetzt einen Übersetzungstest macht, beschäftigt man sich ja
201 normalerweise vorher mit der Website, mit den Themen. Und bei uns war es immer so... bei
202 den... Zwei verschiedene Sachen vielleicht. Also ich habe zu einer Zeit studiert, wo man
203 keine Wörterbücher verwenden durfte bei den Prüfungen.

204 [00:22:50 – 00:23:04 kurzes Gespräch über Prüfungen der Universität]

205 ÖI1: Und bei meinem Aufnahmetest damals, haben die Mitarbeiter einen ganzen Wagen voll
206 mit Wörterbüchern gebracht. Das heißt, wir durften nachschlagen so viel wir wollten und
207 Terminologie war trotzdem kein Muss-Kriterium für die Bewertung. Also es ging ihnen
208 einfach, so wie uns jetzt, um den allgemeinen Zugang zu einem Text. Wenn ich die
209 Übersetzung lese, bekomme ich das Gefühl, der, die hat den Sinn verstanden und ihn
210 wiedergegeben? In einem guten Englisch oder Deutsch, je nach dem. Aber... Und natürlich
211 so, dass das verbesserungswürdig sein darf. Es ist... Ich habe in dieser ganzen Zeit einfach
212 sehr, sehr viel dazugelernt und habe früher auch mal ganz anders übersetzt. Das heißt, mein
213 Lernprozess hat auch mal wann begonnen, aber es geht um den allgemeinen Zugang. Also um
214 diese Fähigkeit, einen Inhalt zu vermitteln und auch, dass der Text jetzt fließt, dass die Sätze
215 nicht irgendwie da drinnen stehen, sondern schon einen Zusammenhang haben.

216 SH: Mhm. Ist es bei den Texten, die Ihr hergibt auch so, dass ein Text zum Beispiel nur
217 zusammengefasst werden muss?

218 ÖI1: Nein, das hatten wir noch nie. Weil das eigentlich auch kein Anforderungskriterium in
219 unserem Berufsalltag ist.

220 SH: Also es soll schon jeder Satz dann richtig übersetzt werden?

221 ÖI1: Ja. Wobei man natürlich zusammenfügen und fassen und komprimieren und erweitern
222 darf, wenn es angebracht ist, weil es sehr oft sinnvoll ist. Aber es kommt selten vor, dass wir
223 die Frage bekommen: „Was steht da drinnen?“ Aber das ist eben der Ausnahmefall und sehr

224 viel von dem, was wir übersetzen wird dann ja publiziert und da kommt es dann schon auf
225 den einzelnen Satz auch an, ja.

226 SH: Mhm. Gibt es was Bestimmtes, auf das Sie gleich achten, sobald Sie den Übersetzer
227 sehen beim Interview, also beim Vorstellungsgespräch? Also irgendetwas, das Sie am
228 allerwichtigsten, außer dem Studium... Also das Studium ist ja das Anfangskriterium dafür,
229 dass man überhaupt eingeladen wird fürs Interview, oder?

230 ÖI1: Nein, das Studium ist das Kriterium dafür, dass jemand bei uns überhaupt in die
231 schriftliche Testphase kommt. Also wir machen es so, zuerst eine Ausschreibung, dann eine
232 Sichtung der Bewerbungen, dann eine Zweiteilung in: „Können wir leider nicht einladen, aus
233 den und den Gründen.“ Und dann mal eine „Longlist“ und meistens wird aus dieser
234 „Longlist“ dann eine „Shortlist“ für einen Test. Also zum Beispiel bei meinem... in meinem
235 Fall gab es 40 Bewerbungen, 20 wurden eingeladen zu einem Test, 3 dann zum Interview. Bei
236 der letzten Ausschreibung, die wir hatten, hatten wir wahrscheinlich so ungefähr 60
237 Bewerbungen oder noch mehr und haben dann eine „Shortlist“ von 10 erstellt, die uns
238 vorgegeben war und dann zum Interview zwei. Weil das schon sehr klar war am Ende, ja.
239 Und, ja, bei einem Interview würde ich sagen, ist das erste die Kommunikationsfähigkeit.
240 Also ist das jemand, der eine Verbindung und Nähe herstellen kann. Weil, ich weiß nicht wer
241 mal gesagt hat, das was wir machen ist „working with words and with people“. Also es geht
242 dann sehr stark um die, ja, um das Auftreten.

243 SH: Ok und was ist dann... Also wenn Sie den Text ansehen, vermutlich gehen Sie dann
244 danach wie gut die Übersetzung ist. Also es wird dann schon einige geben, die dann nicht
245 richtig übersetzen, oder? Oder übersetzen sie dann alle eigentlich meistens sehr gut?

246 ÖI1: Es gibt das ganze Spektrum. Und es ist... Wir haben uns speziell beim letzten
247 Aufnahmeverfahren Gedanken gemacht, wie wir das auch nach außen sehr transparent und
248 objektiv darstellen können und ich hatte interessanterweise ein paar Monate davor einen
249 Vortrag gehört auf einer Konferenz des britischen Übersetzerverbands. Da haben ein Brite
250 und ein Niederländer eine „mystery shopping Übersetzungstour“ präsentiert. Und zwar hatten
251 sie Texte aus dem Niederländischen ins Englische übersetzen lassen über Agenturen und
252 haben dann das Ergebnis bewertet. Und die unterrichten auch beide und die hatten... Ihr
253 System war der erste ganz allgemeine Eindruck in... also eine ganz grob Kategorisierung.
254 Und dann hatten sie ein Ampelsystem. Und sie haben eben die Farben gelb, grün und rot
255 vergeben. Also rot für die Fehler jeder Form, grün für tolle Lösungen und gelb so als
256 Zwischenfall... also Zwischenstadium, ist teilweise gelungen, da müsste man noch etwas
257 verbessern, das stimmt halt aus irgendwelchen Gründen nicht, das kann man vielleicht gerade
258 noch durchgehen lassen oder so. Und dieses System haben wir das letzte Mal dann auch
259 angewandt. Und die Kombination aus dem Gesamteindruck und aus dieser Detailanalyse hat
260 für uns ein sehr stimmiges Bild ergeben.

261 SH: Ok. Also dann nochmal die konkrete Frage: Was ist das wichtigste Kriterium?
262 Abgesehen von der Kommunikationsfähigkeit, die Sie gesagt haben. Was gibt es da noch?

263 ÖI1: Reden wir jetzt vom Interview, oder vom Test?

264 SH: Vom Interview, Entschuldigung. Also wenn beide sagen wir jetzt gleich kommunikativ
265 sind und gleich gut in die Gruppe passen würden...

266 ÖI1: Das hatten wir noch nie. Also im Zweifelsfall hat natürlich der Test... der Test hat ein
267 stärkeres Gewicht und da gibt es normalerweise schon immer Abstufungen. Das heißt, wir
268 gehen an sich mit einer klaren Vorstellung in die Interviews hinein. Und das heißt beim Test
269 ist das Kriterium: „Ergibt das einen Sinn? Also hat der Bewerber, die Bewerberin den Sinn
270 erkannt und konnte er/sie ihn wiedergeben? Und beim Interview ist das Kriterium für mich:
271 „Stimmt die Chemie? Funktionieren wir als Team? Und... Also... Auf Gegenseitigkeit.
272 Können wir überhaupt miteinander ins Gespräch kommen?“ Also es gibt... ich habe
273 Interviews erlebt, wo... es ist... Interviews sind für beide Seiten nicht so einfach. Für die
274 Firma, die jemanden für ihr Team sucht... Unsere Aufgabe ist eben dieses Gespräch zu
275 führen, uns Fragen zu überlegen usw. Und wenn da immer nur ein Satz zurückkommt, dann
276 ist das ein „stop and go“ und...

277 SH: Also Sie würden dann schon auch erwarten, dass die Person auch fragt?

278 ÖI1: Ja. Also Fragen sind natürlich ein fragen...Interesse. Was möchten sie von uns wissen.
279 Es ist einfach diese, ja, das Interesse. So, dass dieses Gefühl entstehen kann, wir passen
280 zusammen.

281 SH: Mhm. Ok, weil das Übersetzerische ist ja schon im Vorhinein geklärt.

282 ÖI1: Ja. Also das ist dann die nächste Stufe.

283 SH: Mhm, ok. Und wie schaut es beim Einstellen von Übersetzern mit der Berufserfahrung
284 aus? Also ist es Ihnen wichtig, dass die Person dann schon als Übersetzer gearbeitet hat oder
285 nehmen Sie auch dann Studenten, also Studienabgänger?

286 ÖI1: Also eine Übersetzerin kam quasi frisch von der Uni. Hatte schon diverse Praktika, hatte
287 auch ein Praktikum bei uns vorher absolviert. Und ich selber zum Beispiel, also als
288 Übersetzerin direkt hatte ich vorher keine Berufserfahrung. Ich habe in einem internationalen
289 Unternehmen gearbeitet, wo ich auch übersetzt habe und eine meiner Kolleginnen war vorher
290 freiberuflich, eine hat schon als Übersetzerin gearbeitet, eine hat in einem Bereich gearbeitet,
291 wo sie mit Medien zu tun hatte. Also im... Selbst wenn jemand Erfahrung hat, unser Bereich
292 ist so komplex, man muss sich trotzdem von vorne einarbeiten. Das heißt, die
293 Berufserfahrung können wir nicht voraussetzen und ist in der Praxis kaum gegeben.

294 SH: Ok und das Praktikum bei Ihnen, ist das dann ein Vorteil?

295 ÖI1: Es ist ein Vorteil, aber auch ein Zufall. Also das war jetzt kein Kriterium im Endeffekt
296 damals. Natürlich gibt es einem die Gelegenheit sich besser kennenzulernen, sich schon
297 besser zu kennen. Aber es geht auch ohne Praktikum.

298 [00:35:08 – 00:36:27 private Frage]

299 SH: Ok, mich hätte nämlich nur interessiert, ob die Praktikantin es dann zum Beispiel besser
300 gemacht hat, weil sie schon vertraut war mit dem, was sie macht.

301 ÖI1: Es haben sich einmal bei einem Auswahlprozess zwei oder drei Ex-Praktikantinnen
 302 beworben und da gab es aber trotzdem Unterschiede und Abstufungen. Das heißt auch dafür
 303 war das Praktikum jetzt nicht ausschlaggebend.

304 SH: Mhm, mich hat es eben nur interessiert, ob sie ein bisschen besser sind, weil sie sich ein
 305 bisschen auskennen damit.

306 [00:37:05 – 00:37:28 aus Privatsphäregründen zusammengefasst: auch langjährige Erfahrung
 307 in dieser öffentlichen Institution heißt nicht, dass jemand beim Aufnahmeverfahren besser ist]

308 ÖI1: Und auch wenn das sehr gute Übersetzerinnen sind, nicht jede ist in jedem Bereich
 309 gleich gut. In unserem Bereich arbeiten, das muss man wirklich wollen.

310 [00:37:46 – 00:38:19 privates Gespräch]

311 SH: Genau. Welche Erwartungen haben Sie an Inhouse-Übersetzer? Also gibt es irgendetwas
 312 Bestimmtes, das Sie dann schon erwarten von einem Inhouse-Übersetzer? Wahrscheinlich
 313 haben Sie die Frage eh schon beantwortet mit dem, dass die Person teamfähig ist vor allem
 314 und es korrekt übersetzt.

315 ÖI1: Ja, also die Qualität der Übersetzung ist natürlich ein sehr wichtiges Kriterium. Es ist...
 316 In einem Team muss man sich einfach einordnen können. Und das gilt jetzt auch für den
 317 Übersetzungsstil. Also wir zum Beispiel, wir sind uns einig, für uns ist eine wörtliche
 318 Übersetzung, wie sie ja jetzt die Maschinen schon schneller machen als wir, keine gute
 319 Übersetzung. Und das heißt, wir sind uns in der Übersetzungsphilosophie einig und in
 320 unserem speziellen Fall ist es so, dass wir auch ständig hin und her gehen zwischen
 321 Koordination und Mitarbeit. Und das muss auch funktionieren. Und es ist, dadurch, dass wir
 322 so eng zusammenarbeiten, braucht es einfach auch eine besondere Kritikfähigkeit und
 323 Feedback geben ist sehr... und nehmen können ist sehr wichtig und Respekt einfach für den
 324 Zugang der anderen. Weil wir arbeiten sehr viel nach dem Vier-Augen-Prinzip und es hat
 325 keinen Sinn, wenn ich jetzt etwas umschreibe, nur weil ich es anders gemacht hätte und es
 326 meinen Vorstellungen ganz einfach nicht entspricht. Das heißt, es ist einfach dieses „am
 327 gleichen Strick ziehen können“, gleiche Ziele haben und trotzdem Dinge hinterfragen,
 328 innovativ bleiben. Und einfach eine gute Außendarstellung haben, reden können, auftreten
 329 können. Weil im Grunde sind wir ein Mini-Unternehmen im Unternehmen. Und ja, also...
 330 Aber diese Fähigkeiten, die braucht ein externer Übersetzer genauso, weil der hat ja sein
 331 echtes Unternehmen. Und wir sind einfach dann... Wir haben noch diesen zusätzlichen
 332 Spagat zwischen... über viele Dinge nicht selber entscheiden können, weil wir Teil einer
 333 Institution sind. Und jede Institution ist anders. Und ich... Aber... In unserem konkreten Fall
 334 würde ich sagen, das wichtigste ist, dass die Zusammenarbeit funktioniert.

335 SH: Ok. Und... Also dadurch, dass ja bei Ihnen alle ein translationswissenschaftliches
 336 Studium abgeschlossen haben, kann ich sie jetzt nicht konkret fragen, welche Erfahrung Sie
 337 mit unterschiedlichen Ausbildungshintergründen gemacht haben, in dem Fall von Ihren
 338 Kollegen. Aber Sie haben ja gesagt, dass Sie Erfahrungen mit anderen Übersetzern gemacht
 339 haben, die zum Beispiel aus der Versicherungsbranche kommen.

340 ÖI1: Ja, und das ist eine brillante Übersetzerin und Managerin, ja. [sehr kurze private
341 Information über diese Übersetzerin] Und ja, für mich ist es eine absolute Möglichkeit und
342 ich kenne eben die Erfolgsgeschichten. Und im Endeffekt glaube ich, läuft es darauf hinaus,
343 dass man seinen Beruf wirklich mag. Und dass man einfach wirklich gut ist.

344 [00:43:26 – 00:44:40 Gespräch über zwei Übersetzerinnen, die nicht Übersetzen studiert
345 haben, aber laut dem Interviewpartner sehr gute Übersetzerinnen sind]

346 ÖI1:...das heißt, wir gehören zu den Institutionen, bei denen das Muttersprachlerprinzip nicht
347 angewandt wird, ja. Und die zweite von der ich erzählt habe, die arbeitet eben in einer
348 Institution, wo das Muttersprachlerprinzip angewandt wird. Und die Chris Durban, die ich
349 Eingangs zitiert habe, ich würde wetten, dass sie keine translatorische Ausbildung hat.
350 Sondern das ist eine Amerikanerin, die in Paris lebt und einfach eine brillante Übersetzerin ist
351 und die sich auf dem Gebiet auskennt und die eben immer den Kontakt mit den direkten
352 Kunden gesucht hat. Also die auch auf Konferenzen gegangen ist und sich zu Wort gemeldet
353 hat und einfach aufgefallen ist, positiv aufgefallen ist und die sich so ihr Wissen und ihren
354 Kundenstock erarbeitet hat. Und das... Für mich ist das eine halt die Norm, so wie es bis jetzt
355 praktiziert wurde, das ist einfach die Erweiterung unseres Schulsystems.

356 [00:46:10 – 00:46:28 private Informationen und Gespräch über Hildegard Bühler, die in
357 einem Artikel geschrieben hat: die translatorische Ausbildung ist keine Berufsausbildung, sie
358 ist eine Berufsvorbildung]

359 ÖI1: Und es ist... Ganz am Anfang, als ich begonnen habe, ich hatte natürlich... also ich hatte
360 so ein allgemeines Verständnis dieser Branche, in der ich heute arbeite, aber die Texte und die
361 Fragen, mit denen ich konfrontiert wurde, da habe ich sehr viel nicht verstanden. Also das war
362 einfach ein großer Lernprozess und am Anfang habe ich fast immer gesagt: „Ich rufe Sie
363 zurück.“ Weil ich selber einfach mal schauen musste, was ist das, wie könnte ich das lösen,
364 wen frage ich, wenn ich es nicht weiß. Und es geht ganz einfach... Also die Hürde ist dann
365 wirklich diese Fachausbildung nachzuholen quasi. „Learning on the job“. Und da trennt sich
366 dann der Spreu vom Weizen.

367 SH: Mhm, ok. Also bei Ihnen war es dann schon so, Sie haben dann gearbeitet und dann
368 haben Sie andere Leute gefragt, was das heißen könnte?

369 ÖI1: Ja. Also zunächst einmal im Team. Als ich begonnen habe, waren noch nicht so viele
370 Kolleginnen im Team. Und bei uns ist es eigentlich nach wie vor so, dass ein Text, der
371 wichtig ist, der geht nicht raus, ohne dass ihn eine zweite gesehen hat. Das heißt, es gibt
372 einfach dieses Sicherheitsnetz und es ist natürlich... Fehler passieren immer, auch im Stress.

373 [00:48:09 – 00:48:29 Beispiel für einen Fehler, der dem Interviewpartner unter Stress passiert
374 ist]

375 ÖI1: Und das ist einem dann gar nicht bewusst und da braucht es dann einen zweiten, dem es
376 viel leichter auffällt, als einem selber. Und es ist... Es ist ein Sicherheitsnetz, das man
377 braucht, in erster Linie jetzt für die inhaltliche Richtigkeit und die andere hat halt

378 Zusatzideen, selektiv, wie man das eine oder andere jetzt noch verbessern könnte. Aber jetzt
379 bin ich glaube ich abgeschweift.

380 SH: Das macht nichts, wir machen einfach weiter. Genau... Welche Unsicherheiten gibt es
381 dann beim Einstellen von Inhouse-Übersetzern? Also ich würde jetzt sagen, wenn dann die
382 Personen beim Interview sind, gibt es dann irgendwelche „Ängste“, die Sie haben, dass es
383 dann doch nicht funktioniert mit der Person, die Sie ausgewählt haben?

384 ÖI1: Ich glaube nicht... Also ich würde das jetzt nicht als Ängste beschreiben. Man sieht das
385 einfach erst im Nachhinein. Das ist genauso wie eine Partnerschaft. Es ist in der... Beim
386 Anstellen, da gibt es jetzt nicht diese Verliebtheitsphase, aber wie jemand tatsächlich tickt
387 und ob man sich dann in die gleiche Richtung weiterentwickelt, wir bleiben ja nicht stehen.
388 Und ob es dann tatsächlich so ist, wie man sich das vorgestellt hat, das kann sein oder auch
389 nicht. Und ich... Ja, es ist einfach beides möglich. Es ist beides drinnen.

390 [00:50:24 – 01:08:38 persönliche Angaben zum Interviewpartner, Informationen über das
391 Interview und Verabschiedung]

392

1 Interview 3

2 Privates Unternehmen mit Schwerpunkt Technik

3 Interviewpartner: persönlich zuständig für das Einstellen von Inhouse-ÜbersetzerInnen;
4 zuständig seit weniger als 5 Jahren

5 Arbeitet als: Leiter der Übersetzungsabteilung

6 Ausbildung: Translationsstudium

7 Ort des Interviews: Telefonat

8 Dauer: 00:22:24

9

10

11

12

13 [00:00 – 00:25 Gesprächsbeginn]

14 SH: Wie würden Sie einen professionellen Übersetzer beschreiben?

15 T2: Meinen Sie jetzt von den Kompetenzen, die er mitbringen soll? Also... Oder... Können
16 Sie die Frage ein bisschen detaillierter formulieren?

17 SH: Wenn Sie sich einen Übersetzer vorstellen, der eben ein professioneller Übersetzer ist.
18 An was denken Sie als erstes?

19 T2: Also ein professioneller Übersetzer muss natürlich ausreichend Sprachkompetenz in der
20 Ausgangs,- und Zielsprache haben. Er muss aus meiner Sicht aber auch versiert im Umgang
21 mit CAT-Tools sein. Und ja, von den Eigenschaften ist es aus meiner Sicht wichtig, dass er
22 verlässlich ist, er muss gut recherchieren können. Ja... Und er muss... Er sollte auch im
23 Zweifelsfall Rücksprache mit dem Auftraggeber halten zum Text. Er sollte sich da auch nicht
24 scheuen auch mal zurückzufragen, wenn was nicht klar formuliert ist. Ja, das wären so die
25 wesentlichen Punkte.

26 SH: Und welche Fähigkeiten bzw. Qualitäten sollte ein Inhouse-Übersetzer haben? Also ein
27 Inhouse-Übersetzer jetzt speziell.

28 T2: Genau, also eh teilweise... zum Großteil deckt sich das mit den bereits genannten
29 Themen. Natürlich sollte er ausgeprägtes Interesse an dem Fachgebiet haben, um das sich das
30 Unternehmen im Wesentlichen kümmert.

31 [02:00 – 02:25 Fragen zum Ablauf des Interviews]

32 T2: Ja, genau. Also da ist es aus meiner Sicht immer wichtig, dass zusätzlich zu den
33 Qualitäten, die ein Übersetzer aus meiner Sicht braucht, auch noch das Interesse an dem
34 Fachgebiet natürlich gegeben ist.

35 [02:39 – 03:29 Fragen zum Ablauf des Interviews]

36 SH: Welches Wissen sollte ein Inhouse-Übersetzer haben? Also Wissen im Bezug jetzt
37 auf...ob es jetzt speziell wichtig ist, dass sie schon im Vorhinein Fachwissen über die Firma
38 hat?

39 T2: Also aus meiner Sicht ist das Fachwissen über die Firma etwas, das man sich in der Firma
40 dann aneignen kann. Dafür muss das Interesse da sein am Fachgebiet. Also ich sollte mich
41 jetzt nicht als Inhouse-Übersetzerin für irgendwelche Medizinprodukte bewerben, wenn mich
42 Medizinprodukte und Technik überhaupt nicht interessieren. Aber ich brauche jetzt kein
43 fundiertes Fachwissen im Vorfeld. Aus meiner Sicht ist da die Sprachkompetenz das
44 wichtigere. Und die Übersetzungskompetenz.

45 SH: Ok und welche Ausbildung sollte ein Inhouse-Übersetzer haben?

46 T2: Aus meiner Sicht eine translationswissenschaftliche.

47 SH: Ok. Reicht dann eigentlich auch ein Studium... [sehr kurze private Information]... der
48 Romanistik oder Anglistik zum Beispiel auch?

49 T2: Also bevorzugen würde ich jemanden mit einer translationswissenschaftlichen
50 Ausbildung. Obwohl natürlich bei der Auswahl, also bei der Besetzung für eine konkrete
51 Position natürlich auch ganz andere Aspekte mitreinspielen. Wie Berufserfahrung, natürlich
52 auch das Zwischenmenschliche und das Gefühl, das man dafür hat, wie eine Person in ein
53 Team passt. Also es würde jetzt nicht ein Ausschlussgrund sein, wenn jetzt jemand eine
54 andere Sprachausbildung hat, wie eine romanische Sprachausbildung zum Beispiel, eine
55 Anglistik Ausbildung, je nachdem wie die Sprachen zu besetzen sind. Aber bevorzugen, bei
56 gleichwertigen Bewerberinnen und Bewerbern, würde ich jemanden mit
57 translationswissenschaftlichem Hintergrund.

58 SH: Und die Frage dann, ob der Master dann schon wichtig ist im Vergleich zum Bachelor.
59 Also der Bachelor würde nicht reichen wahrscheinlich, oder?

60 T2: Da muss dann aus meiner Sicht mehr Berufserfahrung vielleicht gegeben sein oder der
61 Kandidat oder die Kandidatin müsste mich durch andere Dinge überzeugen. Also im Grunde
62 bin ich schon der Meinung, dass wirklich das Masterstudium eine notwendige Erweiterung
63 des Bachelorstudiums ist, dass man dann als wirklich „vollwertige“ Übersetzerin arbeiten
64 kann, sich bewerben kann.

65 SH: Und die Frage, ob Sie glauben, dass eine zusätzliche Ausbildung, wie zum Beispiel ein
66 Wirtschaftsstudium oder ein anderes Studium so nebenbei die Chancen erhöht, als Inhouse-
67 Übersetzerin eingestellt zu werden.

68 T2: Kommt dann auch eben wieder drauf an für welches Unternehmen. Aber wenn sich das
69 dann deckt mit dem Fachgebiet, was in dem Unternehmen gefragt ist, erhöht es sicher die
70 Chancen, ja. Vor allem, wenn ich mehrere gleichwertige Übersetzerinnen, Übersetzer als
71 Bewerber habe, dann würde so etwas natürlich schon mitreinspielen.

72 SH: Ok. Darf ich fragen, ob ihr Übersetzer habt, die nebenbei ein anderes Studium haben?

73 T2: Die, die bei uns arbeiten hatten das nicht. Nein, also... die, die als Übersetzerinnen
74 arbeiten. Aber sie haben teilweise entsprechende Berufserfahrung natürlich schon. Genau,
75 gibt da ja immer mehrere Faktoren, die man betrachtet, wenn man jemanden einstellt.

76 SH: Ok. Gibt es etwas Bestimmtes, auf das Sie achten, wenn Sie Inhouse-Übersetzer
77 einstellen?

78 T2: Abgesehen von den fachlichen Kompetenzen ist es glaube ich schon recht klar
79 durchgekommen, wo da mein Schwerpunkt liegt. Und das andere sind dann natürlich auch
80 diverse Softskills, die man berücksichtigt, wenn man jemand in ein Team bringt.

81 SH: Also wenn Sie jetzt so eine Reihe an Bewerbungsgesprächen machen und die haben jetzt
82 zum Beispiel alle das translatorische Studium abgeschlossen, was wäre denn dann so der
83 Unterschied, den es ausmacht, dass sie die Person wählen dann?

84 T2: Ja wie gesagt, da kommt es dann drauf an, ob die Berufserfahrung gegeben ist. Wenn ja,
85 in welchem Bereichen, ob die Leute irgendwelche zusätzlichen Ausbildungen gemacht haben,
86 ob sie Praktika gemacht haben in einschlägigen Bereichen, wenn das jetzt zum Beispiel
87 Studienabgänger sind, die jetzt erst fertig geworden sind. Dann schau ich eben auf solche
88 Dinge. Wenn Praktika, in welchen Bereichen sind denn die gemacht worden, in welchem
89 Umfang. Für mich sind auch Themen wie: „Hat jemand auch für NGOs oder in anderen
90 Bereichen als Übersetzer vielleicht gearbeitet?“ Weil das ist auch etwas, das ja viele
91 Übersetzerinnen, Übersetzer vom Studium schon mitbringen als Berufserfahrung, das sich
92 dann eh auf solche Dinge einschränkt. Ja, das sind alles Faktoren, die da mitreinfließen
93 natürlich.

94 SH: Ok und was ist so das wichtigste, das allerwichtigste Kriterium? Ist das das Studium?

95 T2: Es ist sonst sehr schwierig eine Sprachkompetenz zu greifen. Ich meine, ich mache es
96 trotzdem so, dass ich auch die Leute, die sich bewerben, die ein Studium abgeschlossen
97 haben, dass ich denen noch einmal einen Sprachtest gebe. Weil das Studium alleine, die
98 Noten alleine im Studium nicht unbedingt etwas über das aussagen... letztgültig aussagen.
99 Aber es ist natürlich, wenn ein translatorisches Studium jemand bestanden hat, dann kann ich
100 von einem gewissen Niveau ausgehen. Und von dem her ist natürlich die Sprachkompetenz
101 das Wesentliche bei Übersetzern. Übersetzerkompetenz, das sind Dinge, die kann man in
102 einem Bewerbungsgespräch oder in so einem Bewerbungsgespräch, wie sie bei uns normal
103 ablaufen, ja nicht nachvollziehen. Weil natürlich wird sich jeder im besten Licht darstellen.

104 SH: Geben Sie eigentlich auch Probetexte zu übersetzen?

105 T2: Genau. Genau, also ich mache es einmal so, dass ich eine erste Runde mache einmal, um
 106 die Leute kennenzulernen und wenn die erste Runde aus meiner Sicht passt und ich mir
 107 vorstellen kann, dass der Bewerber, die Bewerberin eine zweite Runde kommt, dann gebe ich
 108 normalerweise Probeübersetzung unterschiedlicher Textsorten, die halt bei uns im
 109 Unternehmen relevant sind. Und danach wird dann entschieden definitiv, ob die Person in die
 110 zweite Runde kommt oder nicht. Aber wie gesagt, das mache ich so. Ich meine, Sie werden
 111 sicher mehrere Gespräche führen. Das ist jetzt aus meiner Sicht immer ein zusätzliches
 112 Kriterium, eben um differenzieren zu können zwischen den Übersetzern, Übersetzerinnen,
 113 wenn andere Punkte jetzt nicht so ausschlaggebend sind aus der Bewerbung.

114 SH: Das machen aber andere, mit denen ich gesprochen habe, auch so.

115 T2: Ja, ich glaube, das machen viele sogar.

116 SH: Ja, weil sie haben eh auch gesagt, dass man sonst nicht wirklich sagen kann, ob derjenige
 117 gut übersetzen kann, oder nicht. Obwohl einige auch gesagt haben, dass die Probeübersetzung
 118 dann auch nicht immer unbedingt aussagekräftig ist und erst im Nachhinein erst sich
 119 herausstellt, ob jemand wirklich übersetzen kann.

120 T2: Klar, es ist ein Mosaiksteinchen, um eine Entscheidung zu treffen. Aber es ist auch nicht
 121 das einzige... es ist auch nicht das Hauptkriterium. Aber es fügt sich eben aus diesen
 122 unterschiedlichen Dingen dann, mit Übersetzung, mit dem persönlichem Gespräch, wird
 123 einfach ein Bild geschaffen von dem Kandidaten, der Kandidatin, die die Entscheidung dann
 124 erleichtern sollte beim Einstellen.

125 SH: Ok, dann noch zur Berufserfahrung. Beim Einstellen, ist es Ihnen wichtig, dass jemand
 126 Berufserfahrung hat?

127 T2: Nicht zwingend, nein.

128 SH: Ok, also Sie haben ja gesagt, dass die Praktika bei Studienabgängern schon wichtig sind.
 129 Oder nehmen sie auch jemanden, der gar keine Berufserfahrung hat? Also auch ohne
 130 Praktikum?

131 T2: Also ich würde das nicht kategorisch ausschließen. Aber wenn jemand überhaupt... Nein,
 132 ich würde es nicht kategorisch ausschließen. In dem Fall ist es dann auch unter anderem
 133 interessant welche Module besucht worden sind auf der Uni, oder welches Thema für die
 134 Masterarbeit gewählt worden ist. Das sind dann auch Punkte, die ich heranziehe, wenn
 135 jemand in die engere Auswahl kommt, der direkt von der Uni kommt.

136 SH: Ok, und wie wäre es dann zum Beispiel, wenn ein Übersetzer schon so 10 Jahre
 137 gearbeitet hat bei einer Firma, die ein komplett anderen Schwerpunkt hat, als Ihre Firma?

138 T2: Dass jemand als Übersetzer in dem Bereich gearbeitet hat?

139 SH: Genau, nur in einer Firma die...

140 T2: Was komplett anderes macht?

141 SH: Genau.

142 T2: Das ist... auf alle Fälle trotzdem ein sehr interessanter Kandidat.

143 SH: Ok. Und welche Erwartungen haben Sie so an Inhouse-Übersetzer, wenn sie bei Ihnen
144 dann arbeiten? Also so wie zum Beispiel, dass sie schnell arbeiten usw.

145 T2: Ja, sie müssen gewissenhaft arbeiten. Was bei uns wesentlich ist, ist dass man gewisse
146 sprachliche Vorgaben beachtet. Also es hilft mir nichts, wenn jemand ein wunderbarer
147 Übersetzer ist, der sich über alle Regeln der kontrollierten Sprache oder der Terminologie
148 hinwegsetzt. Das bringt mir nichts. Also so etwas ist sehr wichtig. Wie gesagt eben die
149 Verlässlichkeit in der Zusammenarbeit. Sprich, wenn Deadlines vereinbart sind, dann sind die
150 Deadlines zu halten. Und sonst, wenn man merkt, es geht aus dem und dem Grund nicht,
151 muss die Person rechtzeitig Kontakt mit mir diesbezüglich aufnehmen. Teamfähigkeit ist
152 wichtig, weil wir... es ist zwar nicht so, dass man, wenn man an einer Übersetzung konkret
153 jetzt arbeitet sehr stark im Team involviert ist, aber das ganze Drumherum, was bei uns läuft
154 ist wichtig, dass man das erfasst. Das ist ja der Vorteil von einem Inhouse-Übersetzer
155 gegenüber einem externen Übersetzer. Also, dass man sich da auch in diverse Diskussionen
156 terminologischer Natur und so weiter einbringt. So etwas ist aus meiner Sicht wichtig. Also
157 eine gewisse Proaktivität bei diesen Themen. Ja, ich glaube das ist eh schon recht viel, was
158 ich da erwarte.

159 SH: Also die Inhouse-Übersetzer sprechen dann schon... Also wenn sie terminologisch
160 irgendetwas nicht verstehen...

161 T2: Ja, bei uns ist das so, dass die Inhouse-Übersetzer direkt schon in die
162 Terminologiefindung und in die Terminologiedefinition miteingebunden werden.

163 [14:45 – 15:15 Frage zu den Sprachen im Unternehmen]

164 SH: Und welche Erfahrungen haben Sie schon mit Inhouse-Übersetzern mit verschiedenen
165 Ausbildungshintergründen gemacht? Das setzt natürlich voraus, dass Sie Übersetzer mit
166 verschiedenen Ausbildungshintergründen haben.

167 T2: Genau. Also ich habe bis jetzt eigentlich immer... Es hatten zumindest alle einen
168 sprachlichen Hintergrund. Also ich habe da keine solchen Quereinsteiger, die zum Beispiel
169 aus der Technik kommen und sagen, ja sie möchten jetzt übersetzen. So einen habe ich nicht
170 bei mir in der Abteilung. Weil ich davon überzeugt bin, dass es leichter ist den Übersetzern
171 den technischen Hintergrund beizubringen, als dem Techniker die Sprache, wenn nicht
172 wirklich schon eine gute Basis mitbringt.

173 SH: Ok. Und welche Unsicherheiten gibt es beim Einstellen von Übersetzern?

174 T2: Ich glaube, das ist auch so eine allgemeine Frage beim Einstellen. Man muss sich auf das
175 verlassen, was man... auf das Bild verlassen können und eben diese Probeübersetzung in der
176 Stunde, oder in den zwei Stunden, die man mit der Person spricht, bekommt. Also ich weiß
177 nicht genau welche Unsicherheiten Sie da genau ansprechen, mit der Frage.

178 SH: Also eigentlich ganz egal. Es geht einfach nur darum, wenn Sie jetzt Übersetzer vor sich
179 haben. Wo denken Sie dann immer so: „Das könnte dann in Zukunft Probleme geben.“ Oder
180 wo sind Sie unsicher im Sinne von: „Das kann man jetzt nicht einschätzen noch beim
181 Gespräch“?

182 T2: Zum Beispiel, wie gut jemand in ein Team passt. Ich meine, da ist einfach sehr viel
183 Bauchgefühl dabei. Es kommen... Ich meine, es gibt Personen, da weiß man von vorneherein,
184 die passen nicht. Das gibt es natürlich. Aber es gibt auch viele, wo man sich denkt: „Ja,
185 könnte passen.“ Und man sich dann auf das verlassen muss. Dass man sagt, ja, man probiert
186 es einfach mit dieser Person aus. Aber das ist... Das hat jetzt eigentlich nichts mit der
187 Position des Übersetzers zu tun, sondern das trifft allgemein zu, wenn man Leute einstellt,
188 glaube ich.

189 SH: Mhm, ok. Genau. Und die Frage welchen Ausbildungshintergrund Ihre derzeit
190 angestellten Übersetzer haben. Sind alle von...

191 T2: Im Moment sind jetzt alle mit translationswissenschaftlichem Hintergrund.

192 [17:40 – 22:24 persönliche Angaben zum Interviewpartner, Verabschiedung]

193

1 Interview 4

2 Öffentliche Institution

3 Interviewpartner: persönlich zuständig für das Einstellen von Inhouse-ÜbersetzerInnen; dafür
4 zuständig seit 5 – 10 Jahren

5 Arbeitet als: Inhouse-Übersetzer in der öffentlichen Institution

6 Ausbildung: Translationsstudium

7 Ort des Interviews: Telefonat

8 Dauer: 01:07:19

9

10

11

12 [00:00:00 – 00:00:06 Gesprächsbeginn]

13 SH: Was würden Sie sagen, wie würden Sie einen professionellen Übersetzer beschreiben?
14 Also so generell, wenn Sie an einen Übersetzer denken, was muss er haben, damit er für Sie
15 als professionell gilt?

16 ÖI2: Das Bewusstsein, dass Übersetzen sehr viel mehr ist, als nur das reine technische
17 Übertragen von einem Wort im Englischen, zum Beispiel, ins Deutsche. Dass da ein
18 kultureller Aspekt dahinter stecken kann. Ein professioneller Übersetzer muss für mich
19 einfach ein gewisses Bewusstsein für Terminologie haben. Und auf alle Fälle auch
20 Recherchefähigkeiten und auch das Wissen, was recherchiert werden muss. Ja.

21 SH: Ok, sonst noch etwas?

22 ÖI2: Ja, also natürlich, abgesehen davon, ich gehe mal davon aus, dass die
23 Sprachfähigkeiten... die nehmen ich mal als gegeben an natürlich. Was muss er noch haben?

24 SH: Das passt dann eh schon. Ich glaube Sie haben das ausreichend beantwortet.

25 ÖI2: Ich glaube, ja, mehr fällt mir dann eh nicht ein. Das ist so das Erste, was mir einfallen
26 würde. Wenn wir in die Tiefe gehen, würde ich sicher noch mehr finden.

27 SH: Ok und welche Fähigkeiten bzw. Qualitäten sollte ein Übersetzer haben?

28 ÖI2: Offenheit. Also auch... Auf alle Fälle den Drang nach sich ständig weiterzubilden. Weil
29 die Sprache lebt ja auch, verändert sich ständig. Auch das Wissen darum sollte jemand haben
30 und einfach Flexibilität. Ja, das Wissen darum, dass das alles im Fluss ist und man ständig mit
31 der Zeit gehen muss, sich ständig bilden muss und auch immer neugierig... Neugierde
32 eigentlich. Neugierde auf alles.

33 SH: Ok. Kurz aber etwas anderes. Nämlich, wie schaut das aus bei euch...

34 [00:02:36 – 00:02:25 kurze private Information]

35 SH: Also direkt bei Ihnen... Sie stellen keine Übersetzer direkt ein?

36 ÖI2: Doch, wir stellen schon Übersetzer direkt ein. Also bei uns, wir sind ein Team von zirka
 37 zehn Übersetzern und Dolmetschern in unserer öffentlichen Institution. Wir stellen schon ein,
 38 aber wir sind nicht so häufig damit konfrontiert. Also wir hatten sehr lange Aufnahmesperre.
 39 Dann haben wir einmal eine Kollegin aus einer anderen Abteilung bekommen. Die hat eine
 40 Sprache auf Lehramt studiert und ist dann bei uns untergekommen.

41 [00:03:43 – 00:04:00 private Information]

42 ÖI2: Wir haben aber dann wieder eine Kollegin einstellen dürfen, die war zuerst einmal
 43 Praktikantin bei uns und die ist dann übernommen worden. Also wir stellen schon direkt ein.
 44 Aber eben nicht so häufig.

45 SH: Ja. Sind das dann gleichzeitig Dolmetscher und Übersetzer oder sind die getrennt?

46 ÖI2: Nein, wir haben Übersetzer. Wir legen großen... Also bei uns ist es so, dass man
 47 tatsächlich ein abgeschlossenes Studium vorweisen muss. Übersetzerstudium. Das ist bei uns
 48 Voraussetzung. Bzw. eigentlich auch wieder nicht, weil die eine Kollegin hat eben Lehramt
 49 gemacht und eine Praktikantin hatten wir... Es gibt ja jetzt so viele Unter... Also Bachelor
 50 und so weiter... Die hatte auch kein abgeschlossenes... oder war gerade auf dem Weg dazu.
 51 Nein, aber wir legen an sich, soweit ich mich erinnern kann, oder soweit ich das überblicken
 52 kann, legen wir schon Wert darauf, dass zumindest ein Teil des Studiums absolviert wurde.
 53 Dolmetschen und Übersetzen. Jetzt ist es ja am Anfang beim Bachelor nur Übersetzen. Und
 54 wir haben bei der Kollegin Wert darauf gelegt, dass Sie auch dolmetschen kann, weil wir
 55 auch immer wieder dolmetschen gehen. Das ist aber keine Grundvoraussetzung. Ich zum
 56 Beispiel persönlich hatte bei meiner Einstellung... ich bin Übersetzerin.

57 [00:05:27 – 00:06:45 persönliche Information zum Studium und über die Dolmetscherfahrung
 58 des Interviewpartners und Informationen über Kolleginnen. Fazit: Dolmetschen ist keine
 59 Voraussetzung für die Einstellung, ist aber hilfreich.]

60 ÖI2: Und wir sind jetzt... Alle... Wir machen alle übersetzen auch. Also wir gehen... Die
 61 Dolmetscher gehen nicht ausschließlich dolmetschen. Wir machen, ich würde sagen 85% sind
 62 Übersetzungen und ja, 15%, relativ gut gerechnet, sind dann Dolmetscheinsätze.

63 [00:07:04 – 00:08:36 Nachfrage nach Sprachen in der öffentlichen Institution und den
 64 Dolmetscheinsätzen]

65 SH: Und Sie persönlich, sind sie beim Einstellen von Übersetzern schon mal dabei gewesen?

66 ÖI2: Ja. Ja, wir haben... Das ist schon länger her. Also ich bin immer involviert. Ich schaue
 67 mir natürlich die Lebensläufe auch sehr gut an und kann dann schon ein bisschen was sagen.
 68 Und wir haben auch schon Dolmetschübungen, also Dolmetschprüfungen quasi gemacht, ob

69 wer wirklich dolmetschen kann. Wir haben eine Führungsanlage. Mit der haben wir dann
70 schon probiert Dolmetschkolleginnen zu prüfen, ob sie es auch wirklich können. Es war
71 damals auch bei allen der Fall und die sind alle bei uns.

72 SH: Ok und wie schaut das mit den Übersetzern aus? Gibt es dann auch so Probetexte zum
73 Übersetzen?

74 ÖI2: Ja. Ja. Ja. Ja. Es sein denn, bei einer Kollegin, da war ich nicht involviert bei den Tests.
75 Die war aber im Vorfeld schon bei einer anderen Abteilung tätig. Ich bin mir jetzt gar nicht
76 sicher, ob die einen Test gebrauch hat. Das könnte ich gar nicht beantworten.

77 SH: Das ist ok, das passt schon.

78 ÖI2: Aber ja, prinzipiell, ja. Wir greifen natürlich auf Tests zurück und natürlich schauen wir,
79 ob das zu uns passt. Die Kolleginnen können ja in einem Bereich recht gut sein, aber in
80 unserem gar nicht, oder einfach nicht zu uns passen übersetzungstechnisch. Also jetzt nicht
81 menschlich, sondern übersetzungstechnisch. Natürlich testen wir das.

82 SH: Also wird schon genau das Vokabular von dem Bereich dann getestet bei der
83 Übersetzung?

84 ÖI2: Ja, obwohl wir wissen, dass es natürlich auch eine Einarbeitungszeit braucht. Wir haben
85 sehr umfangreiches Vokabular. Es gibt eigentlich nichts, was es nicht gibt in unserem
86 Bereich. Und da ist natürlich auch das Bewusstsein da, dass es eine Einarbeitungszeit braucht.
87 Also man sagt ja so Daumen mal Pi braucht man ein halbes Jahr bis man sich halbwegs
88 eingearbeitet hat, um mit den Abläufen vertraut zu sein und auch mit der Terminologie usw.

89 SH: Also das heißt, beim Einstellen ist dann als Voraussetzung...

90 ÖI2: Wie geht jemand mit einem Text um. Wie kann er sich... Wie schlägt er sich. Also ist
91 der Text dann brauchbar, auch wenn zum Beispiel die Terminologie nicht ganz zu 100%
92 passt. Das ist uns klar, dass wir, wie jede Firma, Fachjargon verwenden, die man nicht wissen
93 kann, wenn man von außen kommt. Und natürlich wissen wir das und da legen wir keinen
94 Wert darauf. Aber wie ist der Text dann trotzdem brauchbar? Kann man den... könnte man
95 den verwenden? Ja.

96 SH: Ok, also das Vorwissen über den Bereich ist jetzt nicht ausschlaggebend?

97 ÖI2: Nein. Nein, nein. Das ist aber... Das wäre aber auch... Ich glaube dann würden wir uns
98 selber gute Leute rausschießen noch bevor sie bei uns angefangen haben.

99 SH: Ok. Und was würden Sie sagen, welches Wissen sollte ein Übersetzer so generell haben?
100 Also sollte man schon so Allgemeinbildung haben, oder ist es zum Beispiel „nur“ wichtig,
101 dass man gut recherchieren kann?

102 ÖI2: Ja, ein bisschen ein... ein gewisses Grundwissen über unseren Bereich natürlich. Wer
103 bei unserer öffentlichen Institution anfangen möchte, soll natürlich ein bisschen wissen, was
104 da... Wie in jeder Firma... sollte man sich einfach einlesen, mit was hat unsere ÖI zu tun,

105 eben dass eine andere internationale ÖI bei uns angesiedelt ist und noch eine internationale ÖI
106 usw. Und einfach das Wissen über das Vokabular. Dass man sich das aneignen muss, auch
107 wenn wir es nicht voraussetzen. Und einfach das Wissen, dass man recherchieren muss. Ich
108 glaube, es kommt immer darauf an, ab welchem Punkt muss ich selber erkennen: „Da muss
109 ich jetzt recherchieren. Da übersetze ich nicht einfach drüber, sondern das muss ich mir jetzt
110 anschauen.“ Also, dass man nicht nur den Namen unserer ÖI nur irgendwie übersetzt, sondern
111 dass es da von uns natürlich eine einheitliche Übersetzung gibt. Dass wir [englischer Begriff
112 für die ÖI] heißen, das ist eine, mit dem Direktor abgestimmte Bezeichnung ist und die auch
113 zu verwenden ist. Dass man da nicht einfach irgendetwas übersetzt. Oder die Abteilungen.
114 Dass man da schon zum Beispiel ein Organigramm haben, auch ein Englisches. Und dass man
115 da, auch wenn man neu ist zum Beispiel, nachfragen geht: „Wie nennt denn ihr diese
116 Abteilung? Gibt es für die schon eine Übersetzung?“

117 SH: Gibt es dann eigentlich auch auf anderen Sprachen fix festgeschriebene Bezeichnungen?
118 Wahrscheinlich schon, oder?

119 ÖI2: Ja. Ja. Wir haben eine Terminologiegruppe. Es ist natürlich sehr viel mehr in Englisch,
120 die Terminologie ausgebaut. Aber wir haben Trados und somit auch das MultiTerm und da
121 wird eben von der Terminologiegruppe, werden auch Termini anderer Sprachen erarbeitet, die
122 dann in unserer Datei aufscheinen, ja. Auf die hat auch jeder Zugriff. Aber man muss auch
123 wissen, wann man was nachschaut. Das zeichnet für mich schon auch einen Übersetzer aus.
124 Dass ich einfach weiß, da muss ich jetzt nachschauen und recherchieren. Und wenn es nichts
125 gibt, dann einfach in die Terminologie... einen Terminus finden, der jetzt in die Situation
126 passt, das beschreibt gut und dann aber die Terminologiegruppe damit befassen und sagen:
127 „Da gibt es einen neuen Begriff, den habe ich noch nicht gefunden. Recherchieren wir den
128 gemeinsam bitte.“

129 SH: Ok. Wie schaut es mit der Ausbildung aus? Sie setzen schon einen Master voraus, oder...
130 Weil Sie vorher gemeint haben, es gibt einen, zwei, die keinen Master haben.

131 ÖI2: Naja, die eine Kollegin ist... Wir haben eine Kollegin, die hat eine Sprachausbildung,
132 die hat eine Sprache studiert und da hatten wir eine interne Sperre, wir haben aber dringend
133 wen gebraucht. Und die hat... war dann ganz einfach trotzdem wichtig für uns, als wir sie
134 bekommen haben. Weil wir hatten wirklich einen Mangel und wir hatten so viel Arbeit. Weil
135 Aufnahmesperre war, war das eine gute Option, dass wir sie bekommen. Und bei einer
136 anderen Kollegin, die wir aufgenommen haben, die hat aber den Master fertig. Also wir...
137 Uns ist es natürlich... Wir würden, wenn sich zwei bewerben und die eine ist schon fertig und
138 die andere noch nicht, würden wir definitiv der Kollegin Vorzug geben, die fertig ist. Die den
139 Master abgeschlossen hat, ja.

140 SH: Ok, also wenn es kein dringender Fall ist, ist schon auch der fertige Master Translation
141 die entscheidende...

142 ÖI2: Ja, ist uns schon... ist schon eine Empfehlung.

143 SH: Ok. Und wie schaut es aus mit so... Wenn jemand jetzt den Master hat in Translation und
144 noch eine zusätzliche Ausbildung in Recht oder Wirtschaft, ist das dann ein Vorteil für die
145 Person?

146 ÖI2: Natürlich, absolut. Absolut. Alles, was Zusatzausbildungen sind, das kann nur von
147 Vorteil sein.

148 [00:15:45 – 00:15:50 kurze Erläuterung von Gebieten, mit denen diese öffentliche Institution
149 zu tun hat]

150 ÖI2: ...und da sind wir, die uns nicht speziell in diesem Bereich auskennen, alle ein
151 bisschen... Wir bemühen uns zwar, aber wer eine spezielle Ausbildung hat, her damit. Weil
152 die Formen dieser speziellen Bereiche sind ja sehr vielschichtig, sehr verworren zum Teil.
153 Also das kann nur ein Vorteil sein. Wir testen trotzdem die Übersetzungsqualitäten schon
154 auch trotzdem. Also es muss das dann schon auch vorhanden sein. Aber natürlich, eine
155 Zusatzausbildung ist immer gut.

156 SH: Und warum genau ist dann der Master in Translation so wichtig? Also arbeiten die
157 Studenten, die den Master fertig studiert haben, dann wahrscheinlich besser, als die, die kein
158 Studium haben, oder was ist der Grund für Sie, dass Sie sagen, dass es wichtig ist?

159 ÖI2: Also wir haben noch niemanden aufgenommen, also eingestellt, der kein Studium hat.
160 Weil wir ja auch... Wir haben ja so gängige Sprachen, [Aufzählung der Sprachen]. [Diese
161 Sprachen], das sind ja sehr gängig. Wenn wir jetzt Sprachen hätten, die sehr exotisch sind, wo
162 es auch in Wien keine Ausbildung gibt, dann glaube ich, wäre unser Einstellungssystem auch
163 ein anderes. Aber nachdem wir mit sehr gängigen Sprachen arbeiten, ist uns eine Ausbildung
164 in dem Bereich schon sehr viel wert. Weil man ja durch das Studium schon gewisse
165 Handwerkstechnik an die Hand bekommt, die wichtig ist. Eben die Übersetzungs... Das
166 Bewusstsein für Übersetzungstechnik. Wie gehe ich an einen Text heran? Auch wenn bei uns
167 so viel kurze Texte sind, wo es jetzt gar keine explizite Übersetzungstechnik braucht. Aber
168 wir haben auch schon immer wieder große Texte, umfangreiche, wo man schon recherchieren
169 muss und zusammenarbeiten muss und terminologisch abstimmen muss und so weiter. Also,
170 da wir gängige Sprachen haben, deswegen können wir es uns leisten, dass wir sagen, wir
171 wollen jemanden, der ein abgeschlossenes Übersetzerstudium hat.

172 [00:18:08 – 00:18:24 Gespräch über jemanden, der ein Studium hatte in einer gängigen
173 Sprache und zusätzlich noch eine seltene Sprache konnte, jedoch nicht aufgenommen werden
174 konnte aus internen Gründen]

175 ÖI2: Also wenn wir so ganz exotische Sprachen, wie gesagt, für die es keine Ausbildung gibt
176 in Wien, dann müssen wir eh andere Einstellungstechnik uns überlegen. Wie wir jemanden
177 prüfen, dass er zu uns passt bzw. weiß ich, dass es in der größten Abteilung... Es gibt ja sehr
178 viele Übersetzungen, die extern vergeben werden, eben weil es exotische Sprachen sind. Oder
179 die Dolmetscherkollegen, die für spezielle Aufträge geholt werden, da gibt es jetzt eine
180 Qualitätssicherung und die stellen das jetzt auf die Beine. Wie sie jemanden prüfen können,
181 der auch kein Studium hat. Mit denen hatte ich gerade Kontakt, das war hochinteressant. Für

182 den, der kein Studium hat, die haben sich da wirklich was überlegt. Wie können sie jemanden
183 testen, ob der übersetzen oder in dem Fall dolmetschen kann. Dass man auch davon ausgehen
184 kann, das hat eine gewisse Qualität und Seriosität. Ich weiß nicht, Sie haben ja wahrscheinlich
185 immer mal wieder gelesen, es gab immer mal wieder so ganz furchtbare Schlagzeilen in den
186 diversen Zeitungen über die Dolmetscher bei Gericht. Sind ja oft nicht... eben in den kleinen
187 Sprachen oft... wo das Studium gar nicht angeboten wird in Wien oder in Österreich.
188 Trotzdem braucht man manchmal ja Dolmetscher in diesem Bereich und da ist schon sehr viel
189 passiert. Das ist was, das dem Beruf der Dolmetscher geschadet hat und da haben jetzt die
190 Kolleginnen in einer anderen öffentlichen Institution ein System entworfen, oder sind dabei,
191 damit eine gewisse Qualitätssicherung stattfinden kann und das ist durchaus beeindruckend.

192 SH: War es vorher so, dass man die Personen wirklich eingeladen hat, ohne zu prüfen?

193 ÖI2: Ich kann es nicht sagen, wie es vorher war. Ich weiß nur, dass jetzt... das es jetzt eine
194 Abteilung gibt, die sich damit auseinandersetzt mit: „Wie prüfen wir das? Wie können wir
195 damit umgehen? Dass wir wirklich Leute haben bei Aufträgen oder bei anderen
196 Gelegenheiten, wo wir sie brauchen, für ganz kleine, exotische Sprachen. Wie können wir da
197 eine gewisse Qualitätssicherung, ja, sicherstellen?“

198 SH: Mhm. Aber sonst ist es schon...

199 ÖI2: Das ist jetzt... ist gerade im Laufen, das wird jetzt gerade auf die Beine gestellt. Damit
200 haben aber wir... wir sind damit nicht vertraut. Wir haben uns jetzt nur mit den Kolleginnen
201 zusammengeschlossen und haben einmal geschaut, wo können wir Synergien herstellen
202 wegen der Terminologiedatenbank, die wir haben. Deswegen weiß ich davon. Aber wir selber
203 haben damit nichts zu tun.

204 [00:21:11 – 00:21:46 private Frage]

205 ÖI2: Aber es gibt, ja, viele Sprachen, die am Dolmetschinstitut weder in Wien, Innsbruck
206 noch in Graz gelehrt werden. Wie geht man dann damit um? Und da musste man ein System
207 finden, wie man auch die Personen prüft, ob sie das auch tatsächlich können. Und es gibt ja
208 Leute, die sind... Also wir haben von einem Fall gehört, da hat einer einen ganz anderen
209 Beruf gelernt, hat aber so eine Sensibilität fürs Dolmetschen gehabt, dass er seinen
210 Ursprungsberuf aufgegeben hat und sehr gut unterwegs ist. Und weil er so ganz exotische
211 Sprachen...und der aber das Sprachgefühl mitbringt. Also ich glaube, dass es diese
212 Naturtalente auch gibt und es spricht nichts dagegen die dann auch einzusetzen.

213 SH: Das ist interessant, das stimmt, ja.

214 ÖI2: Ja, nein, das gibt es. Das ist gar keine Diskussion. Aber wie gesagt, bei uns in den
215 großen Sprachen, wir können uns das leisten, dass wir einfach Leute nehmen, die eine
216 Ausbildung haben und vieles schon im Voraus mitbringen. Die ein Bewusstsein über
217 Übersetzungstechnik mitbringen, oder Dolmetschtechnik

218 SH: Ja. Und...Also wenn Sie jemanden einstellen, gibt es etwas Bestimmtes, auf das Sie dann
219 als Erstes achten? Also neben dem Studium? Also das Studium ist Voraussetzung und gibt es

220 dann etwas Bestimmtes, das Ihnen dann gleich ins Auge sticht, oder auf das Sie aufpassen,
221 wenn sie ihn dann einladen zum Interview?

222 ÖI2: Ja, natürlich schon auch ein bisschen die soziale Komponente. Also die... ob jemand
223 Team...das kann man natürlich nicht so schnell feststellen beim Einstellungsgespräch, aber,
224 ob die Person jetzt ins Team passen würde. Wie offen die Person ist. Ja, ob sie ins Team
225 passen würde. Aber das ist an sich...das kann man bei einem oder zwei Gesprächen nicht so
226 wirklich gut feststellen. Aber den erste Eindruck gibt es natürlich und die haben sich meistens
227 auch als richtig erwiesen bist jetzt. Wir haben ja so nicht viele Einstellungen gehabt. Ob
228 jemand einfach ins Team passt, mal so vom ersten Eindruck her.

229 SH: Und das wichtigste Kriterium würden Sie schon behaupten, ist wirklich das Studium in
230 dem Fall jetzt?

231 ÖI2: Also es ist eine Kombination aus beidem. Das Studium ist natürlich...sind die
232 „hardfacts“, die mit Zertifikat und Papier liegen. Dann der Test, den jemand absolviert und
233 dann das Gespräch. Ich glaube das ist schon... Die drei Komponenten sind schon
234 gleichwertig. Wenn jemand einen tollen Test oder einen tollen Abschluss hat, aber sich als
235 Mensch bei uns so einfügt, dass wir sagen: „Da hätten wir ein Problem.“ Was aber noch nicht
236 der Fall war, ja. Ich kann mich nicht an so einen Fall erinnern. Beim Einstellungsgespräch
237 wird sich niemand so daneben benehmen, dass man sagt, den können wir nicht nehmen. Aber
238 wenn das der Fall wäre, dann würden wir einfach noch einmal weitersuchen. Und würden
239 schon... Also wenn jemand sich sozial schon so benimmt, dass wir sagen: „Nein, das geht
240 nicht.“ Dann... Weil es muss ja dann auch alles passen. So ein Teamgefüge ist ja auch
241 wichtig. Eine gute Zusammenarbeit. Wir hatten einen Fall, wo in ganz kurzer Zeit ganz viel
242 übersetzen mussten und wir haben das nur geschafft, weil einige unserer Leute wirklich mit
243 Hochdruck zusammengearbeitet haben, sich abgestimmt haben und es war großartig. Weil
244 diese Leute gut zusammengearbeitet haben und so etwas ist extrem wichtig. Wenn da jemand
245 aus der Rolle fallen würde und das nicht können würde, wäre es schade, aber dann müssten
246 wir sagen: „Nein, aber, nein danke.“ Aber so etwas hatten wir noch nie, ja.

247 SH: Ok. Und wie wichtig ist die Berufserfahrung, wenn dann jemand eingestellt wird?
248 Nehmen Sie dann gleich Studienabgänger, oder ist dann jemand...?

249 ÖI2: Nehmen wir auch, ja. Also wenn sich die in einer entsprechenden Art und Weise
250 präsentieren. Erfahrung kann man immer sammeln. Und es ist ja bei uns... muss jeder
251 angelernt werden. Auf die Abläufe, da geht es ja nicht nur um die... rein die
252 technische...übersetzungstechnische Seite, sondern es geht auch um die Abläufe, die internen
253 Abläufe. Die muss man... die muss jeder lernen. Auch wenn jemand 20 Jahre
254 Berufserfahrung hat. Wir haben einen Kollegen, der hat schon sehr viel Berufserfahrung
255 mitgebracht von wo anders, der musste sich genauso in unsere Abläufe, in unsere
256 Terminologie einarbeiten. Also spricht aus meiner Sicht nichts dagegen, auch einen
257 Studienabgänger einzustellen. Die können... die bringen dann ganz andere Neuigkeiten vom
258 Studium mit, die sind technisch versierter. Und die Neuerungen, die es jetzt gibt im Bereich
259 von den ganzen digitalen... die digitale Seite. Da haben die einen ganz anderen Zugang, wie

260 wir und da gibt es neue Ideen und Synergien, das, ja... wenn es passt. Natürlich, ja, würden
 261 wir Studienabgänger einstellen, aus meiner Sicht.

262 SH: Also, wenn jetzt zwei mit den gleichen Qualifikationen, studientechnisch und auch
 263 persönlich super passen, und der eine hat aber eben 10 Jahre Berufserfahrung und der andere
 264 ist Studienabgänger, wen würden Sie nehmen? Hängt wahrscheinlich dann auch mit anderen
 265 Faktoren zusammen, oder?

266 ÖI2: Ja. Also ich würde das jetzt nicht daran festmachen, ob einer 10 Jahre Berufserfahrung
 267 hat.

268 SH: Ok.

269 ÖI2: Schwierig. Das ist schwierig zu beantworten. Weil einer bringt vielleicht wirklich
 270 persönliche Qualitäten mit, die besser zu uns passen und ist vielleicht ein Studienabgänger.
 271 Das ist schwierig zu beurteilen.

272 SH: Mhm. Und bei Studienabgängern, ist es dann wichtig, dass die mehrere Praktika gemacht
 273 haben, oder ist das auch dann im Endeffekt eher unwichtig?

274 ÖI2: Also wir hatten so einen Fall noch nicht, aber natürlich Praktika sind immer...dass man
 275 sieht, wie arbeitet man in einem Team. Oder wie geht man ans Berufsleben heran. Ist schon...
 276 Würde ich schon als einen guten, wichtigen Punkt nennen. Aber nicht essenziell. Aber für uns
 277 ist immer wichtig, dass der Text, der Test brauchbar ist, dass das persönliche Gespräch
 278 sympathisch ist und wir sagen: „Die Person passt zu uns.“ Und die Person kann es sich
 279 vorstellen bei uns. Es gibt ja Dinge, die vielleicht jemand bei uns nicht mag.

280 [00:29:18 – 00:30:34 Beschreibung der Arbeitszeiten, da es speziellere Dienstzeiten gibt.]

281 ÖI2: Habe ich die Frage jetzt beantwortet? Es ist schwierig mit diesen Praktika. Es ist
 282 natürlich immer gut, wenn jemand alles Mögliche schon erlebt hat und viel Erfahrungen
 283 mitbringt. Aber ich glaube, Erfahrungen sind gut aber nicht ausschlaggebend immer.

284 SH: Also, ich bin zufrieden mit der Antwort.

285 ÖI2: Super.

286 SH: Genau... Welche Erwartungen haben Sie an Übersetzer, die Sie dann einstellen?

287 ÖI2: Welche Erwartungen...?

288 SH: Also, zum Beispiel pünktlich sein...

289 ÖI2: Ja, ja, ja, Pünktlichkeit natürlich. Eben Bereitschaft für unsere speziellen Dienstzeiten,
 290 war immer ein großes Thema bei uns, weil wir... Die ältere Garde war schon eine Zeit lang
 291 relativ viel im Einsatz, weil wenige diese speziellen Dienstzeiten gemacht haben und da
 292 haben wir auch schon immer sehr darauf geschaut, dass die jungen, die kommen, das dann
 293 auch...dazu bereit sind diese Dienste zu machen, und sie ein bisschen entlastet sind. Eben
 294 Bereitschaft die Dienste so anzunehmen und mitzuziehen, nicht alleine zu stemmen, sondern

295 mitzuziehen bei den Diensten, die anfallen. Bereitschaft eben das zu lernen, was zu lernen ist.
296 Sich ins Team einzufügen. Ja, das ist glaube ich so das Wichtigste. Teamfähigkeit, diese
297 sozialen Schlüsselfähigkeiten, die in jedem Beruf gefordert sind. Eigentlich in jeder Firma,
298 weil jede Firma sagt: „Wir brauchen so Mitarbeiter, der teamfähig ist, offen für Neues,
299 interessiert.“

300 SH: Mhm. Dann ein bisschen etwas anderes, aber haben Sie in dem Team der Übersetzer, die
301 Sie jetzt haben inzwischen nur mehr Master Absolventen vom Translationsstudium? Also
302 jetzt gerade, die eingestellt sind.

303 ÖI2: Ja, eine, die eingestellt wurde, definitiv, ja. Die hat aber auch schon, die hat auch schon
304 privat relativ viel gearbeitet. Also die war freiberuflich tätig und war bei einer anderen
305 Abteilung von uns davor. Master. Jetzt überlege ich... die eine Kollegin ist nicht mehr bei
306 uns. Ja, nein, wie gesagt, die eine Kollegin ist an sich etwas anderes und hat dann eine
307 Sprache auf Lehramt studiert. Also die ist keine Absolventin vom Translationsstudium.

308 SH: Ok, aber ist die noch im Team?

309 ÖI2: Ja.

310 SH: Ok.

311 ÖI2: Ja, die ist noch im Team. Jetzt überlege ich, ob eine von unseren Leiterinnen... Die ist
312 schon so... Die hat das Studium nicht beendet, war dann als etwas anderes tätig bei uns bevor
313 sie dann zu uns gekommen ist und hat sich dann da eingearbeitet. Die ist aber schon viele
314 Jahre da. Sie ist da mitgewachsen. Das ist schon so lange her. Und sonst sind alle
315 Absolventen... Muss ich jeden einzelnen durchgehen... Also zwei, die nicht das
316 Translationsstudium absolviert haben. Eine Kollegin haben wir aus einer anderen Stadt, die
317 hat dort studiert, aber auch Dolmetsch, Übersetzer Ausbildung in dem Fall. Die anderen sind
318 alle von hier. Also nicht von hier, aber sie haben hier studiert. Genau.

319 SH: Ok. Können Sie... Also merkt man bei der Arbeitsweise von den Translationsstudium
320 Absolventen und den anderen einen Unterschied, wie sie arbeiten?

321 ÖI2: Ja.

322 [00:35:05 – 00:37:59 Aus Privatsphäregründen zusammengefasst. Kollegin, die nicht das
323 Translationsstudium absolviert hat, arbeitet anders. Nicht näher definiert inwiefern anders.
324 Rein vom Gefühl des Interviewpartners merkt man aber einen Unterschied.]

325 SH: Ok und welche Unsicherheiten gibt es dann beim Einstellen von Übersetzern?

326 ÖI2: Unsicherheiten?

327 SH: Mhm. Also, wenn es welche gibt. Vielleicht gibt es ja auch keine. Also zum Beispiel, das
328 man halt „Angst“ hat davor, dass derjenige dann doch... Also er macht den Probetext super,
329 aber danach kann er dann doch nicht so gut übersetzen.

330 ÖI2: Gut, das muss man... das kann man... von dem ist man natürlich nie gefeit, dass das
331 dann nicht passt. Aber dafür gibt es dann ja die Probemonate. Aber ich habe noch nie erlebt,
332 dass jemand nicht weiter geblieben ist.

333 [00:38:38 – 00:39:00 Gespräch über Kollegin, die man haben wollte, die dann aber nicht
334 bleiben konnte.]

335 ÖI2: Aber es kann natürlich immer sein, dass jemand den Test besteht und wir glauben, das
336 passt und es passt dann doch nicht. Davor ist in keiner... in keinem Beruf irgendwer gefeit.

337 SH: Ja, das stimmt wahrscheinlich.

338 ÖI2: Muss auch nichts mit dem Absolvieren von einem Dolmetschstudium zu tun haben,
339 oder, ja. Natürlich könnte es sein, dass jemand das Studium absolviert hat, den Test gut macht
340 und ein anderer mit nicht absolviertem Test auch gut macht und vielleicht besser zu uns
341 passen würde. Aber mit so einer Situation haben wir noch nicht zu tun gehabt. Also wir hatten
342 noch nie die Wahl zwischen einem, der das Translationsstudium absolviert hat und einem, der
343 nicht das Translationsstudium absolviert hat und wir mussten... und die haben beide
344 gleichwertige Prüfungen abgelegt. Die Situation hatten wir noch nicht. Ich kann mich nicht
345 daran erinnern. Und ich wüsste auch nicht, wie wir reagieren in der Situation.

346 [00:40:02 – 1:07:19 persönliche Angaben des Interviewpartners, privates Gespräch,
347 Verabschiedung]

348

1 Interview 5

2 Internationale Organisation

3 Interviewpartner: persönlich zuständig für das Einstellen von Inhouse-ÜbersetzerInnen; dafür
4 zuständig seit weniger als 5 Jahren

5 Arbeitet als: Manager der Übersetzungsabteilung, war Inhouse-Übersetzer in der
6 internationalen Organisation

7 Ausbildung: Translationsstudium

8 Ort des Interviews: Onlinegespräch mit Video

9 Dauer: 00:41:51

10

11

12

13 [00:00 – 00:20 Gesprächsbeginn]

14 SH: Sind Sie direkt involviert beim Einstellen von Inhouse-Übersetzern, oder zuständig
15 dafür?

16 IO: Einstellung, *recruitment*, ja?

17 SH: Bitte?

18 IO: *The recruitment*. Sie meinen Einstellung?

19 SH: Genau, die Einstellung, ja.

20 IO: Ja. Ja und nein. Das sind... Wir arbeiten immer mit einer anderen Abteilung für die
21 administrativ... die mit Administration zu tun hat, ja. Ich bereite immer die Tests vor zum
22 Beispiel. Ich muss die Texte wählen, auch alle anderen Übungen oder Interviews vorbereiten,
23 die Fragen vorbereiten. Aber wir haben... wir müssen auch einem Prozess folgen. Das heißt,
24 ich muss diese Human Resources auch kontaktieren, sie werden die... zum Beispiel, wenn
25 wir eine neue Stelle haben, dann müssen sie alles auch im Internet publizieren, ja. Das heißt...
26 Und ich werde nur die Kandidaten bewerten, ja. Ich meine testen und auch interviewen, ja.
27 Als Chefin werde ich die Kriterien auch definieren. Ich meine, die Sprachen übersetzen, die
28 zum Beispiel von... Normalerweise ist es von dieser Sprache in eine andere, aber vielleicht
29 brauche ich eine ganz andere. Ich brauche Erfahrung in Wissenschaftsübersetzung oder egal,
30 ja. Ich werde diese Kriterien selbst definieren, ja. Aber es ist wirklich, bei uns ist es wirklich
31 alles sehr, sehr genau geregelt, ja. Wir haben auch Regeln für diese Einstellung, ja. Die
32 müssen so einem Prozess folgen, objektive Kriterien definieren. Es ist nicht so, dass ich das
33 frei mache, oder ich es mache, wie ich will, ja. Ich muss mich immer an diese Regeln halten.

34 SH: Ok, also sie haben schon Inhouse-Übersetzer, die festangestellt sind?

35 IO: Genau.

36 SH: Mhm, ok.

37 IO: Bei uns... wir haben so... Diese fix angestellten müssen... Es ist eine... Das heißt
 38 [spezieller Name für den Aufnahmetest]. Das heißt, diese „fix Übersetzer“ müssen zuerst
 39 diese *examination* machen, ja. Und das ist eine sehr sehr, ich würde sagen wichtiger Prozess,
 40 weil das... diese *examination*, das wird von... Wissen Sie das, es gibt vier *offices*. [Nennt die
 41 Standorte der Büros]. Die arbeiten zusammen. Wir machen auch... Wir wählen so drei,
 42 vielleicht vier Texte. Es kann ganz unterschiedlich sein. Und wir haben sehr viele Kandidaten,
 43 die den Test machen. Das wird auch von unseren vier *duty stations* bewertet. Wir haben dann
 44 Interviews. Mit diesem Test werden alle, die den gut machen, die gute Noten bekommen, die
 45 werden auf eine Liste gesetzt. Und da werden wir, wenn wir so freie Arbeitsplätze haben,
 46 dann werden wir von dieser Liste wählen, ja. Das ist wie ein Raster. Und das ist nur für
 47 Anfänger, *juniors*. Normalerweise haben sie sehr wenig Erfahrung, oder keine Erfahrung bei
 48 uns und wir werden so, diese *junior* Übersetzer von dieser Liste nehmen, ja.

49 SH: Ok.

50 IO: Ich hoffe, das ist klar auf Deutsch, sonst kann ich auch...

51 SH: Ja, das habe ich verstanden.

52 [04:43 – 04:48 kurze private Information]

53 SH: Genau, dann würde ich ein paar allgemeine Fragen stellen. Und zwar, wie würden Sie
 54 einen professionellen Übersetzer beschreiben? Also einfach nur, wenn Sie an einen
 55 professionellen Übersetzer denken, was ist so das Erste, was Ihnen einfällt?

56 IO: Ok. Zur Zeit, was wir wirklich brauchen sind nur... Ok. Sprachen sind sehr wichtig, ja.
 57 Das ist, das erste *criteria*, das sind Sprachen. Und besonders Muttersprache.

58 [05:19 – 05:27 aus Privatsphäregründen zusammengefasst: Sprache der Abteilung des
 59 Interviewpartners muss Muttersprache sein]

60 IO: ... und man muss wirklich diese Sprache gut kennen, stilistisch, grammatikalisch, alles
 61 alles. Mit viel Vokabular. Man muss wirklich sehr flexibel sein, damit man alle Typen von
 62 Texten übersetzen kann, ja. Dann eine gute Kenntnis von anderen Sprachen, ja. Englisch,
 63 Spanisch, ok, das ist ganz normal. Aber was auch wichtig ist heute ist, dass Übersetzer heute
 64 sehr flexibel sind. Sie müssen neue Themen lernen, schnell lernen. Das heißt man übersetzt
 65 heute einen technischen Text, morgen ist vielleicht ein anderer... Wir haben zum Beispiel
 66 hier Texte über viele verschiedene Themen. Da muss man wirklich sehr flexibel sein.
 67 Manchmal sind die Texte sehr, sehr spezifisch über einige Themen. Übersetzer müssen sehr
 68 flexibel sein, müssen schnell Informationen finden und müssen auch alle CAT-Tools gut
 69 kennen. Das heißt... Ich meine gut kennen, die Nachteile und auch die Vorteile, ja, beides.
 70 Weil CAT-Tools helfen sehr viel, aber Übersetzer müssen auch aufpassen, wenn diese

71 automatischen Übersetzungen, dass die wirklich alle Fehler korrigieren. Weil es kann... Diese
 72 automatischen Übersetzungen können normalerweise sehr gut klingen oder sich lesen, aber
 73 manchmal sind sie nicht genau, wenn man sie vergleicht mit dem Original. Ja, so... Ich würde
 74 sagen, ja, gute Sprachkenntnisse, sehr gute Flexibilität. Man muss wirklich Information
 75 schnell finden und diese CAT-Tools gut beherrschen. Und auch wichtig bei uns ist der *spirit*.
 76 Das heißt Zusammenarbeit ist auch wichtig, Informationen zu teilen auch mit anderen
 77 Kollegen. Ich weiß nicht, ja. Tipps den Kollegen geben zum Beispiel, wie man besser arbeiten
 78 kann, das ist sehr sehr wichtig in einem Team zusammenzuarbeiten, ja.

79 SH: Werden dann eigentlich immer nur Übersetzer eingestellt, die dann als Muttersprache
 80 einer Ihrer Arbeitssprachen haben?

81 IO: Ja.

82 [07:57 – 08:49 Aus Privatsphäregründen zusammengefasst: Es gibt einige offizielle Sprachen.
 83 Manchmal wird in den Jobbeschreibungen hinzugefügt, welche Muttersprache gebraucht
 84 wird.]

85 SH: Ok. Welche Fähigkeiten bzw. Qualitäten sollte denn ein Übersetzer haben?

86 IO: Ok. Ich glaube, zuerst diese *analysis*, das heißt, gut analysieren, Text analysieren.
 87 Manchmal haben wir Texte, die sehr schwierig sind zu verstehen. Zum Beispiel man muss
 88 wirklich auch so schwierige, unklare Texte gut verstehen. Das so analysieren ist wichtig.
 89 Andere Fähigkeiten... Ja, es geht auch... Ein Zusammenhang mit dieser Fähigkeit schnell
 90 Informationen im Internet oder wo anders zu suchen, ja. Und gut... auch diese Information
 91 gut... ich will jetzt nicht sagen lernen, aber ja. Ja, das ist auch ein Lernprozess, ja. Man lernt
 92 immer über neue Themen. Schreiben ist auch eine sehr wichtige Fähigkeit. Ich meine
 93 stilistisch. Man muss wirklich... Wenn man zum Beispiel eine... Wir haben so viele
 94 verschiedene Typen von Texten, manche sind nur *resolutions*, oder die sind wirklich sehr
 95 wichtig und sie haben einen besonderen Stil, ja. Oder... Und wenn man so diese Typen von
 96 Texten übersetzt und man auch wirklich die genauen Wörter auswählen muss und die sind
 97 sehr sensibel, ich meine wichtig. Man muss wirklich diesen Stil, den genauen Stil benutzen.
 98 Und dann wenn man zum Beispiel, wenn man einen generellen Text fürs Publikum übersetzt,
 99 dann ist es ein anderer Stil. Und der Übersetzer muss wirklich... Es ist wie ein... Chamäleon.
 100 Ein Übersetzer muss wirklich, ja, sich mit dem Text identifizieren und wirklich den genauen
 101 Stil aussuchen. Man... Wenn man eine Übersetzung liest, darf man nicht spüren, dass es eine
 102 Übersetzung ist, ja. Das muss wirklich fließen und ja. Das ist vielleicht diese zweite
 103 Fähigkeit. So analysieren und dann Information gut benutzen oder... und dann dieser Stil. Ich
 104 weiß nicht, sagt man Stil auf Deutsch?

105 SH: Ja.

106 IO: *Style*?

107 SH: Stil, ja.

108 IO: Ich glaube das ist das, ja. Aber das ist... Das geht mit dem, was ich vorher gesagt habe,
 109 diesem Profil von einem Übersetzer, was wäre ein guter Übersetzer heute.

110 SH: Mhm, ok. Gibt es spezielles Wissen, das Übersetzer haben sollten? Oder „reicht“ ein
 111 allgemeines Wissen?

112 IO: So allgemeines Wissen ist wichtig. Ich meine, die Übersetzer sollen jeden Tag, ich würde
 113 sagen, Zeitung lesen. Das... Es ist... Es hängt davon ab, wo man arbeitet. Zum Beispiel ist
 114 das bei einem anderen Standort unserer Internationalen Organisation sehr wichtig. Alles über
 115 internationale Politik zu wissen, weil dort werden alle politischen Texte übersetzt, ja. Dann
 116 so, ich glaube, ja. Allgemein Kultur ist sehr wichtig. Zeitungen lesen, Literatur lesen, auch für
 117 die Sprache, den Stil. Und dann ist es wichtig, dass auch, abhängig von diesem Ort, wo man
 118 arbeitet, über Themen zu lernen. So, zum Beispiel hier, wäre es sinnvoll so ein bisschen
 119 rechtliche Sachen zu kennen zum Beispiel. Oder technische, wie für die...

120 [12:52 – 13:10 Beschreibung des spezifischen Wissens, das ein Übersetzer haben sollte. Es
 121 muss nicht sehr spezifisch sein, aber ein Übersetzer sollte die Grundbegriffe der
 122 Themenschwerpunkte der IO kennen]

123 IO: Spezialisierung spielt jetzt eine wichtige Rolle auch beim Übersetzen, ja. Man muss
 124 wirklich flexibel sein, ja.

125 SH: Ja. Und welche Ausbildung muss dann ein Übersetzer haben?

126 IO: Ok, zurzeit, wir haben zwei Möglichkeiten. Am meisten erlernen oder studieren die
 127 Übersetzer in Universitäten. Die... so... Ja, jetzt gibt es so dieses Übersetzungsstudium oder
 128 auch Dolmetschstudium. So, es gibt so Schulen, zum Beispiel, ich spreche nur für meine
 129 Sprache, weil es das ist, was ich am besten kenne. Aber wir haben so Universitäten, in dem
 130 Land, wo ich herkomme und auch in anderen Ländern, die Übersetzer wirklich vorbereiten, so
 131 Master für... Bachelor und Master. Master eins, Master zwei. Aber es gibt andere
 132 Universitäten, die auch so sprach... ja... die bieten auch so ein ähnliches Curriculum wie...
 133 mit Sprachen, Übersetzung und ein bisschen auch von Themen Recht oder Wissenschaft und
 134 ja... von der Universität. Am wichtigsten ist das: Sprachen lernen bzw. ja, bis zum Master
 135 zwei jetzt... ohne Master geht es nicht, ja. Ich glaube alle haben einen Master. Wir haben
 136 auch in meiner Abteilung zum Beispiel jemanden, der einen Master in einem
 137 naturwissenschaftlichen Studium hat und dann später hat er Sprachen gelernt, ja. Weil wir
 138 brauchen auch spezialisierte Übersetzer. Das heißt, wenn man zum Beispiel Recht...
 139 rechtliche... ich meine... ja, Recht studiert hat und dann auch Sprachen gut beherrscht, dann
 140 kann das auch funktionieren, ja.

141 SH: Also hat er die Sprachen dann gelernt und nicht studiert?

142 IO: Studiert. Ich glaube in diesem Fall hat er... Ich weiß nicht wie er es geschafft hat, weil er
 143 hat einen ganzen Master in dem naturwissenschaftlichen Fach und dann...

144 [15:42 – 16:06 aus Privatsphäregründen zusammengefasst: erwähnte Person hat keinen
 145 fertigen Master in Übersetzen und auch keinen Master in einem Sprachenstudium]

146 IO: Aber ja. Ich könnte ein bisschen aussuchen, aber ja. Meistens sind wirklich... Am meisten
 147 kommen die Übersetzer von diesen Universitäten, wo man Sprachen, normalerweise zwei
 148 Sprachen lernt, plus ein bisschen so, ja, Wissenschaft, Recht... Ich weiß nicht, in Österreich,
 149 wie das geht in der Universität.

150 SH: Das ist genauso.

151 IO: Ja?

152 SH: Mhm.

153 IO: Dasselbe, ja?

154 SH: Ja. Also wir haben auch den Bachelor und Master Übersetzen und da lernen wir eben
 155 auch ein, zwei Sprachen und auch ein bisschen was über Wirtschaft und so, genau.

156 IO: Genau.

157 SH: Genau. Also würden Sie sagen, es ist schon eine Voraussetzung bei Ihnen, dass man den
 158 Master im Übersetzen absolviert hat?

159 IO: Komischerweise, ich glaube, in unserem... Ich muss das nachschauen. Ich glaube in
 160 dieser *job description* ist es nicht 100% geschrieben. Ich glaube, dass wir früher auch
 161 Bachelor... Also früher, früher, ja. Aber jetzt sind alle... Alle haben einen Master. Ich meine,
 162 das ist wirklich nicht... Ich muss schauen.

163 [17:24 – 18:46 Gespräch über weitere Hilfe bei der Masterarbeit und Information darüber,
 164 dass einige Inhouse-Übersetzer nicht den Master in Übersetzen gemacht haben, sondern einen
 165 Master in einem Sprachenstudium oder ähnlichem haben. Das heißt, es reicht auch ein Master
 166 in einem Studium, das sich mit Sprachen befasst, aber nicht konkret Übersetzen lehrt]

167 SH: Und glauben Sie, dass eine zusätzliche Ausbildung, also eben ein Master in einem
 168 naturwissenschaftlichen Studium, Wirtschaftsstudium dann die Chancen erhöht, eingestellt zu
 169 werden?

170 IO: Ja, es kann, es kann... Ok, auf jeden Fall muss man diesen Test... Ich meine... Aber ja.
 171 Das bei uns zum Beispiel, wenn wir sehen, dass ein Kandidat auch ein Zusatzstudium oder,
 172 ja, eine Spezialisierung hat, das ist wirklich ein Vorteil, ja.

173 SH: Ok. Gibt es dann etwas Bestimmtes... Also, genau, ist dann so... Sind Sie dann bei den
 174 Interviews von... Also bei den Bewerbungsgesprächen dabei?

175 IO: Ja.

176 SH: Ok. Und gibt es dann etwas Bestimmtes, auf das Sie achten, wenn Sie die Übersetzer
 177 einstellen? Oder was ist das Erste, auf das Sie achten, dann beim Bewerbungsgespräch?

178 IO: Wir müssen dieses Bewerbungsgespräch auch so nach bestimmten Regeln machen, ja.
 179 Wir bewerten nur Kompetenzen, nicht so... Sprache wird nicht bewertet. Zum Beispiel wird

180 es in diesem schriftlichen Test bewertet. In diesem Interview bewerten wir, das heißt
181 *competences or values*. Wir sind ja... Zum Beispiel *teamspirit*, diese Fähigkeit zum Lernen,
182 Fähigkeit... Zum Beispiel nicht vielleicht, nicht für alle Interviews... Planen, wenn, oder...
183 Oder nur *professionalism*, ja. Also das heißt, wir werden schauen, ob dieser Kandidat gut ins
184 Team passt. Ob der oder die Kandidatin gut mit anderen Kollegen zusammenarbeiten kann.
185 Will auch weiterlernen. Kann auch gut Feedback bekommen oder akzeptieren. Das sind diese
186 Softskills. Diese Fragen sind auch oft nach... Wir haben so ein Modell für die Fragen. Wir
187 können nicht so frei Fragen stellen. Wir müssen wirklich dieselben Fragen stellen. Ok, wir
188 haben auch diese... wie heißt es... *follow up questions*, wenn wir mehrere Informationen
189 brauchen. Aber wir müssen allen Kandidaten dieselben Fragen stellen. Ja.

190 SH: Mhm. Und bei diesen Fragen dann, was ist denn das wichtigste Kriterium, würden Sie
191 sagen?

192 IO: Ok. Was wichtig ist auf die Fragen... Wir versuchen konkrete Beispiele zu bekommen.
193 Das heißt, wir stellen die Fragen nicht in... Weil, es ist auch einfach, wenn man theoretisch
194 die Fragen beantwortet, dann klingt es immer perfekt. „Ja, ich würde das so machen, ich
195 würde...“ Ok. Was wir stellen ist, wir wollen wissen, ob die Kandidaten schon im Leben...
196 Ok, es könnte auch bei der Uni gewesen sein. Es ist egal. Wir brauchen nur konkrete
197 Beispiele, wie man... zum Beispiel, dieser Kandidat in einem Team gearbeitet hat. Und wir
198 fragen immer: „Ok, könnten Sie uns ein Beispiel geben, wo Sie in der Vergangenheit mit
199 einem Team gearbeitet haben?“ Und dann muss das Beispiel auch das spezifisch präsentieren,
200 ja. Und für uns ist wichtig wirklich, dass wir sehen, ob der Kandidat schon diese Kompetenz
201 gezeigt hat, ja. So... Das ist das Kriterium. Wenn wir sehen, dass der Kandidat kein konkretes
202 Beispiel gibt, dann versuchen wir weiter Fragen zu stellen. Und bei uns ist es wirklich
203 dann...das...ja... ob diese konkreten Beispiele in dem Interview präsentiert sind, ja.

204 SH: Mhm. Wie wichtig ist denn dann die Berufserfahrung von einem Übersetzer?

205 IO: Es ist nicht... Es ist abhängig von der... Zum Beispiel, wenn wir diesen Test haben, das
206 ist wirklich für... Am meisten für Studenten, die schon den Master haben, zum Beispiel.
207 Diese Leute, diese Kandidaten sind normalerweise sehr jung, haben fast keine Erfahrung, ja.
208 Ansonsten schon haben, ja. Wir haben auch Kandidaten, die vielleicht als Freelancer
209 gearbeitet haben. Was wir versuchen, ja, ok... Wenn sie keine professionelle Erfahrung
210 haben, dann haben sie vielleicht in einem Projekt in der Uni gearbeitet. Das gilt auch als
211 Beispiel, ja. Das geht auch.

212 SH: Und schauen Sie dann auch auf Praktika, die gemacht wurden?

213 IO: Ja, genau, auch, ja.

214 SH: Ist es dann eine Voraussetzung, dass sie schon ein Praktikum gemacht haben, oder ist das
215 auch „egal“?

216 IO: Naja, es ist egal. Besonders für diese Tests ist es egal. Und ich glaube auch, dass sie
217 meistens Praktika haben. Ich habe das gehört, beim Master eins oder zwei, dass die Studenten
218 immer... Teil der... Ich glaube Teil des Masters zwei auf jeden Fall in der Uni, aus dem

219 Land, wo ich herkomme. Im Master zwei müssen viele, viele Studenten so mindestens ein
 220 Praktikum haben, ja. So das... Ich glaube das passiert immer, ja. Also, ich...

221 SH: Ok. Und welche Erwartungen haben Sie dann an Übersetzer, die Sie dann einstellen?

222 IO: Erwartungen, ja. Ja, das ist... Was für mich wichtig ist, ist dass sie wirklich, wirklich
 223 flexibel bleiben, ja, die ganze Zeit. Die... Es... Diese Arbeit ist sehr anspruchsvoll. Ich
 224 meine, man muss wirklich gut die Terminologie lernen, oder kennen. So, für mich muss ein
 225 Übersetzer immer weiterlernen, motiviert bleiben. Auch sehr flexibel sein. Weil wir werden
 226 zum Beispiel sehr dringende Texte übersetzen müssen. Das heißt, man muss Extrastunden
 227 arbeiten, manchmal am Abend. Es kann passieren, dass mal am Wochenende auch, wenn wir
 228 so wichtige Termine haben, wie... Ich meine, die Leute brauchen unsere Texte für diese
 229 Termine. So, das ist wichtig, dass wir sehr flexibel bleiben. Und dieses Weiterlernen und auch
 230 dieses Teilen von Information mit anderen Kollegen ist sehr wichtig. Für mich sind das diese
 231 Erwartungen, ja.

232 SH: Mhm, ok. Dann... Gibt es in Ihrem Team gerade... Diesen Naturwissenschaftsstudenten
 233 zum Beispiel, ist der bei Ihnen im Team?

234 IO: Ja.

235 SH: Ok. Und gibt es dann sonst noch andere Mitarbeiter, die nicht das Translationsstudium
 236 absolviert haben?

237 IO: Im Team nicht. Ich glaube, nicht in unserem Team. Ich glaube, vielleicht in anderen
 238 Teams, in anderen Büros, es kann sein. Und wir haben... Ja, es kann sein. Ich habe auch
 239 andere Beispiele, aber die sind so mehr Freelancer, die nicht angestellt sind. Aber zum... So
 240 übersetzen für uns ein paar Texte als Freelancer. Manche haben auch Diplomingenieur
 241 absolviert und dann haben sie zusätzlich noch Sprachen studiert. Und ja. Aber ich... Bei
 242 meinem... In meiner Abteilung, nein, sie haben alle so Übersetzung... außer dieser Kollege,
 243 der Naturwissenschaft studiert hat, ich glaube alle sind wirklich Übersetzer.

244 SH: Ok. Weil mich hätte nämlich nur interessiert, ob Sie schon Erfahrungen gemacht haben
 245 mit Übersetzern, die eben nicht studiert haben das Fach und ob die irgendwie anders arbeiten,
 246 oder so. Aber...

247 IO: Ja, ich überlege. Ja, diese... Naja... Aber ich habe das Gefühl, dass... Mit diesem
 248 Kollegen zum Beispiel, der Naturwissenschaften gelernt hat, er hat so gute... auch eine sehr
 249 gute Kenntnis in der Muttersprache, der kann so gut schreiben und so gut... Und ich denke,
 250 dass... Für mich, der Unterschied ist nur, dass, ok, wenn sie so technische Texte bekommen,
 251 dann kann er das wirklich gut verstehen, ja. Oder er hat eine gute... er kann auch gut
 252 analysieren. Das ist wichtig. So eine Fähigkeit ist nicht nur für Naturwissenschaftler gut,
 253 sondern auch dafür, Texte zu analysieren und verstehen, ja. Ich versuche zu überlegen. Weil
 254 ich kenne andere Kollegen in anderen Büros, die vielleicht Erfahrungen haben mit
 255 Angestellten, die nur... oder... Zum Beispiel, ja, Wirtschaft studiert haben oder Recht. Ja, ich
 256 habe ein Beispiel auch, jemand in einem anderen Büro, der so Rechtsanwalt ist, oder... Aber
 257 das ist dasselbe. Sie beherrschen so gut die Sprache. Weil auch beim Schreiben, wenn man

258 Rechtsanwalt ist, muss man auch genau schreiben. Ja, für mich ist es, ja. Der Unterschied ist
 259 wirklich diese Kenntnis, ja. Man kann gut diese rechtlichen Texte verstehen und analysieren,
 260 ja.

261 SH: Ok. Gibt es dann Unsicherheiten beim Einstellen von Übersetzern?

262 IO: Unsicherheiten?

263 SH: Ja, ob Sie dann im Nachhinein, oder auch schon im Vorhinein irgendwelche
 264 Schwierigkeiten beim Einstellen haben? Wenn es nicht so ist, dann ist es auch kein Problem.
 265 Also wenn es keine Schwierigkeiten gibt.

266 IO: Nein, nein, ich verstehe die Frage nicht, deswegen frage ich.

267 SH: Ach so.

268 IO: Oder vielleicht in Englisch. Weil ich diese Schwierigkeiten... Ich verstehe das Wort, aber
 269 inwiefern?

270 SH: Also, es wäre nur so allgemein, falls Ihnen etwas einfällt. Irgendwelche „Ängste“ beim
 271 Einstellen. Ob der dann die Leistung nicht bringt, ob man das beim Bewerbungsgespräch
 272 nicht herausfinden kann.

273 IO: Ah. Ja, ok. Unsicherheiten, ja schon. Ich glaube, aber das ist schwierig zu sagen. Ich weiß,
 274 dass jetzt... Wenn sie die... Zum Beispiel wir haben neu Eingestellte, die haben diese Angst,
 275 dass... ja, vielleicht werden sie nicht alle Texte gut übersetzen können. Oder wir haben
 276 auch... Wir müssen auch so... Wir erwarten, dass sie jeden Tag eine Leistung bringen. Das
 277 ist, zum Beispiel, normalerweise müssen wir so eine bestimmte, so... 5 oder 6 Seiten pro Tag
 278 übersetzen. Das ist die Leistung, die wir erwarten. Übersetzen am Anfang ist schwierig, ja...
 279 Zu leisten... Diese 6 oder 5 Seiten sind manchmal nicht erreichbar, weil sie sind zu
 280 kompliziert, oder... So, die Unsicherheiten sind: „Ok, werde ich diese Leistung bringen.
 281 Kann ich diese 5 Seiten übersetzen?“ Das bringt sehr viele Unsicherheiten, aber das ist auch
 282 ganz normal. Die neuen Angestellten bekommen alle Hilfe und auch Verständnis. So, wir
 283 erwarten nicht, dass die Leute diese 5 Seiten übersetzen, ja. Das kommt nach zwei Jahren
 284 Erfahrung, vielleicht drei. Wenn ich weiß: „Ok, das ist ein ganz neues Thema. Ich weiß nicht,
 285 wo genau soll ich die Information finden.“ Ja. Aber das kommt glaube ich mit Erfahrung und
 286 auch weil wir ein Team sind. Das ist auch... Man kann auch das, ja, *overcome*. Das löst sich,
 287 ja.

288 SH: Mhm. Und nochmal kurz zurück zum Studium. Warum glauben Sie denn, dass dann das
 289 Studium im Endeffekt so wichtig ist, um Übersetzer zu sein?

290 IO: Ich glaube, in der Uni werden auch diese *mecanic* von Übersetzung unterrichtet, ja. Wie
 291 man... Diese Methoden. Weil bei uns ist wichtig, dass... Wir sollen schon... Wir können
 292 nicht diese Methoden unterrichten, ja, in der Arbeit. Sie müssen in der Uni gelernt werden.
 293 Oder auch... Ok, Sprachen sind auch wichtig. Diese Fähigkeiten Information zu suchen, ich
 294 glaube, das wird auch in der Uni geübt. Wichtig ist auch, ja, dass man wirklich die, ja, von

295 diesen CAT-Tools ein bisschen schon Ahnung hat. Wie das funktioniert. So. Ja, das... Für
296 uns, in der Uni wird... Alle diese Methoden sind da. Und für uns, was wir bringen, ist
297 wirklich diese Erfahrung, ja. Die Möglichkeit, dass diese Methoden in echte Situation... Ja.
298 Da werden diese Methoden benutzt. Und ja. Für uns ist es wichtig. Wir können nicht diese
299 *mecanic* unterrichten. Wir haben keine Zeit dafür. Und das ist auch dasselbe... Wir haben
300 auch... Die Dinge, die zum Beispiel alle mit Grammatik oder mit Sprache zu tun haben. Das
301 muss in der Uni gelernt werden. Das müssen sie beibringen, ja. Es ist wirklich zu spät, wenn
302 man auf der Arbeit das macht, ohne diese Kenntnisse, ja. Weil die Unis sind wirklich wichtig
303 dafür, deswegen... Ja.

304 SH: Ok. Und bei der Berufserfahrung, ist es dann nicht eigentlich leichter mit Menschen zu
305 arbeiten, die schon mal gearbeitet haben als Übersetzer?

306 IO: Ja, es kann leichter sein, es kann auch schwieriger sein. Es ist wirklich abhängig...
307 Manche haben eine Erfahrung, die passt mit unserer Abteilung oder mit unseren Themen
308 zusammen. Und manchmal ist... Erfahrung kann auch ein Nachteil sein. Wenn die zum
309 Beispiel die Methoden total anders sind, diese Arbeit mit Methoden total anders ist und die
310 passen nicht zu unseren Erwartungen. Das ist wirklich schwierig zu sagen. Wir haben alle
311 verschiedene Erfahrungen gemacht mit, zum Beispiel, sehr, sehr, sehr erfahrenen Übersetzern,
312 die passen nicht in unser Team. Sie arbeiten total anders... Ja, es ist wirklich... Ich würde
313 nicht automatisch sagen, dass Erfahrung... Ok, es könnte ein Plus sein, aber wenn man eine
314 neue... einen neuen Kandidaten einstellt, muss man auch, ok, schauen, ob das in unser Team
315 passt. Das ist am Wichtigsten.

316 [35:07 – 41:51 persönliche Angaben des Interviewpartners, Verabschiedung]

317

1 Interview 6

2 Privates Unternehmen mit Schwerpunkt Technik

3 Interviewpartner: Nicht persönlich zuständig für das Einstellen von Inhouse-Übersetzern

4 Arbeitet als Inhouse-Übersetzer im Unternehmen

5 Ausbildung: Sprachstudium, kein Translationsstudium

6 Ort des Interviews: Telefonat

7 Dauer: 00:24:44

8

9

10

11

12 SH: Gut, also die erste Frage wäre: Wie würden Sie einen professionellen Übersetzer

13 beschreiben?

14 T3: Also als sprachlich und interkulturell kompetent, teamfähig, flexibel was Fachjargons

15 angeht, also sich das schnell erarbeiten könnend und gewissenhaft. Genaues Arbeiten ist

16 wichtig.

17 SH: Ok. Dann welche Fähigkeiten bzw. Qualitäten sollte eine Inhouse-Übersetzerin haben?

18 T3: Hätte ich jetzt so beantwortet, wie das oben Genannte. Teamfähig ist ganz wichtig,

19 flexibel, wenn es um schnelle, kurzfristige Aufträge geht. Die Bereitschaft soll da sein zur

20 Erarbeitung von Fachterminologie, weil die bringt man normalerweise nicht mit. Und wichtig

21 auch eine große Tool-Affinität, weil sehr viele Tools im Einsatz sind. Von Trados über

22 Redaktionsprogramme bis hin zu verschiedenen Anwendungen, die wir dann, ja, täglich im

23 Gebrauch haben.

24 SH: Ok, also gibt es dann eh nicht wirklich einen Unterschied zwischen einem professionellen

25 Übersetzer und einem Inhouse-Übersetzer dann konkret, außer, dass die Tools...?

26 T3: Ja, ich glaube, die sind für mich gleichgeschaltet, ja. Sehr ähnlich.

27 SH: Ok und dann... Welches Wissen sollte eine Inhouse-Übersetzerin haben? Also im Sinne

28 von...

29 T3: Im Unterschied zu jemanden, der extern übersetzt, oder...?

30 SH: Ja, erstens das und eher so... Ist es halt wichtig, ob sie so spezifisches Wissen haben?

31 T3: Natürlich, ja. Also das Fachwissen ist... Wir haben mit Terminologie ganz viel zu tun.
 32 Idiomatics korrektes Sprach-Know-how. Also, dass man dann auch weiß, wie man im
 33 Technischen zu etwas sagt, wie man im medizinischen Bereich zu etwas sagt, wie man im
 34 legalen Bereich was sagt. Also... Aber das wird ja auch sehr oft am Job gelernt. Also das...
 35 Deswegen. Also man sollte sich das entweder überlegen, ob man dieses Wissen schon hat,
 36 oder sonst soll man zumindest bereit sein sich das zu erarbeiten.

37 SH: Also glaubst Du, dass es nicht so wichtig ist, das im Vorhinein zu haben, oder schon?
 38 Also im Vorhinein zu dem Job.

39 T3: Es ist ein Vorteil so etwas im Vorhinein zu haben. Also, wenn man schon in einem
 40 verwandten Bereich gearbeitet hat, tut man sich sicher leichter engagiert zu werden, aber es
 41 ist sehr gut möglich und teilweise auch notwendig, dass man es sich am Job... also „learning
 42 on the job“.

43 SH: Ok.

44 T3: Weil das gar nicht anders geht. Weil gewisse Dinge wirst du außerhalb eines Betriebes
 45 gar nicht erfahren und deswegen auch nicht wissen können.

46 SH: Stimmt. Dann... Welche Ausbildung sollte eine Inhouse-Übersetzerin haben, um als
 47 Inhouse-Übersetzerin zu gelten? Also als Übersetzerin, Entschuldigung. Also ist quasi so das
 48 Studium wichtig, oder zählt schon alleine, dass man zweisprachig aufgewachsen ist, oder dass
 49 man zum Beispiel...?

50 T3: Also ich hätte jetzt gesagt, dass jenseits von einem Sprachstudium, das natürlich immer
 51 zielführend ist, weil nur die „native“ Erfahrung ist es nicht. Also nur, weil man „native“
 52 irgendeine Sprache kann, heißt das nicht, dass man automatisch da auch gut übersetzt. Es
 53 muss ein Sprachgefühl da sein, das man normalerweise im Sprachstudium oder in einer
 54 Sprachausbildung eben geschult bekommt. Ein gewisses Gefühl für: „Wann sagt man was?
 55 Welche Dinge sind wichtig zu wissen nebenbei?“ Also nur als „native“ würde ich nicht
 56 unterschreiben, weil das ist sehr oft ein Trugbild, dass man, nur weil man jetzt, keine Ahnung,
 57 zweisprachig aufgewachsen ist, kann man auch automatisch in beiden Sprachen firm
 58 übersetzen und gut übersetzen. Das hat sich schon oft nicht gezeigt.

59 SH: Also ist ein Studium im Bereich Übersetzen ein Vorteil, wenn man Inhouse-Übersetzer
 60 werden möchte?

61 T3: Das ist, ja... Ich würde sagen Studium und ja... ein relevantes Studium eben, also...
 62 Etwas, was mit Sprachaffinität zu tun hat, im weitesten Sinne.

63 SH: Also würde Romanistik-, oder Anglistikstudium auch passen, oder werden eher Leute
 64 eingestellt, die wirklich Translation studiert haben?

65 [04:36 – 04:50 private Information zum Studium des Interviewpartners]

66 T3: Das Wichtige ist... Also ich würde sagen, das Studium... oder das Sprachstudium der
 67 Translation ist keine Bedingung, aber ein Vorteil natürlich.

68 SH: Ok.

69 T3: Weil viel natürlich im Studium mitkommt, was man so im täglichen Leben nicht
70 unbedingt hat.

71 SH: Mhm. Also dann ist die Frage, ob ein Studium... Wie wichtig Ihrer Meinung nach, ein
72 Studium im Bereich Übersetzen ist eh schon geklärt, oder?

73 T3: Ja... Wichtig, aber nicht ausschlaggebend. Es braucht... Unserer Erfahrung nach ist es oft
74 so, dass Leute, die das Sprach... das Translationswissenschaftsstudium absolviert haben, zwar
75 gut ausgestattet sind, aber nicht... trotzdem nicht alles mitbekommen haben im Studium, was
76 man braucht. Also da geht es um Tools zum Beispiel. Das vermissen wir ganz, ganz stark.

77 [05:44 – 05:56 Information zum Studium in der Stadt der Firma und über das Fehlen der
78 Kenntnisse von CAT-Tools von Studienabgängern]

79 T3: Dann, was ganz wichtig ist, ist Flexibilität. Dass man nicht sagt: „Das heißt so und nicht
80 anders“, sondern, dass man auch erkennt, in einem gewissen Fachbereich muss ich von
81 meiner sturen sprachlichen Korrektheit auch manchmal abweichen, damit ich zum Ziel
82 komme und eine passende Übersetzung anbieten kann. Also man muss sich schon auch dem
83 Fachwissen ein bisschen unterordnen. Das kannst du nicht lehren, da muss man glaube ich, im
84 Job damit konfrontiert werden.

85 SH: Stimmt wahrscheinlich, ja.

86 [06:30 – 09:23 Gespräch über das Fehlen von Lehrangeboten für CAT-Tools an den
87 Universitäten in Österreich]

88 SH: Glauben Sie, dass eine zusätzliche Ausbildung die Chancen erhöht, als Inhouse-
89 Übersetzer eingestellt zu werden?

90 T3: Das ist jetzt eine Frage, die ich glaube ich, nicht gut beantworten kann, weil ich jetzt
91 nur... Wir hatten jetzt keine Leute, die zusätzliche Ausbildungen mitgebracht haben. Wir
92 haben schon Leute, die sich während des Berufs noch zusätzlich ausbilden lassen. Also zum
93 Beispiel in die Richtung technischer Redakteure. Aber wir hatten wenige, die schon eine
94 zusätzliche Ausbildung hatten, bevor sie bei uns angefangen haben. Also da müsste ich leider
95 passen.

96 SH: Kein Problem.

97 T3: Ich würde natürlich... Also wir suchen immer Leute mit Erfahrung. Aber das muss jetzt
98 nicht eine ganze zusätzliche Ausbildung sein. Schon gar nicht ein Wirtschaftsstudium, Lehre
99 hatten wir so glaube ich auch noch nicht. Aber wäre sicher interessant. Wenn es da ist, ist es
100 gut, aber es ist keine Verpflichtung oder keine Voraussetzung dafür, dass man den Job als
101 Inhouse-Übersetzerin bekommt.

102 SH: Mhm. Die Frage stammt eigentlich daher, dass... wenn man so Übersetzungsbüros
103 googelt, steht immer so: „Unsere Übersetzer haben ein Wirtschaftsstudium, ein Jus Studium
104 usw.“ Deswegen...

105 T3: Ach so, daher weht der Wind. Das zielt glaube ich darauf ein bisschen ab, dass die Leute
106 Fachwissen vermitteln wollen, im Sinne von Jargon. Aber da würde ich eingangs, wie wir
107 vorher schon gesagt haben, würde ich sagen, Jargon kann man sich erarbeiten. Und nirgends
108 besser, als dort, wo ich dann auch eingesetzt werde. Natürlich, wenn eine Agentur anbietet,
109 dass sie unterschiedlichstes Know-how abdeckt, dann ist es vielleicht schon gut, wenn man
110 sagt: „Ja man hat ja ein Wirtschaftsstudium gemacht, oder...“ Das sind ja dann... Da wird
111 dann natürlich im Haus, wenn wir dann von Inhouse-Übersetzern reden, da gehen wir dann ja
112 davon aus, dass die Leute wirklich auch hier im Job sich qualifizieren für diesen Job. Also...
113 Eine zusätzliche Ausbildung ist fast vielleicht ein bisschen viel verlangt.

114 SH: Ja, ok, passt. Dann... Was glauben Sie ist das wichtigste Kriterium, das ein Inhouse-
115 Übersetzer haben muss, um eingestellt zu werden? Also was sind so generell die wichtigen
116 Kriterien, die man mitbringen muss?

117 T3: Ja... Also ich glaube, ganz oben steht eine Teamfähigkeit. Die wird manchmal ein
118 bisschen außer Acht gelassen, weil oft quasi angenommen wird, man übersetzt dann eh so
119 alleine vor sich hin im stillen Kämmerlein. Das ist aber nicht so. Weil eine Übersetzerin,
120 wenn man sie im Haus hat, muss ganz viel, gerade mit Terminologie und mit Abstimmungen,
121 was meinen Kollegen mit der oder der Formulierung. Das muss gut funktionieren im Team.
122 Also das ist sehr wichtig. Flexibilität auch, dass man sagen kann: „Ok, gestern war das
123 wichtig, heute ist aber was viel wichtigeres reingekommen, das muss man jetzt vorziehen und
124 die müssen beide fertig werden.“ Oder auch, ja, Flexibilität, was das angeht, keine Ahnung:
125 „Wir brauchen eine Schulung zur Terminologie. Kann das jemand abdecken? Ist da jemand
126 bereit eine, drei, vier, fünf Kollegen zu schulen?“ Oder kann man eben, so wie es jetzt für alle
127 möglich, oder notwendig war, von heute auf morgen ins Homeoffice wechseln und auch so
128 dann gewisse Agenden erledigen. Also da ist Flexibilität schon gut und Anpassungsfähigkeit.
129 Zusätzlich natürlich, und das ist eh klar, ich meine, ohne sprachliche Kompetenz wird es
130 schwierig. Aber das ist ja so, wie wenn man einen Programmierer einstellt würde, der nicht
131 weiß was... ja... wie man einen Rechner einschaltet. Das setzt man voraus.

132 SH: Das stimmt. Und wie wichtig ist die Berufserfahrung im Vorhinein?

133 T3: Ich finde sie sehr wichtig. Egal nämlich in welcher Sparte man bis dato tätig war, es
134 zeigt... es gibt Aufschluss darüber, wie in der Praxis gearbeitet wird. Also eben über dieses
135 Verhalten im Team, in Zusammenarbeit, wie schwer tut man sich mit... auf Leute zuzugehen,
136 die anders denken oder ticken. Wenn man in einem internationalen Konzern tätig ist, dann
137 muss man auch sich ein bisschen in unterschiedlichen Kulturen zurechtfinden und kann dann
138 nicht sagen: „Nein, den indischen Dialekt, den verstehe ich nicht. Da mag ich nicht reden.“
139 Also das sind so Sachen, da sieht man halt, wie haben Leute bisher im Job funktioniert. Das
140 heißt jetzt überhaupt nicht... Also wir haben auch schon sehr viele Studienabgängerinnen
141 auch angestellt. Die sich ja in der Regel auch super einarbeiten. Aber wenn man natürlich
142 jemanden aus der Praxis schon sozusagen fischen kann, dann weiß man, ok gewisse Dinge

143 sind da schon klar. Was halt so ein Firmenregelwerk ausmacht, oder dass man sich bei
144 gewissen Dingen abstimmt und nicht im Alleingang irgendwelche Entscheidungen... Also so
145 etwas bekommt man halt bei anderen Jobs schon mit. Wo es vielleicht, wenn man nur in der
146 Ausbildung war... Sicher, im Studium muss man ja auch zusammenarbeiten und
147 Teamfähigkeit beweisen. Und das ist ja nicht ganz so ein Alleingang. Aber wenn es dann
148 auch unterschiedlich zusammengefügte Team sind, aus Technikern, sprachaffinen Menschen
149 und von mir aus... ja... auch Leuten jetzt, sage ich mal, aus der Produktion zum Beispiel,
150 dass man das alles unter einen Hut bekommt, da gibt es schon mehr... Also, wenn da jemand
151 schon in so einem Feld tätig war, dann kann man sagen: „Ok, das würde sich bei uns auch
152 anbieten.“

153 SH: Mhm, ok. Und welche Erfahrungen haben Sie mit Inhouse-Übersetzerinnen mit
154 verschiedenen Ausbildungshintergründen schon gemacht? Also jetzt konkret mit Ihren
155 Kolleginnen. Gibt es da überhaupt verschiedene Ausbildungshintergründe? Oder kommen die
156 alle vom Translations,- und Romanistikstudium?

157 T3: Lass mich kurz nachdenken. Es ist jetzt so, dass wir... Ich glaube, ich bin die einzige in
158 einem Team von zirka zehn, die nicht Translationswissenschaft gemacht hat. Bin aber
159 umgekehrt die, die am längsten in der Inhouse-Übersetzung tätig ist. Das heißt, also von mir
160 aus gesprochen, ist die Erfahrung gut, also, wenn man unterschiedliche Hintergründe
161 mitbringt. Die Ausrichtung der Stelle, das ist... ja. Man merkt halt dann erst, wenn man
162 jemanden schon quasi angestellt hat: „Ok, wie tut sich der jetzt mit kurzfristigen Aufträgen?
163 Oder wie genau arbeitet der-, oder diejenige?“ Das sind halt Dinge, die man erst... Oder: „Wo
164 hapert es an kulturellem Verständnis?“ Wenn jetzt jemand sagt: „Ok...“ Ich kann nur von
165 Spanisch zum Beispiel jetzt reden. Spanier haben nicht so gerne englische Lehnwörter. Jetzt,
166 wenn bei uns Dinge nicht übersetzt werden, weil halt im Deutschen das so gehandhabt wird,
167 dass man da sehr viel aus dem Englischen übernimmt, dann sollte man da schon im
168 Spanischen dann darauf plädieren, dass mehr übersetzt wird. Aus dem Verständnis heraus,
169 dass die Spanier sogar den Computer mit *ordenador* übersetzen. Also in solche Dinge muss
170 man dann schon ein bisschen hineinfinden. Aber das ist schwierig, das an einem bestimmten
171 Ausbildungshintergrund festzumachen. Also da liegt es eher an der Persönlichkeit, die man
172 mitbringt, glaube ich, als an der Ausbildung.

173 [17:00 – 17:45 private Informationen über den Interviewpartner]

174 SH: Ach so, ja gut... Welche Unsicherheiten es beim Einstellen von Inhouse-Übersetzern
175 gibt, das wirst Du konkret nicht wissen, oder?

176 T3: Nein, da war ich mir auch ein bisschen unsicher, ob ich da mit einer Antwort aushelfen
177 kann. Ich meine, was ich mir dazu überlegt hätte wäre, dass es immer eine gewisse
178 Unsicherheit ist, ob jemand ins Team passt. Also, wenn man ein ganz ein junges Team hat, ist
179 es wahrscheinlich nicht so einfach einen kurz vor der Pensionierung stehenden neuen
180 Mitarbeiter zu integrieren. Oder, wenn zum Beispiel jemand jahrelang als Freelancer
181 gearbeitet hat, dann tut sich der-, oder diejenige glaube ich, auch ein bisschen schwerer zu
182 sagen: „Jetzt bin ich in einem Firmenkonstrukt drinnen, wo es Strukturen gibt, an die es sich
183 zu halten gilt. Und da kann ich nicht von 22 Uhr bis 3 in der Früh arbeiten, nur weil das

184 meinem Rhythmus entspricht, sondern da gibt es Kernzeiten und solche Dinge.“ Also das ist
185 vielleicht... Das sind so die Unsicherheiten, wenn man jemanden anstellt, wo man sagt: „So
186 kann das funktionieren.“

187 [18:48 – 24:44 persönliche Informationen über den Interviewpartner, Verabschiedung]

188

1 Interview 7

2 Privates Unternehmen mit Schwerpunkt Technik

3 Interviewpartner: persönlich zuständig für das Einstellen von Inhouse-Übersetzern; dafür

4 zuständig seit 5 – 10 Jahren

5 Arbeitet als: Manager der Übersetzungsabteilung und Inhouse-Übersetzer im Unternehmen

6 Ausbildung: Translationsstudium

7 Ort des Interviews: Onlinegespräch mit Video

8 Dauer: 00:43:37

9

10

11

12 SH: Sie sind also selber zuständig fürs Einstellen von Inhouse-Übersetzern, habe ich das

13 richtig verstanden?

14 T4: Ja.

15 SH: Gut dann... Kann ich gleich anfangen so mit der ersten Frage? Ja?

16 T4: Sicher. Nein, vielleicht, worum geht es dann eigentlich in Ihrer Masterarbeit?

17 SH: Das kann ich Ihnen nach dem Interview erzählen.

18 T4: Ah, ok.

19 SH: Genau, deswegen...

20 [00:32 – 00:43 kurze Information zum Interview]

21 SH: Wie würden Sie einen professionellen Übersetzer beschreiben? Also so generell, was ist

22 das Erste, was Ihnen einfallen würde?

23 T4: Von seinen Fähigkeiten jetzt, oder...?

24 SH: Genau. Also das Erste, wenn Sie denken, so ein professioneller Übersetzer, was muss er

25 haben, was muss er können?

26 T4: Naja, die Sprachen sollte er mal können in denen er arbeitet, hätte ich gesagt. Genauigkeit

27 ist einmal wichtig. Das Auge fürs große Ganze, dass er nicht nur auf Satzebene bleibt,

28 sondern schon auch das ganze Dokument im Blick behält. Und ein bisschen auf Konsistenz

29 und Kohärenz schaut. Bei mir sehr wichtig, dass er auch ein professionelles Auftreten hat.

30 Dass er auch mit Kritik umgehen kann. Also jetzt konstruktive Kritik bzw., und mir ist das

31 gerade bei Englisch-Übersetzungen sehr wichtig, dann auch für seine Übersetzungen

32 geradesteht und sagt: „Ich habe das aus gutem Grund so übersetzt.“ Finde ich immer sehr
33 wichtig.

34 SH: Mhm. Noch irgendetwas, oder...?

35 T4: Teamfähigkeit ist auch sehr wichtig, denk ich mir. Weil große Projekte übersetzt man
36 selten alleine, dass man sich da auch mit anderen Übersetzer abspricht. Und auch ein bisschen
37 so sagt: „Naja, alles was der andere sagt ist nicht per se gleich mal falsch“, sondern auch ein
38 bisschen diskutiert und wie gesagt, im Team arbeiten kann. Und natürlich auch, dass man mit
39 diesen ganzen CAT-Tools und so umgehen kann.

40 SH: Also dann die... Also die Fähigkeiten sind dann eben... Also die Fähigkeiten, die ein
41 Übersetzer haben sollte, sind dann eben mit CAT-Tools umgehen und Genauigkeit und so.

42 T4: Ja.

43 SH: Und gibt es dann so spezielles Wissen, das ein Übersetzer haben sollte, oder „reicht“
44 Allgemeinwissen?

45 T4: Naja, es kommt halt drauf an für welches Fachgebiet er übersetzt. Also dann muss er sich
46 dann schon entweder Fachwissen haben, oder sich halt das Fachwissen aneignen. Weil ich
47 glaube jetzt, ein Übersetzer, der sein Leben lang nur technische Texte übersetzt hat, wird sich
48 dann beim Übersetzen medizinischer Texte schon sehr schwer tun. Weil halt Übersetzen, wie
49 Sie ja wissen, nicht nur das Übertragen in eine andere Sprache ist, man soll schon wissen, was
50 man da jetzt beschreibt bzw. halt wen man da fragen kann, wenn man sich jetzt nicht
51 auskennt. Weil, wenn kein Bild da ist, dann kann man es halt auch nicht in einer anderen
52 Sprache ausdrücken.

53 SH: Mhm. Und gibt es dann für Sie einen Unterschied zwischen dem freiberuflichen
54 Übersetzer und dem Inhouse-Übersetzer? Also gibt es da Unterschiede in dem Wissen, das er
55 haben sollte oder Fähigkeiten?

56 T4: Naja beim Inhouse-Übersetzer ist es halt meisten so, dass... der hat ein sehr enges
57 Themengebiet, was er so übersetzt.

58 [03:26 – 03:38 Interviewpartner erklärt, dass Inhouse-Übersetzer über das spezielle
59 Fachgebiet der Firma Bescheid wissen sollten und dass Inhouse-Übersetzer mit den anderen
60 Arbeitern in der Firma jederzeit sprechen können.]

61 T4: Beim freiberuflichen Übersetzer ist das wahrscheinlich auch so, dass der sich auf
62 irgendwelche Themengebiete spezialisiert. Also die freiberuflichen Übersetzer, mit denen wir
63 zusammenarbeiten, die haben sich auch auf Fachgebiete spezialisiert. Jetzt technische
64 Übersetzungen. Manche Übersetzer sagen auch, Marketingtexte sind so gar nicht ihres, so der
65 Vertrag ist jetzt nicht ihres.

66 SH: Mhm. Ist es dann wichtig für einen Inhouse-Übersetzer, bevor er bei Ihnen anfängt, dass
67 er dann Vorwissen schon hat, oder wird Sie das dann...?

68 T4: Naja, es wäre nicht schlecht, wenn sich der Bewerber jetzt zum Beispiel ein bisschen
69 informiert hat, was die Firma so macht. Also er muss jetzt nicht erklären können wie ein
70 [spezielles Wort des Fachgebiets der Firma] funktioniert oder wie [spezielles Wort des
71 Fachgebiets der Firma] funktioniert. Das sind alles Sachen, die er sich dann eh aneignen wird.
72 Aber, dass man zumindest sieht, ein bisschen Interesse ist da und das würde ich halt wichtig
73 finden. Das andere ist natürlich was man sich in der Einschulung aneignet. Und ich glaube, es
74 ist schwer, wenn man in der Firma noch nicht gearbeitet hat oder mit dem Fachgebiet noch
75 nicht gearbeitet hat, dass man dann wirklich schon so ein profundes Wissen hat. Deswegen
76 gibt es ja zum Beispiel bei uns auch Terminologiedatenbanken und die TMs, wo man sich ein
77 bisschen anhalten kann am Anfang.

78 SH: Mhm. Und welche Ausbildung sollten Inhouse-Übersetzer haben, die bei Euch dann
79 anfangen wollen?

80 T4: Also wie gesagt, eben eine übersetzerische Laufbahn, weil nur eine Sprache können heißt
81 ja nicht übersetzen können. Was jetzt... Also bei uns ist es nicht so, dass man jetzt
82 irgendetwas Technisches gemacht haben muss, dass man bei uns anfangen kann.

83 SH: Mhm. Und wie schaut es aus mit... Also ist ein Studium Voraussetzung, oder... Also ein
84 Studium im Bereich Übersetzen eine Voraussetzung?

85 T4: Ja.

86 SH: Ok, also sollte schon der Master abgeschlossen sein?

87 T4: Ja.

88 SH: Würden Sie auch Leute einstellen, die nicht Übersetzen studiert haben?

89 T4: Nein.

90 SH: Also gar nicht?

91 T4: Nein.

92 SH: Auch keine...?

93 T4: Nein, nein, nein. Muss ich kategorisch ausschließen. Weil wir hatten Übersetzer, die
94 keine translatorische Ausbildung haben und da sind eben die besagten Probleme aufgetreten.

95 SH: Ok, also reicht dann ein Anglistikstudium zum Beispiel nicht?

96 T4: Nein.

97 SH: Ok. Und wie schaut es aus, wenn er dann, weiß ich nicht, schon 20 Jahre übersetzerische
98 Erfahrung hat, aber nicht studiert hat? Würden Sie den dann einstellen? Oder würden Sie auch
99 sagen...?

100 T4: Nein. Übersetzerische Erfahrung, aber was nicht?

101 SH: Aber kein Studium, kein Studium.

102 T4: Naja, aber dann ist er ja auch kein wirklich ausgebildeter Übersetzer, nur weil er halt
103 einmal Übersetzungen gemacht hat. Oder DeepL bedienen kann, oder so.

104 SH: Also Sie... Warum genau ist dann das Studium eine Voraussetzung?

105 T4: Naja, weil man im Studium schon mehr lernt, als nur eben, nur die Sprache. Also was halt
106 wichtig ist beim Übersetzen. Deswegen gibt es ja gewisse Übungen, wo Fachübersetzungen
107 gemacht werden, wo man halt lernt, was ist in gewissen Fachgebieten wichtig, was ist bei der
108 Translation wichtig. Weil es ja nicht von... Man bringt ja nicht nur einen Text von der einen
109 Sprache in die andere. Es ist ja auch das Transkulturelle wichtig. Das Hintergrundwissen, dass
110 man auch sagt: „Naja, das wird in der Sprache aber nicht funktionieren“, oder „Das drückt
111 man so einfach nicht aus in der Sprache.“

112 SH: Mhm. Und das wird halt dann in der Uni beigebracht.

113 T4: Ich hoffe es zumindest.

114 SH: Ja, ich hoffe auch.

115 [07:04 – 07:40 kurzes Gespräch über das Studium]

116 SH: Genau. Und wie schaut es mit zusätzlichen Ausbildungen aus? Also ist es ein Vorteil,
117 wenn man zum Beispiel irgendetwas im technischen Bereich studiert hat, oder...?

118 T4: Das ist natürlich von Vorteil. Aber ist jetzt keine Grundvoraussetzung.

119 SH: Ok. Und...

120 T4: Weil es ist ja, wenn ich das noch kurz einwerfen darf, auch bei den technischen
121 Redakteuren so, dass es sicher gut ist, wenn sie ein technisches Wissen haben. Aber nur das
122 technische Wissen ist für mich zum Beispiel für einen technischen Redakteur auch nicht
123 ausreichend. So würde ich das bei einem Übersetzer sehen. Also ein Techniker, der jetzt ganz
124 gut Englisch kann, wäre jetzt für mich kein geeigneter Übersetzer.

125 SH: Mhm. Und mit der Berufserfahrung... Also stellen Sie lieber Übersetzer ein, die schon
126 mehr Berufserfahrung haben, oder auch die, die von der Uni kommen?

127 T4: Naja, Übersetzer, die von der Uni kommen, kann man noch so ein bisschen hinerziehen,
128 wie man sie gerne hätte. Das ist bei Übersetzern mit Berufserfahrung wieder schwieriger.
129 Weil die haben schon ein bisschen ihren eigenen Kopf.

130 SH: Mhm. Also kann es dann auch sein, dass Berufserfahrung sogar ein Hindernis ist dann?

131 T4: Nein, das sicher nicht. Aber es ist halt... es ist halt so, die... wenn man gerade von der
132 Uni kommt, dann fürchtet man sich noch ein bisschen vor den Übersetzern, die schon
133 bisschen Praxis haben. Und Übersetzer, die selber Praxis haben, die haben keinen Respekt
134 mehr. Jetzt schlimm ausgedrückt, aber... Nein, aber ich würde jetzt niemanden ausschließen,

135 nur weil er Berufserfahrung hat. Das ist natürlich toll. Und gerade, wenn er im technischen
136 Bereich Berufserfahrung hat... ganz fantastisch.

137 SH: Würden Sie dann jemanden „ausschließen“, der noch gar keine Berufserfahrung hat, also
138 auch kein Praktikum während dem Studium?

139 T4: Nein, das würde ich auch nicht ausschließen.

140 SH: Ok.

141 [09:21 – 10:31 privates Gespräch über Praktika während dem Studium]

142 SH: Genau... Gibt es dann etwas Bestimmtes, auf das Sie besonders achten, wenn Sie dann
143 Inhouse-Übersetzer einstellen?

144 T4: Was mir sehr wichtig ist, wir haben jetzt eigentlich in letzter Zeit... also... wir haben in
145 letzter Zeit schon immer Probeübersetzungen auch gemacht, weil mir auch sehr wichtig ist,
146 wie die Arbeitsweise ist. Also wird da jetzt einfach stur irgendetwas hingeschrieben, weil ich
147 mir denke: „Das hat einfach so zu heißen.“ Oder wird da schon ein bisschen recherchiert. Wo
148 wird recherchiert? Weiß der Übersetzer, wie er mit einer Terminologiedatenbank umgeht?
149 Stellt er Rückfragen, wenn er was nicht weiß? Weil das ja auch oft so ist, wenn dann... wenn
150 es dann so ist „Naja, ich hoffe ich frage nicht zu viel.“ Und am Anfang ist es klar, dass da
151 ganz, ganz viele Fragen sind. Und es ist immer bei externen Übersetzern so, wenn ich eine
152 Übersetzung zurückbekomme, wo ich mir denke: „Da war jetzt aber keine Frage. Ich kann
153 mir nicht vorstellen, dass das alles klar war, was drinnen gestanden ist.“ Also das ist mir zum
154 Beispiel wichtig, wie ist die Arbeitsweise.

155 SH: Ok. Haben Sie vorher keine Probetexte gegeben? Oder machen Sie das eh schon immer?

156 T4: Also seit ich Übersetzer einstellen kann, machen wir immer Probeübersetzungen.

157 SH: Ach so, ok.

158 T4: Einfach, weil ich gerne sehen würde, wie wird mit so einem technischen Text
159 umgegangen. Und halt auch mit Texten, wo der Übersetzer wahrscheinlich noch nicht so
160 wirklich Berührungspunkte gehabt hat auf der Uni, oder so. Oder im Vorleben. Dass man sich
161 nicht fürchtet vor einem neuen Text. Und halt auch sagt: „Weiß ich jetzt nicht“, oder „Was ist
162 die Vorgabe da?“. Ich finde es auch immer sehr interessant, was für Rückfragen gestellt
163 werden. Also hat man sich da was überlegt? Hat man da nachgedacht, oder ist das jetzt...? Ja.
164 Ich weiß jetzt nur gerade ein Wort nicht.

165 [12:19 – 12:40 private Frage zu Probetexten]

166 SH: Und was ist dann für Sie das wichtigste Kriterium, das dann ein Inhouse-Übersetzer
167 haben muss. Das Studium, oder?

168 T4: Ja, also mir persönlich ist schon wichtig, dass es auch ein ausgebildeter Übersetzer ist und
169 nicht wirklich jemand, der halt eine Sprache kann.

170 SH: Mhm. Und gibt es da außer dem Studium noch ein anderes Kriterium, das Sie sagen, das
 171 muss er unbedingt haben? Oder ist das...

172 T4: Im Studium selber jetzt, oder...?

173 SH: Also wenn Sie den einstellen und der hat dann das Studium, weil das ist ja Voraussetzung
 174 dann im Endeffekt. Und gibt es dann noch etwas, wo Sie sagen, das ist unbedingt wichtig,
 175 oder ist das dann... kommt das dann auf die Person an?

176 T4: Also was mir halt immer sehr wichtig ist im Gespräch ist halt, ob der neue Übersetzer
 177 dann auch ins Team passt. Weil da kann der Übersetzer noch so gut sein, wenn er mit dem
 178 restlichen Team nicht zusammenkommt, dann hat das keinen Sinn.

179 [13:34 – 14:04 Gespräch über Übersetzer, die im Team waren, die kein Studium im Bereich
 180 Translation hatten.]

181 SH: Mhm. Und ist Ihnen da... Also was ist Ihnen da aufgefallen bei der unterschiedlichen
 182 Arbeitsweise?

183 T4: Was mir aufgefallen ist, ist dass es sehr oft so war, auch wenn der Text nicht verstanden
 184 wurde, wurde da nicht rückgefragt, sondern halt einfach wörtlich in die Fremdsprache
 185 übersetzt, weil es wird schon passen, der wird dann schon verstehen, was da gemeint ist. Es
 186 war so, dass der Text in sich nicht konsistent war, weil halt quasi der Blick aufs Ganze fehlt.
 187 Also es war so quasi nur der Blick auf Segmentebene. Wie es halt so ist in den CAT-Tools.
 188 Aber halt nicht der ganze Text, dass der in sich ein stimmiger Text ist. Oder zum Beispiel
 189 auch, dass die Terminologie nicht konsistent war.

190 SH: Mhm. Und das obwohl Sie eigentlich schon lange als Übersetzer gearbeitet haben?

191 T4: Genau.

192 SH: Das ist interessant. Weil Sie müssen ja eigentlich auch dann Rückmeldung von den
 193 Kollegen bekommen haben, oder? Dass es irgendwie...

194 T4: Ja da war es dann teilweise so... Bei uns ist es zum Beispiel so, dass wir im Team Sachen
 195 auch gegenseitig Korrektur lesen und dann natürlich Feedback geben. Und das zum Beispiel
 196 von nicht ausgebildeten Übersetzern schon immer als Kritik aufgefasst wurde. So auf die Art:
 197 „Es wird gesagt, ich kann die Sprache nicht.“

198 SH: Mhm, ok. Das ist...ja... interessant. Das ist wirklich interessant, weil irgendwann müssen
 199 sie dann ja eh merken, dass das nicht böse gemeint ist, oder?

200 T4: Es kann auch sein, dass es natürlich eine Frage der Persönlichkeit ist, oder so. Aber...
 201 Also bei uns muss ich sagen, dass es im Team sehr gut funktioniert mit diesem gegenseitigen
 202 Korrekturlesen und Feedback geben und so. Und dass da jetzt keiner beleidigt ist, sondern im
 203 Gegenteil, dass man sehr froh ist. Weil man verrennt sich ja dann zum Beispiel in einer
 204 Richtung, weil man der Meinung ist, das Wort... mit dem Wort muss jetzt das gemeint sein.
 205 Und konstruiert dann quasi einen Satz um dieses Wort herum. Und da ist es ganz gut, wenn

206 man dann einen Input von außen bekommt, wo es heißt: „Naja, meinst du nicht, dass
207 vielleicht das gemeint war?“

208 SH: Genau, ja. Das ist bei mir auch immer so. Also ich freue mich immer.

209 T4: Also sich quasi in das verrennt und überhaupt keine andere Interpretationsmöglichkeit
210 mehr zulässt. Und da ist das von außen schon ganz gut. Oder dass einfach gute Vorschläge
211 kommen. „Naja, aber man könnte das auch so sagen. Oder vielleicht wäre es besser das so zu
212 formulieren.“ Das ist ja jetzt nichts, was böse gemeint ist, oder so. Und dass halt Fehler
213 passieren ist ja auch so. Das ist ja auch jetzt kein Weltuntergang. Das passiert jedem. Wenn
214 man mal einen schlechteren Tag hat, oder so. Oder auf der Leitung steht. Aber deswegen ist
215 es ja keine böse Kritik, oder was... oder du sammelst jetzt Minuspunkte und mit zehn
216 Minuspunkten müssen wir uns trennen, oder so. Also irgendwie... Also das ist es ja nicht.
217 Und durch das Feedback geben denk ich mir, kann man ja auch immer lernen. Also gerade,
218 wenn man zum Beispiel jetzt von einem „Native Speaker“ Feedback bekommt, der sagt:
219 „Naja, aber es wäre zum Beispiel schon besser, wenn du das so ausdrückst, weil das zum
220 Beispiel jetzt schon sprachüblicher ist.“

221 SH: Genau, ja.

222 [17:07 – 17:30 privates Gespräch über Feedback und dass es sehr hilfreich ist beim
223 Übersetzen.]

224 T4: Mhm. Und man lernt ja auch dazu fürs nächste Mal.

225 SH: Genau, ja. Und, wenn ich fragen darf, welchen Ausbildungshintergrund hatten denn die
226 Übersetzer, die nicht studiert haben?

227 T4: Sprachstudium.

228 SH: Ok. Also Master? Oder war das Magister wahrscheinlich damals noch, oder?

229 T4: Magister bzw. Master, ja.

230 SH: Mhm. Und haben die dann gleich bei Euch angefangen zu übersetzen, oder haben sie
231 vorher schon als Übersetzer gearbeitet?

232 T4: Beides.

233 [18:08 – 18:38 Gespräch über genannte Übersetzer. Es gab welche, deren erster Job jener in
234 der Firma war und welche, die auch schon davor als Übersetzer tätig waren. Es kam auch vor,
235 dass Texte nicht kontrolliert wurden, da es damals nur wichtig war, dass der Text in der
236 Fremdsprache existiert.]

237 SH: Genau und haben die Übersetzer die, die jetzt das Translationsstudium gemacht haben...
238 die haben wahrscheinlich alle den Master, oder? Und nicht „nur“ den Bachelor.

239 T4: Master bzw. Magister von den älteren Semester.

240 SH: Ok. Und welche Erwartungen haben Sie... Also das ist jetzt ganz außer Kontext
241 irgendwie... Aber welche Erwartungen haben Sie dann an Inhouse-Übersetzer so generell?

242 T4: Ich weiß nicht in welche Richtung das gehen soll. Naja, also, was mir schon wichtig ist
243 bei Inhouse-Übersetzern, ist dass man sich schon interessiert für das, was man da jetzt
244 übersetzt. Also es bringt nichts, wenn jetzt ein Inhouse-Übersetzer, den Technik überhaupt
245 nicht interessiert. Weil dann ist das, glaube ich, schwer jetzt wirklich ein Verständnis dafür
246 aufzubringen. Weil manche Vorgänge sind dann halt schon komplexer. Wenn jetzt zum
247 Beispiel eine Maschine beschrieben wird, oder so. Und wenn das technische Verständnis da
248 halt fehlt, dann kann man noch so oft bei einem Techniker nachfragen und der kann sich noch
249 so sehr bemühen, das jetzt einfacher zu erklären. Wenn es einen nicht interessiert, ich glaube,
250 dann ist der Übersetzer auch nicht glücklich damit. Also da muss man glaube ich, schon so
251 selbstreflektiert sein, dass man sagt: „Nein, Technik ist jetzt nichts für mich. Ich brauche jetzt
252 etwas als literarischer Übersetzer.“ Ich meine, einen technischen Text zu übersetzen ist halt
253 ganz was anderes. Ich meine, wir hatten zwischendurch Marketingtexte, was sehr, sehr lustig
254 ist. Aber bei einem technischen Text, da gibt es halt andere Dinge, die zu beachten sind. Und
255 andere Konventionen.

256 SH: Mhm.

257 T4: Wenn das die Frage jetzt irgendwie beantwortet.

258 SH: Ja, das passt.

259 [20:26 – 23:56 privates Gespräch über die Schwerpunkte der verschiedenen österreichischen
260 Universitäten.]

261 SH: Gibt es dann Unsicherheiten beim Einstellen? Also so „Ängste“, oder so, die man eben
262 hat, wenn man einen Neuen einstellt?

263 T4: Naja, es ist natürlich so, dass diese Probeübersetzung ist jetzt, ja, auch nur ein punktuelles
264 Bild. Bzw. ich meine Ängste... Es ist... Sehr wichtig ist halt wie gesagt immer, dass der
265 Übersetzer ins Team passt, sich mit den anderen gut versteht, sich da gut einfügt. Und halt
266 auch keine Angst hat, und das sage ich eben neuen Übersetzern, es gibt keine dummen
267 Fragen. Lieber einmal zu oft fragen, als einmal zu wenig. Wir können das, gerade bei uns in
268 der Firma, das ist sehr schön, man kann sich sehr viele Maschinen auch anschauen und
269 wirklich praktisch sehen. Und das hilft halt schon sehr viel, wenn man mal ein Bild hat, wie
270 das Ganze funktioniert und wie das aussieht. Und wenn man eine Terminologiedatenbank...
271 mit Bildern ist zwar gut und schön, aber wenn man das Ding jetzt wirklich in Natur sieht wie
272 es funktioniert ist das schon einmal was anderes. Aber so jetzt wirklich Ängste, dass man da
273 jetzt sagt: „Naja, kann der das jetzt wirklich nicht?“... Ich meine, wenn der ein
274 abgeschlossenes Studium hat, ein bisschen was muss er schon können. So einfach ist das
275 Studium dann auch nicht.

276 SH: Ja. Würden Sie dann auch... Also, wenn dann jemand zu Ihnen kommt, [private
277 Information und Frage über Studenten, die den Schwerpunkt Literaturübersetzen haben],
278 würden Sie dann den [Student mit Schwerpunkt Literaturübersetzen] zum

279 Bewerbungsgespräch einladen, oder würden Sie dann doch die Leute nehmen, die
280 Fachübersetzen als „Überschrift“ haben im Zeugnis?

281 T4: Ich würde sie schon einladen und ich würde dann halt im Bewerbungsgespräch fragen,
282 warum das Interesse an technischen Übersetzungen jetzt da ist. Man kann seine Interessen
283 auch ändern. Und weil man sich im Studium fürs literarische Übersetzen interessiert hat und
284 sieht: „Naja das ist es nicht. Ich würde jetzt doch mal lieber technisch übersetzen.“ Weil die
285 Basiskompetenz ist ja da, es gibt halt nur andere Konventionen. So würde ich es halt sehen.

286 SH: Mhm. Und nochmal kurz wegen der Berufserfahrung. Glauben Sie dann, dass es ein
287 Nachteil ist, wenn er zum Beispiel schon so 20 Jahre für ein medizinisches Unternehmen
288 gearbeitet hat und dann zu Ihnen kommt?

289 T4: Naja, ich meine... er müsste sich dann halt diese technische Kompetenz quasi ein
290 bisschen aneignen. Wenn er jetzt 20 Jahre im medizinischen Bereich gearbeitet hat und dann
291 zur Technik wechselt, denk ich mir schon, dass da bisschen eine Technikaffinität da ist. Weil
292 sonst hätte er es nicht gemacht. Und ich meine, es ist ja jetzt nicht ein riesen Spektrum an
293 Maschinen und Vorgängen, die da bei uns da zu beschreiben sind, sondern das ist ja
294 überschaubar. Und wenn jemand direkt von der Uni kommt, sind es ja auch Sachen, die er
295 sich aneignen kann.

296 SH: Mhm, ok.

297 [26:57 – 43:37 private Informationen über den Interviewpartner, Gespräch über Dolmetscher;
298 die Schwerpunkte auf der Universität; die Masterarbeit, Verabschiedung]

299

1 Interview 8

2 Öffentliche Institution

3 Interviewpartner: Nicht persönlich zuständig für das Einstellen von Inhouse-Übersetzern

4 Arbeitet als Inhouse-Übersetzer in der öffentlichen Institution

5 Ausbildung: Translationsstudium

6 Ort des Interviews: Telefonat

7 Dauer: 00:30:32

8

9

10

11 [00:00 – 01:41 Gesprächsbeginn. Interviewpartner erzählt, dass keine neuen Leute mehr
12 eingestellt werden und schon lange keine mehr eingestellt wurden.]

13 SH: Ok, aber waren Sie dann bei den... damals bei den Einstellungen, als noch Leute
14 eingestellt wurden, dabei oder nicht?

15 ÖI3: Naja, es ist so, dass... eigentlich war ich... Nein, ich war eigentlich nicht dabei. Es hat
16 geheißsen, wir haben jemanden und es ist dann eine neue Kollegin dazugekommen.

17 [02:04 – 02:10 kurze Information zum Interview]

18 ÖI3: Ich habe... Andererseits war ich dabei, weil bei Planstellen einer anderen öffentlichen
19 Institution werden Sprachkenntnisse vorausgesetzt und ich war ein paar Mal dabei bei
20 Aufnahmegesprächen bzw. auch Sprachtests für Leute, die sich für eine Planstelle einer
21 anderen öffentlichen Institution beworben haben.

22 SH: Ah, ok, ok, super. Gut, dann würde ich Sie zuerst einmal ein paar allgemeine Fragen
23 fragen.

24 ÖI3: Ja.

25 SH: Und zwar... Wie würden Sie denn einen professionellen Übersetzer beschreiben? Also
26 einfach, wenn Sie nur an einen professionellen Übersetzer denken, was ist so das Erste, das
27 Ihnen einfällt dazu? Was er können muss usw.

28 ÖI3: Kreativität, Genauigkeit, Ausdauer. Und ich... Es ist für mich schon ein Unterschied
29 zwischen Übersetzern und Dolmetschern.

30 [03:09 – 03:50 private Information des Interviewpartners und Gespräch darüber, wie sich
31 Übersetzer und Dolmetscher laut Meinung des Interviewpartners in der Persönlichkeit

32 unterscheiden. Übersetzer sind tendenziell eher introvertiert und Dolmetscher eher
33 kontaktfreudig, extrovertiert.]

34 SH: Genau, ja. Wollten Sie noch etwas sagen?

35 ÖI3: Nein.

36 SH: Ok. Und wie schaut das aus... Welche Fähigkeiten bzw. Qualitäten sollte ein Übersetzer
37 haben?

38 ÖI3: Naja, er sollte, wie gesagt, genau sein. Sollte neugierig sein, also sich auch immer
39 weiterbilden, sich in neue Themenbereiche einarbeiten. Weil man lernt nie aus. Man hat
40 immer mit neuen Fachgebieten zu tun und da gibt es dann wieder eine eigene
41 Fachterminologie. Und er sollte auch die Fähigkeit haben mit den Fachleuten zu
42 kommunizieren. Weil das kommt immer wieder vor, dass man dann auch fachliche Fragen
43 stellt. Weil man muss ja auch sich inhaltlich auskennen bei den Dingen, die man übersetzt.

44 [04:52 – 05:17 private Erzählung des Interviewpartners über dessen Berufsbeginn und
45 darüber, dass ganz am Anfang bei einem Auftrag eng mit den Fachleuten zusammengearbeitet
46 wurde. Das kam sehr gut bei den Fachleuten an, da sie gemerkt haben, der Übersetzer
47 interessiert sich für ihre Arbeit.]

48 ÖI3: Und ich finde, es ist die Zusammenarbeit mit den Fachleuten, ist auch sehr wichtig.

49 SH: Mhm. Und gibt es dann einen Unterschied, also für Sie persönlich, zwischen den
50 Fähigkeiten, die ein professioneller Übersetzer, also ein Freelancer haben soll und einem
51 Inhouse-Übersetzer, oder sind das dann im Endeffekt eh die gleichen Fähigkeiten?

52 ÖI3: Ich glaube, dass das von den Fähigkeiten ziemlich gleich ist. Wahrscheinlich muss ein
53 Freiberufler dann auch noch kommerzielle Fähigkeiten haben und schauen. Weil er muss ja
54 seinen Lebensunterhalt mit freiberuflichen Übersetzungen bestreiten und bei uns ist es so...
55 Muss... Muss Aufträge irgendwie akquirieren und so. Das fällt bei uns weg, weil wir
56 bekommen einfach die Aufträge.

57 SH: Und gibt es so spezielles Wissen, das die Übersetzer haben sollten, oder „reicht“ ein
58 allgemeines Wissen?

59 ÖI3: Also ich glaube, grundsätzlich sollte man relativ breitgefächertes Allgemeinwissen
60 haben und sich für viele Dinge interessieren, sollte auch irgendwie am Laufenden sein, was
61 sich so in der Welt tut. Das ist auf jeden Fall auch wichtig.

62 [06:34 – 06:58 Interviewpartner zählt Fachgebiete auf, die in dieser ÖI häufig vorkommen]

63 SH: Mhm. Und... Also glauben Sie dann, dass es eigentlich... Also für... wenn Inhouse-
64 Übersetzer eingestellt werden, dass es dann draufankommt, dass er dann spezielles Wissen
65 schon im Vorhinein hat, oder wird das erst während der Arbeit gelernt?

66 ÖI3: Ich glaube das kann man sich... Also ich habe mir das auch im Lauf der Arbeit
67 angeeignet und ich glaube, wenn jemand generell bereit ist, sich neue Themen einzuarbeiten,

68 dann ist das schon... und einen fundierten Grundstock hat, dann ist das schon eine gute
69 Voraussetzung.

70 [07:34 – 10:19 Gespräch über: Fachgebiete, die der Interviewpartner gerne übersetzen würde;
71 den Rückgang von Inhouse-Übersetzern und Übersetzungsabteilungen innerhalb der ÖI; das
72 Verlorengehen des Wissens der Inhouse-Übersetzer durch die Auflösung von
73 Übersetzungsabteilungen; die erarbeitete Terminologiedatenbank des Interviewpartners und
74 dessen Kollegen.]

75 SH: Na gut. Dann würde ich Sie noch kurz zu der Ausbildung von Übersetzern was fragen.

76 ÖI3: Mhm.

77 SH: Welche Ausbildung glauben Sie denn, dass am wichtigsten ist für Inhouse-Übersetzer?
78 Also Studium...?

79 ÖI3: Ja, das Studium ist sowieso Voraussetzung. Also, wenn jemand in unserer ÖI als
80 Übersetzer oder Dolmetscher arbeiten möchte, muss er ein abgeschlossenes Studium
81 nachweisen. Also das war auch bei uns so. Ich habe eben am Dolmetschinstitut meinen
82 Abschluss gemacht und wir hatten dann auch bei der Aufnahme keinen Sprachtest mehr, weil
83 eben davon ausgegangen wird, wenn man das Studium abgeschlossen hat, dass das abgedeckt
84 ist. Wir hatten nur so einen allgemeinen Intelligenztest, den mussten wir damals machen. Und
85 ein Aufnahmegespräch.

86 SH: Ok, also ist es wirklich eine Voraussetzung, die festgeschrieben ist, dass man...?

87 ÖI3: Mhm. Das ist eine Voraussetzung, ja.

88 SH: Ok. Glauben Sie, dass durch das Studium die Übersetzer dann besser vorbereitet sind auf
89 den Beruf als jemand, der halt keine Ausbildung in dem Sinn hat?

90 ÖI3: Glaube ich schon. Glaube ich schon. Also ich weiß nicht, wie das Studium jetzt abläuft.
91 Also damals, als ich studiert hab, war das so, dass wir eigentlich von Anfang an mit
92 praktischen Übersetzungen mit „native Speakern“ beschäftigt waren. Und das haben wir eben
93 zu Hause vorbereitet und haben das dann in der Vorlesung durchbesprochen. Ob man das so
94 sagt oder vielleicht eine andere Möglichkeit auch gibt, die vielleicht auch richtig wäre usw.
95 Also wir sind auch im ersten Studienabschnitt... haben wir sehr viele Übersetzungsübungen
96 gehabt. Und im zweiten Studienabschnitt konnte man sich dann entscheiden, ob man
97 Übersetzer-, oder Dolmetschzweig macht. Die Dolmetscher hatten dann eben Konsekutiv-,
98 Simultanübungen dabei. Und die Übersetzer hatten dafür dann auch Übersetzungen in die
99 Zweitsprache.

100 [12:44 – 16:25 privates Gespräch über den aktuellen Aufbau des Studiums und über
101 Videodolmetschen.]

102 SH: Wie schaut es denn aus mit einer zusätzlichen Ausbildung? Also, wenn man zum
103 Beispiel ein Wirtschaftsstudium auch abgeschlossen hat... Das wird dann wahrscheinlich die
104 Chancen erhöhen, genommen zu werden...

105 ÖI3: Natürlich. Natürlich, ja.

106 [16:36 – 17:49 privates Gespräch über eine Kollegin, die nicht als Übersetzerin arbeitet und
107 über weitere Kollegen, die freiberuflich sind.]

108 SH: Und was glauben Sie, ist so das wichtigste Kriterium, das dann ein festangestellter
109 Übersetzer haben muss?

110 ÖI3: Ja, wie gesagt: Verlässlichkeit, Genauigkeit, die Bereitschaft... Neugier, die Bereitschaft
111 sich immer wieder in neue Dinge einzuarbeiten. Auch die Fähigkeit mit anderen gut
112 zusammenzuarbeiten, ja. Teamfähigkeit, ja.

113 SH: Mhm. Und glauben Sie dann auch, dass beim... bei der Einstellung als Inhouse-
114 Übersetzer die Berufserfahrung wichtig ist, oder glauben Sie, dass das eher ein „unwichtiger“
115 Punkt ist?

116 ÖI3: Wie meinen Sie? Dass die...?

117 SH: Also, dass die Berufserfahrung dann bei der Einstellung...

118 ÖI3: Erfahrung... Naja. Ich... Ich glaube, dass schon auch Leute eingestellt werden, die frisch
119 von der Uni kommen. Und... Also bei mir war es im konkreten Fall so, dass ich kurze Zeit
120 freiberuflich gearbeitet habe. Und dann kurz bei einer Firma und dann bin ich eben in diese
121 ÖI gekommen.

122 SH: Ok.

123 ÖI3: Und meine Kollegin, die hat auch vorher freiberuflich gearbeitet. Vorher.

124 SH: Mhm. Waren Sie bei der...

125 ÖI3: Es schadet auf keinen Fall, wenn man Erfahrung gesammelt hat. Aber es ist... Ich würde
126 sagen, es ist nicht chancenlos, wenn man sich gleich bewirbt.

127 SH: Mhm. Ich habe nämlich auch schon gehört, dass dann manchmal sogar die
128 Studienabgänger bzw. die unerfahrenen Übersetzer bevorzugt werden, weil sie noch keine
129 fixen Strukturen haben, die sie halt gelernt haben.

130 ÖI3: Mhm, ja. Das kommt glaube ich, immer auf den Chef an, der da sich ein Team
131 zusammenstellt.

132 SH: Ja, das sicher. Genau, bei euch sind jetzt [Anzahl der Übersetzer im Team (unter 10)] und
133 Ihr habt alle studiert?

134 ÖI3: Ja.

135 SH: Genau, dann... Kennen Sie denn Inhouse-Übersetzer, die nicht studiert haben?

136 ÖI3: Eigentlich nein.

137 SH: Ok.

138 ÖI3: Also es mag sein, dass vielleicht irgendwo anders welche gibt. Aber ich weiß, dass es
139 bei uns Voraussetzung ist. Und ich nehme an, dass es auch bei anderen Stellen dieser ÖI so
140 ist.

141 SH: Mhm. Weil mich hätte nämlich nur interessiert, ob Ihnen vielleicht irgendwie eine
142 unterschiedliche Arbeitsweise, oder ähnliches, aufgefallen ist bei Übersetzern, die nicht
143 studiert haben. Aber Sie werden dann wahrscheinlich...

144 ÖI3: Ich weiß... Ich kenne nur... Ich weiß von einer Kollegin, die ich allerdings nicht
145 persönlich kenne, die für uns externe Übersetzungen und Dolmetschungen macht. Und die ist,
146 soviel ich weiß, Autodidaktin, die hat sich aber... die ist Freiberuflerin und die hat sich das
147 Wissen selbst angeeignet.

148 SH: Mhm. Aber dann wissen Sie auch nicht, ob sie jetzt irgendwie unterschiedlich die Sachen
149 übersetzt, oder...?

150 ÖI3: Nein.

151 SH: Ok.

152 [21:22 – 30:32 persönliche Informationen des Interviewpartners, Verabschiedung]

153

1 Interview 9
2 Öffentliche Institution
3 Interviewpartner: nicht persönlich zuständig für das Einstellen von Inhouse-ÜbersetzerInnen
4 Arbeitet als: Inhouse-Übersetzer in der öffentlichen Institution
5 Ausbildung: Translationsstudium
6 Ort des Interviews: Onlinegespräch mit Video
7 Dauer: 00:32:51
8
9
10 [00:00:00 – 00:00:06 Gesprächsbeginn]
11 SH: Ok, also ich habe jetzt nicht ganz verstanden... Sie sind nicht wirklich beim Einstellen
12 von Übersetzern dabei, aber Sie sind beim... bei den Übersetzungsleistungen, beim Zukauf
13 von denen dabei, oder...?
14 ÖI4: Ja genau. Weil... Also es ist im Grunde bei dieser öffentlichen Institution so, dass
15 grundsätzlich Bewerbungen an eine andere Abteilung dieser ÖI gehen und zwar Bewerbungen
16 für jeden Job, egal ob Reinigungskraft, Übersetzerin oder IT-Expertin. Und die werden dann
17 eben an die Abteilungen, die die Leute brauchen so weitergegeben. Und Übersetzungsdienste
18 in dem Sinn gibt es eigentlich nur bei uns im Pressedienst. Und ja, wir sind da praktisch die
19 einzige Stelle, wo fixangestellte Übersetzerinnen sind.
20 SH: Ok. Wie viele Übersetzer gibt es denn, die fix angestellt sind?
21 ÖI4: Wir sind weniger als 10.
22 [01:08 – 01:38 private Frage über die Sprachen in der ÖI]
23 SH: Ok. Und sonst kaufen Sie eben die Leistungen zu?
24 ÖI4: Genau. Es wird sonst alles, was intern nicht übersetzt werden kann, also wo einfach
25 keine Ressourcen dann da sind, oder auch wenn ein Text 128 Seiten hat, keine Broschüre oder
26 so, dann wird das extern... [Verbindungsprobleme]
27 [02:00 – 03:58 private Frage über Aufträge der ÖI]
28 SH: Wie würden Sie einen professionellen Übersetzer beschreiben? Also so generell, was fällt
29 Ihnen dazu ein, wenn Sie an professionelle Übersetzer denken?
30 ÖI4: Also grundsätzlich für uns ist es so, dass das Erste sicher ein abgeschlossenes Studium
31 sein sollte. Also wirklich Translationswissenschaften, jetzt nicht irgendwie Sprache

32 allgemein, sondern wirklich konkret ein Übersetzer,- Dolmetscherstudium abgeschlossen. Ist
33 für uns wichtig. Entschuldigung, die Frage war jetzt rein ÜbersetzerInnen?

34 SH: Genau, also wenn Sie an Übersetzer denken. Also Übersetzer, ja, nicht Dolmetscher.

35 ÖI4: Mhm. Genau. Studium abgeschlossen, dann ist für mich sehr wichtig, eine sehr, sehr
36 hohe Genauigkeit. Also das ist für uns auf jeden Fall wahnsinnig wichtig. Weil, wenn ich
37 einen Text zurückbekomme und ich muss selber noch weiß ich nicht wie viele Beistriche und
38 Tippfehler ausbessern... Also das kommt vor, aber das ist halt nicht so ganz toll. Dann
39 natürlich Termineinhaltung, weil wenn ich einen Termin setze, dann habe ich auch immer
40 einen Grund für den Termin. Der sollte eingehalten werden. [Verbindungsprobleme]. Dann
41 entsprechend recherchieren. Dass ich wirklich einfach genau bin. Lieber alles hinterfragen
42 und mir anschauen, als einfach das runterschreiben, so als würd ich's vom Blatt übersetzen
43 oder wie bei einer Dolmetschung oder so. Ist für mich auch sehr wichtig. Ja. Was sicher jetzt
44 auch immer wichtiger wird, ist auch einfach EDV-Kenntnisse. Wir haben sehr oft auch nur
45 mehr PDF.

46 [05:59 – 06:25 Verbindungsprobleme]

47 ÖI4:... Translation-Memory-Programme. Die Leute, die damit arbeiten. Das ist sicher auch
48 ganz toll. Weil es schon so ist... Wenn ich ein spezielles Infoblatt als Beispiel hernehme und
49 ich habe dann, weiß ich nicht, 30 Leute in Englisch, die das immer mal wieder bearbeiten, ist
50 es wichtig, dass auf die Terminologie geschaut wird. Also Terminologie einheitlich
51 beibehalten, das ist auch sehr wichtig. Und Rückfragen, wenn was nicht klar ist, auf jeden
52 Fall immer rückfragen.

53 [06:57 – 11:06 Behebung der Verbindungsprobleme]

54 SH: Welche Fähigkeiten bzw. Qualitäten sollte eine Übersetzerin haben?

55 ÖI4: Ja, die habe ich jetzt eigentlich eh im Prinzip beantwortet. Im Prinzip schon, ja. Ich
56 meine, was ich nicht gesagt habe, was irgendwie klar ist, in der Sprache, die man passiv und
57 aktiv bearbeitet, natürlich, ja, mehr oder weniger muttersprachliche Sprachkenntnisse wären
58 halt ideal. Das ist eh logisch irgendwie. Ja, genau.

59 SH: Gibt es dann so spezielles Wissen, das eine Übersetzerin bzw... Ich meine, Inhouse-
60 Übersetzerin... Ihr seid ja nicht so viele und deshalb frage ich jetzt allgemein nach dem
61 Wissen von einem Übersetzer. Also sollte der dann so ausgebildet sein in einer Fachrichtung,
62 wenn Sie die dann beauftragen, oder „reicht“ es einfach „nur“ eine Übersetzerausbildung zu
63 haben?

64 ÖI4: Naja, an und für sich ist es so... Also ich finde eine Übersetzerin, ein Übersetzer sollte
65 für sich selbst immer wissen, welche Fachtexte man sich zutraut. Also... Natürlich jetzt, wenn
66 jemand sich auch auf das Gerichtsdolmetschen spezialisiert oder sagt: „Ich übersetze in erster
67 Linie Rechtstexte“, und dann noch ein paar Semester Jus dazu studiert und sich da
68 spezialisiert, das ist natürlich toll. Ich meine, in dem Bereich denke ich mir, ist es
69 wahrscheinlich fast notwendig, weil es so etwas Spezielles ist. Ansonsten... Ich glaube, im

70 Lauf der Zeit... beim Freiberuflichen, das entwickelt sich im Lauf der Zeit, dass man einfach
71 Gebiete hat, wo man besonders oft beauftragt wird. Wo man sich spezialisiert darauf. Wo
72 man sich die Fachkenntnisse aneignet. Also... Aber, dass jetzt wirklich jemand dann noch ein
73 zusätzliches Fachstudium abgeschlossen haben müsste... das wäre natürlich etwas ganz
74 Tolles, aber ist dann auch wieder sehr speziell. Also ist sicher für Freiberufler super, wenn
75 jetzt wer sagt, er ist in dem Bereich spezialisiert und macht das, aber prinzipiell sollte man ja
76 in der Lage sein, sich in fast jedes Fachgebiet einzuarbeiten, eben aufgrund von Recherchen
77 und eben sich einzuarbeiten, ja, genau.

78 SH: Mhm. Also sagen Sie, in Bezug auf Ausbildung, die Ausbildung, die ein Übersetzer
79 haben sollte, um als Übersetzer zu gelten, ist für Sie schon wichtig, dass er studiert hat?

80 ÖI4: Ja, also es ist bei uns grundsätzlich... für Sprachen, wo es in Österreich ein Studium
81 gibt... beauftragen wir nur Leute, die ein Studium abgeschlossen haben.

82 SH: Ok.

83 ÖI4: Ja, ganz genau. Weil man einfach schon sieht, dass diese Meinung: „Naja, da hat jemand
84 eh noch eine zweite Muttersprache und damit passt das schon“, das reicht nicht. Das
85 Übersetzen ist etwas anderes. Übersetzen heißt nicht, dass ich zwei Sprachen gut kann. Da
86 gehört einfach noch so viel rundherum dazu. Also das ist schon etwas anderes. Sonst würde es
87 kein Studium geben.

88 SH: Genau so ist es. Und würden Sie dann jemanden beauftragen, der jetzt, keine Ahnung, 30
89 Jahre schon Übersetzer ist, aber damals nicht studiert hat, aber schon etabliert ist als
90 Übersetzer?

91 ÖI4: Ja, also da haben wir das Problem, dass es auf die Sprachen ankommt. Das heißt, wir
92 brauchen auch immer... wir brauchen regelmäßig Sprachen, wo es in Österreich kein Studium
93 dazu gibt. Dann habe ich als Qualifikation noch immer die Gerichtsdolmetscherprüfung bzw.
94 gibt es jetzt auch diesen Universitätslehrgang für Behördendolmetschen. Genau. Und wenn
95 ich dann wirklich, ich weiß nicht, eine Sprache habe wie Mongolisch und ich habe eine
96 Empfehlung von jemanden, der dann entsprechende Referenzschreiben hat und schon seit 10
97 Jahren in anderen Bereichen... wobei das ist jetzt wirklich eher mündlich, das ist eher
98 Dolmetschen... dolmetscht, dann... dann beauftrage ich natürlich die Person. Weil für
99 Mongolisch werde ich niemanden finden, mit einem abgeschlossenen Übersetzungsstudium.
100 Aber Englisch, Spanisch, Tschechisch oder so... Natürlich kommen Bewerbungen von
101 Leuten, die sagen, sie arbeiten schon seit Langem als Übersetzerinnen, aber, ja. Da ist einfach
102 das Studium für uns ein Qualitätskriterium und ja. Das ist so.

103 SH: Ok. Und wie schaut das dann aus, muss es dann das Translationsstudium sein oder
104 nehmen Sie dann auch Leute, die zum Beispiel eben Tschechisch studiert haben, die Sprache
105 auf der Slawistik, oder auf der Romanistik Spanisch?

106 ÖI4: Ja, an sich ist es schon das Fachstudium. Also schon wirklich Übersetzer, Dolmetscher.
107 Also da wo die Sprachen angeboten werden in Österreich oder eben in einem
108 vergleichbaren... Ich weiß jetzt nur von Italien, wo es die Unis gibt, wo auch Übersetzer eben

109 abschließen. Also etwas Vergleichbares wie das Fachstudium, ja. Translationswissenschaften,
110 genau.

111 [16:20 – 17:11 Frage zum Ausbildungshintergrund der Inhouse-ÜbersetzerInnen der ÖI]

112 SH: Und was ist dann das allerwichtigste Kriterium für einen Übersetzer für Sie? Also so ein
113 Kriterium, das Sie sagen, das braucht ein Übersetzer unbedingt. Neben dem Studium, also
114 abgesehen von dem Studium jetzt.

115 ÖI4: Mhm. Gute Frage, ja. Ich würde sagen, auch das kulturspezifische Wissen für die
116 Sprache in die übersetzt wird. Also, ja... Damit man einfach sich auf die Zielgruppe einstellen
117 kann. Wie schaut jetzt der Text, den ich übersetze... ist jetzt im Deutschen so und so
118 aufgebaut, oder schaut so aus und die Leute werden so angesprochen. Zum Beispiel in
119 Englisch, wie ist es da, wie ist es da üblich? Ja. Diese ganzen... rundherum... diese
120 kulturellen... das Wissen, finde ich, ja. Und das ist zum Beispiel was, was man, finde ich,
121 beim Übersetzerstudium lernt. Aber das man nicht unbedingt weiß, oder dran denkt, wenn
122 man einfach... sonst nur die Sprachen kann. Das ganze kulturelle Hintergrundwissen für die
123 jeweiligen Sprachen, die man aktiv eben beherrscht.

124 SH: Mhm. Und wie schaut es mit der Berufserfahrung aus? Also wenn Sie dann Übersetzer
125 beauftragen, schauen Sie dann darauf, wie lange er schon als Übersetzer tätig ist, oder nehmen
126 Sie da auch neuere Übersetzer?

127 ÖI4: Also wir nehmen auf jeden Fall auch neue. Es sind auch immer wieder, also,
128 Absolventinnen, Absolventen, die sich melden bei uns. Und natürlich, weil wir haben... Also
129 wie wir begonnen haben vor mehr als 20 Jahren, haben wir eine bestehende Liste
130 übernommen, wo einfach auch schon viele Freiberufler drauf waren, die mittlerweile in
131 Pension teilweise gegangen sind. Und man braucht dann den Nachwuchs auch. Man braucht
132 dann auch die Jungen. Und das ist vollkommen ok, wenn da wer auch frisch von der Uni
133 kommt. Warum nicht? Irgendwann muss man anfangen, ja.

134 SH: Und wie... Also wo suchen Sie die Übersetzer, wenn ich fragen darf?

135 ÖI4: Also ich muss ehrlich sagen, wir suchen gar nicht aktiv, außer wenn wir... wenn wir
136 jetzt sagen für unsere Liste an Freiberuflern... wir haben jetzt wirklich bei einer Sprache zum
137 Beispiel einen... also da brauchen wir unbedingt Leute, weil es sind nur ein paar Leute in der
138 Liste, die immer sehr ausgelastet sind. Wir brauchen wen für diese Sprache. Wir fragen
139 durchaus an der Uni die Vortragenden, ob sie Empfehlungen haben von Studierenden, wo sie
140 sagen, die sind ganz besonders toll oder so. Das ist aber eher so, dass denen dann gesagt wird:
141 „Bewerbt euch“, oder so, für die Liste... für die Aufnahme in der Liste. Eher so. Also für die
142 Liste an Freiberuflern gibt es keine Ausschreibungen oder so. Es kann sich jeder bewerben,
143 der mag. Und wenn wir aktiv suchen, dann fragen wir einfach Leute, wo wir wissen... eben
144 auf der Uni, können sie uns wen empfehlen. Von den Jungen, die nachkommen, wird da bald
145 wer fertig, wo sie sagen, ja die wären sehr gut. Genau.

146 [20:21 – 20:56 persönliche Frage]

147 SH: Und haben Sie Erfahrungen gemacht mit den Übersetzungsleistungen von Übersetzern,
148 die dann nicht studiert haben? Also wenn es dann die Sprachen sind, die nicht in Österreich
149 unterrichtet werden auf der Uni. Also zwischen den Übersetzern und den Übersetzern, die
150 studiert haben, gibt es da irgendwelche signifikanten Unterschiede in der Arbeitsweise? Oder
151 in der Qualität der Abgaben?

152 ÖI4: Also das ist durchaus schon ziemlich individuell, würde ich sagen. Weil wir haben...
153 Also es gibt sicher Sprachen, wo wir, glaube ich, gar niemanden mit Studium haben. Die
154 dann, glaube ich, Gerichtsdolmetscher zumindest sind. Aber die halt es nicht studiert haben,
155 sondern einfach die Arbeitspraxis... arbeiten jetzt als Übersetzerinnen und Übersetzer. Und
156 da haben wir dann... Es kommt einfach immer wieder vor bei Sprachen wie Türkisch,
157 Arabisch, Farsi, jetzt auch recht oft, wo man sich wirklich schwer tut und sich verlassen muss,
158 dass das passt. Wo dann trotzdem immer wieder mal wieder kommt: „Das ist zu wörtlich“,
159 oder... eben: „Das ist zu wörtlich“, dass man nicht wirklich weiß, was gemeint ist. Es gibt
160 immer wieder auch einmal Kritik. Und der muss man dann nachgehen und dann fragt man
161 halt verschiedenste Leute, was die Meinung dazu ist und dann kommt man eh drauf. Weil es
162 kann Sprache halt auch sehr viel Geschmackssache sein. Es ist... Dann finden die, die haben
163 das nicht schön genug formuliert. Oder ist es jetzt wirklich so wörtlich übersetzt, dass man in
164 der Sprache jeweils überhaupt nicht weiß, wovon geredet wird. Ja. Also es kommt schon vor,
165 aber, ja... Ich würde fast sagen... Also... Es ist nicht immer nur bei Leuten, die kein Studium
166 abgeschlossen haben, sondern ich würd fast sagen, das ist manchmal fast ein bisschen eine
167 Generationensache. Oder überhaupt Einstellungssache. Ob jemand jetzt sehr am Text klebt
168 oder schaut, dass er in der Sprache einen schönen Text produziert, der passt und wo das ganze
169 Drumherum passt. Das ist schon auch oft sehr individuell. Sicher, das am Text Kleben würde
170 ich jetzt erfahrungsgemäß sagen, schon bei Leuten eher, die jahrelang als Übersetzerinnen
171 und Übersetzer arbeiten, aber nicht, ja... nicht studiert haben. Das kann schon sein. Das
172 kommt öfter vor. Das kommt öfter vor, das sicher.

173 SH: Mhm. Also welche Unsicherheiten bestehen denn dann beim Aussuchen von
174 Übersetzern? Also sicher, dass der Text dann in der Zielsprache... der kann dann ja nicht
175 kontrolliert werden. Das ist sicher auch eine Unsicherheit, oder?

176 ÖI4: Mhm.

177 SH: Aber gibt es sonst noch Unsicherheiten, die Ihnen jetzt einfallen würden?

178 ÖI4: Ja, da ist es eher vielleicht so, dass wir bei manchen Sprachen nicht viele Leute in der
179 Liste haben. Und dass aber dann so viel vielleicht reinkommt, dass die schon eingedeckt sind
180 und dass man nicht mehr weiß, wen man jetzt noch beauftragen soll, damit man die Texte zu
181 der Zeit bekommt, wo man sie braucht. Das ist vielleicht eher vielleicht öfter mal das
182 Schwierige. Aber ansonsten, nein... Fällt mir jetzt nichts ein.

183 SH: Mhm. Und wissen Sie, ob viele der Übersetzer in der Liste so zusätzliche Ausbildungen
184 haben, wie zusätzliche Studien? Oder wissen Sie das jetzt nicht unbedingt auswendig?

185 ÖI4: Ja, das gibt es bei manchen schon. Also es sind welche dabei, die noch ein technisches
186 Studium abgeschlossen haben. Oder es gibt auch welche, die sich jetzt so weiterbilden... Also
187 es gibt eben welche, die Jus auch noch gemacht haben. Nicht immer abgeschlossen, aber
188 zumindest einige Semester. Also das gibt es schon, ja. Also welche, die noch
189 Zusatzausbildungen haben.

190 [24:54 – 32:51 persönliche Informationen, Verabschiedung]

191

1 Interview 10
2 Internationale Organisation
3 Interviewpartner: persönlich Zuständig für das Einstellen von Inhouse-Übersetzern; dafür
4 zuständig seit weniger als 5 Jahren
5 Arbeitet als: Leiter der Übersetzungsabteilung
6 Ausbildung: Translationsstudium
7 Ort des Interviews: Onlinegespräch mit Video
8 Dauer: 00:38:39
9
10
11 [Da Deutsch nicht die Muttersprache des Interviewpartners ist, wurde sich darauf geeinigt,
12 dass die Fragen auf Deutsch gestellt werden und der Interviewpartner auf Englisch antwortet]
13
14 SH: *Right... So... There are in-house translators at your department, right?*
15 IO2: *Yes, sure.*
16 SH: *Ok. And... Are you directly involved in the hiring process of the in-house translators?*
17 IO2: *Yes.*
18 SH: *Great. So I will ask you the first question.* Wie würden Sie einen professionellen
19 Übersetzer beschreiben?
20 IO2: *So... How would I describe a professional translator?*
21 SH: *Yes.*
22 IO2: *So... I would say that a professional translator is somebody whose income mostly or*
23 *exclusively comes from translation. And that is somebody who directs most of his or her*
24 *education or training activities to areas related to translation. And somebody who devotes*
25 *most of working time to translation.*
26 SH: *Ok, great. So... And...* Welche Fähigkeiten bzw. Qualitäten sollte dann ein Übersetzer
27 haben?
28 IO2: *Ok. There are lots of them I would say. I would say diligence, love of languages or*
29 *interest in languages, deep interest in languages, responsibility, conscientiousness, critical*
30 *attitude towards oneself, integrity, honesty, and also capability to withstand stress. This is*
31 *very important.*

32 SH: Mhm. Und gibt es spezielles Wissen, das ein Übersetzer haben sollte?

33 IO2: Spezielles Wissen?

34 SH: Mhm.

35 IO2: *Ok. Languages. This is a special knowledge that a translator should have. Then,*
 36 *knowledge of corporate values and culture. That's very helpful. And actually when I was*
 37 *talking about knowledge of languages I mean knowledge, not only of the source languages,*
 38 *but also knowledge, very solid and good knowledge of the mother tongue language. The*
 39 *language the person is working, translating into. So I would say those are... Well, knowledge*
 40 *actually, knowledge of... basically for a professional translator, any language is helpful. And*
 41 *no one can say... can never say that... when any knowledge will be useful. So basically a*
 42 *translator should be open to any knowledge and should seek to acquire as much knowledge as*
 43 *possible.*

44 SH: *Ok. And are there any differences between a professional translator in general... a*
 45 *freelancer and an in-house translator?*

46 IO2: *Any difference?*

47 SH: *Yes. In regard to knowledge and...?*

48 IO2: *No.*

49 SH: *No?*

50 IO2: *No, I would say not at all. It doesn't matter to me if we have a freelancer who is working*
 51 *for us or it is an in-house translator. So, strictly speaking the requirements are the same.*

52 SH: Ok. Und welche Ausbildung sollte dann ein Inhouse-Übersetzer haben?

53 IO2: *Well, it depends very much on the requirements, regulations, and rules of the*
 54 *organization, in fact. So, ideally it should be a translation diploma but more generally a*
 55 *linguistic diploma. There should be a linguistic diploma. With the languages that the person*
 56 *is working with.*

57 SH: *So you think it's enough "just" to study Roman Languages or English and not...?*

58 IO2: Well, it depends...

59 [04:40 – 05:05 kurze Unterbrechung]

60 IO2: *So, once again, what was it?*

61 SH: *So, is it "enough" to study English, Spanish and not Translation Studies?*

62 IO2: *It depends. If you are working with Japanese, study Japanese. I mean, if you are going*
 63 *to be a translator from or into some language then first of all you should study the language.*
 64 *You should study the language and you should master your mother tongue language. And to*

65 *say it again, the person should read a lot, should work on the stylistics, and... So... because...*
66 *I'm underlining these because ideally a translated text should be... should not look like a*
67 *translation. If a person is reading a text and thinks that this is an original then the purpose*
68 *has been achieved. The aim has been achieved. So, and what you are studying, I mean*
69 *languages... Well, depends on your choice. Otherwise we can never say in what area we will*
70 *work, right? So you may want to translate legal texts and you may have a legal education but*
71 *it may happen so that you find yourself in the oil refinery business let's say. So your legal*
72 *knowledge is not relevant and you will have to get some other knowledge. Not necessarily a*
73 *diploma but some knowledge. That's why, let's say, for a translator there should be a basic*
74 *skill. And the basic skill is translation. What you are translating, what topic, what kind of*
75 *translation so to say, it's secondary.*

76 SH: *So, do you think studying in general is necessary to become a translator or is it possible*
77 *to become a translator just because you grew up with two languages?*

78 IO2: *I would say studying is necessary. Because it's a... translation is... anyway, is a skill,*
79 *like any other skill. And you may have... Of course, if you... if you are bilingual or trilingual*
80 *then it makes your life easier. But I know examples when a person... or when a person was a*
81 *bilingual and he or she was not the best translator, definitely. And vice versa. So... And at the*
82 *same time I know people who were bilingual and they were excellent translators. So, of*
83 *course it makes business and life for those people much easier. Because they feel the*
84 *language much better, the source language and the mother tongue language. So it makes it*
85 *much easier. But there are certain skills that a translator should have, that a translator*
86 *should develop, certain knowledge, how it should be translated, etc. So it's not enough, I*
87 *would say.*

88 SH: *Ok. Und wie ist das bei Ihnen? Bei Ihnen braucht man schon ein Studium im Übersetzen?*

89 IO2: *No. Nowadays it's not a prerequisite. It is one of the possible prerequisites, so to say.*
90 *The person may have a diploma in translation but the person could also have some linguistic*
91 *background. And that may be enough. Either the person has passed the language exam at this*
92 *international organization or a test. If the person is going to work as a freelancer. But for an*
93 *in-house translator, the person should have... should pass a specific [Name dieser IO]*
94 *language test. But what kind of diploma he or she has, it's not critical, I would say.*

95 SH: *Ok. Aber man braucht einen Master?*

96 IO2: *Master? No... I'm not sure. I cannot tell you right away. Maybe it's even Bachelor. I'm*
97 *not sure, I'm not sure. So it's high degree, it's high education diploma but not necessarily*
98 *Master. But I would presume that Bachelor is not enough. It's just because the tuition is too*
99 *short, I would say.*

100 SH: *Ok. Und wie schaut das mit zusätzlichen Ausbildungen dann aus? Das ist dann schon ein*
101 *Vorteil?*

102 IO2: *Yeah, it may be an advantage, definitely. Not necessarily, it's not always. But it may be*
103 *an advantage. Particularly when a service or organization... Or let's say we are talking*

104 *about the International Criminal Court, eventually a translator who is going to work there*
105 *should have... I don't know if they have such requirements but I assume that the person*
106 *working there as a translator, should have a legal background or even legal diploma. And*
107 *like any other area or organization, if it is a world bank then maybe you should have an*
108 *economic diploma. And even in our international organization where we have different kinds*
109 *of documents with very different topics and areas. We may... We sometimes do need people*
110 *with either a specific professional background or a specific diploma. And in those cases, if*
111 *we, for instance, need... if we have a lot of legal texts then we'll be looking for a person who*
112 *has a legal diploma or a legal background and that will be... that will be... that may be... that*
113 *will be definitely an asset. And it may be even an advantage.*

114 SH: Mhm, ok. Also wenn Sie dann zwei Personen einstellen... also wenn es zwei Personen
115 zur Auswahl gibt beim Einstellen und die eine hat keine zusätzliche Ausbildung und die
116 andere hat das schon, wen würden Sie dann bevorzugen? Oder hängt das von anderen Dingen
117 ab?

118 IO2: *Well, if they are absolutely equal in all other respects... I mean in the translation, so to*
119 *say your capabilities or skills; I would prefer the person who has some additional knowledge*
120 *or diploma, definitely. Definitely. And not only me, I'm pretty sure that... because it's not just*
121 *one person who is dealing with hiring translators. It's a multi-step process and there are*
122 *different people involved. So it will be regarded as an advantage, yes, as a benefit.*

123 SH: Ok. Und gibt es dann etwas Bestimmtes auf das Sie achten, wenn Sie dann die Übersetzer
124 einstellen?

125 IO2: *Well, basically, what I already mentioned, knowledge of the languages. That's the main*
126 *thing and well... Yeah, well, basically I would say that's the main thing I will be looking for.*
127 *The knowledge of languages and the dealing with languages, so to say, how natural it is for*
128 *the person, how well he or she understands it and uses it.*

129 SH: Mhm. Und wie testen Sie das? Oder wie schauen Sie nach, ob die Person dann die
130 Sprachen kann? Ist es mit dem Test Ihrer internationalen Organisation, oder?

131 IO2: *Yeah. Well, first of all... well, yeah. When we have a vacancy, we have a job-opening,*
132 *when we have a vacancy and we have a technical test. There will be at least two normally or*
133 *well, depending... depending on the post. Maybe two or three tests that are anonymous...*
134 *those are anonymous. So, if it is a translator, junior translator, then it will be a test*
135 *translation. If it is a self-reviser or editor then there will be a test on translation and a test on*
136 *revision. And basing on the results of those tests, we see who is better, who is worse, so, it's*
137 *like that. And after that we have a shortlist and the shortlist entries, so to say, they participate*
138 *in the interview, where we check, so to say, the understanding of the values of our*
139 *international organization. Not understanding, but how do the values of the person fit the*
140 *values of the organization, I would say. And besides that we discuss the background of the*
141 *person and the experience and how the person has managed to do this or that, etc. So... Just*
142 *to know the person better, to see how he or she behaves, etc.*

143 SH: Mhm. Also das heißt dann wirklich, das Studium ist dann nicht so wichtig? Auch beim
 144 Interview dann?

145 IO2: *I didn't say that.*

146 SH: Ok.

147 IO2: *I said that... No, it's very important. The studies... the diploma, the education is very*
 148 *important, without a doubt. If you don't have high education you will not be allowed, you will*
 149 *not go through the filter, so to say. So, it's a must. There should be a high education diploma.*
 150 *Whether it will be translation or it will be philological or school so... languages... it's not*
 151 *that it important, not critical.*

152 SH: Mhm, *ok, great.* Genau... Und gibt es dann ein Kriterium, das für Sie am wichtigsten ist,
 153 wenn Sie dann die Person ansehen, oder ist es das Gesamtbild, das es dann ausmacht beim
 154 Interview, warum Sie eingestellt wird?

155 IO2: *You mean professional qualities or what?*

156 SH: *Yes.*

157 IO2: *Then again... Well, I mentioned it already, languages. If you are talking about*
 158 *knowledge, then it is languages. Languages mainly. But... Well, apart from the... from those*
 159 *things, what is important... Well, ability to work... to work in a team is very important. That's*
 160 *why we also kind of test... What we are looking for and asking about during the interviews,*
 161 *whether the person has an experience of teamwork... One second, sorry.*

162 [18:13 – 18:34 kurze Unterbrechung]

163 IO2: *So, what was it about? What we are looking at?*

164 SH: *Yes. The... Working in a team.*

165 IO2: *Yeah, working in a team. Yes. So, I would say the experience is very important. Well, not*
 166 *very important but it is important. So it's not critical but it's definitely an asset because when*
 167 *a person has already had some experience of working as a translator then he or she*
 168 *understands better this business, so to say. Understands better what is expected of the person.*

169 SH: Mhm. Und würden Sie dann auch jemanden nehmen, der gerade von der Uni kommt?
 170 Und keine Berufserfahrung hat?

171 IO2: *Yes it is possible. It is possible. If the person is really bright and shows himself or herself*
 172 *as a bright translator, then yes. It's not easy because for such a person there are not so many*
 173 *positions because this is a junior translator, it's a starting level. And we have very few posts*
 174 *for that. It's not easy, so to say. Much easier, so to say, for those people to start... maybe*
 175 *working as a freelancer. If... Well, not necessarily, I mean, if you want to get to our IO and*
 176 *you don't... and you do not find any vacancy then you may start working somewhere else as*
 177 *an in-house translator or as a freelancer. And when you get some experience then you*
 178 *already may apply for a higher post, so to say.*

179 SH: Mhm. Und glauben Sie auch, dass vielleicht die Berufserfahrung ein Nachteil sein kann?
 180 Wenn man schon eine sehr lange Berufserfahrung hat?

181 IO2: Nochmal...

182 SH: Glauben Sie, dass Berufserfahrung auch ein Nachteil sein kann?

183 IO2: Nachteil? Ja... Ja, sicher. Sicher, *of course, ja. I mean, of course. It can be... You mean*
 184 *Vorteil or Nachteil?*

185 SH: Nachteil.

186 IO2: Nachteil? *No, I don't think so. Why? Why could it be a disadvantage?*

187 SH: *Because some people told me that translators that have worked in in-house jobs, like 20*
 188 *years or so, are more difficult to... I don't know... to... They said, like, you can't teach them*
 189 *anything anymore. They are so focused on their work.*

190 IO2: *No... Well, frankly... I have an experience with people coming who used to work as an*
 191 *in-house translator... as in-house translators in other organizations and well... Of course the*
 192 *person has certain experience and brings this experience with him or her but it's not always a*
 193 *disadvantage... It can be... Well, it's pluses and minuses, I would say. Sometimes people*
 194 *bring good things, sometimes they bring... well... some bad things, but then they have to*
 195 *adapt, so to say, to the new culture of the new organization and yes... This is the process of*
 196 *monitoring, so to say, the performance of the person and if something does not fit into this*
 197 *culture, into these values, then the person is, so to say, notified about that and has to adapt.*
 198 *Well, yes, I would say so. But it's not a disadvantage, definitely. It's always... I would say it's*
 199 *always an advantage. Because, well, it's another experience. Every experience is precious, I*
 200 *would say.*

201 SH: *Ok. And are there certain expectations you have of in-house translators?*

202 IO2: *They, I would say, are expected to know and follow internal rules and regulations of the*
 203 *organization they are coming into. Respect internal culture and values. They should continue*
 204 *ongoing development; they should be on a never ending process. They, of course, should*
 205 *ensure adequate output, this may be the first thing, that should be... well, because you can*
 206 *measure it. They should be able to withstand stress; demonstrate readiness to do more than*
 207 *normally required, because we have periods, like any... I mean, we translators, have periods*
 208 *when we have suddenly some peaks of workload and we have to work much longer, much*
 209 *more than just normal. And the person should be able to do that. So, and... What else? The*
 210 *person should consider common goods, so to say, or to be above personal interests, definitely.*
 211 *So, those things... Stuff like that.*

212 SH: Mhm. Und bei Ihnen im Team, wie... Also welchen... welche Studien haben die
 213 Personen abgeschlossen? Sind das viele mit Translationsstudium, oder gibt es auch einige mit
 214 Englischstudium, Spanischstudium, Russischstudium?

215 IO2: *Well, it depends, so to say. It depends on the service, I would say. It depends very much*
 216 *on the translation service. In the translation services where I work in this IO, I would say*
 217 *99% are people with translation diplomas. And basically it's... Normally it's...*

218 [26:10 – 26:32 kurzes Gespräch über interne Sprachen]

219 SH: *Ok. Und haben Sie schon Erfahrungen gemacht in der Arbeitsweise mit Personen, die das*
 220 *Translationsstudium abgeschlossen haben und Personen, die ein anderes Studium*
 221 *abgeschlossen haben?*

222 IO2: *Well, actually, when I said that most of the people have translation diplomas... So, we*
 223 *have had people who had kind of double diplomas, so to say. In fact, in the... Because, also*
 224 *the people... When I started working, a long time ago, in my home country we used to have*
 225 *double diplomas, so it's normally two professions educated in your diploma. And there have*
 226 *been people who had translation diploma and, let's say, legal studies; or translation and*
 227 *economic studies. So, yes, we have had such people. It's always an asset. It helps a lot,*
 228 *because we have quite often specialized, highly specialized texts, documents, to translate. And*
 229 *those knowledge, that knowledge helps a lot.*

230 SH: *Mhm. But is there a difference in how they are working while translating? Or do you*
 231 *think it's the same?*

232 IO2: *No. No. The process is the same. I mean... What do you mean differences, what kind of*
 233 *differences?*

234 SH: *Just if you have noticed ANY difference in how they are working. Because I talked to*
 235 *people and they said: "Yes, there are differences." And other people said: "No, there are*
 236 *absolutely no differences."*

237 IO2: *Well, no. Just... Well, all people work differently, I would say, regardless of their*
 238 *diploma. Even people who have "regular", so to say, translation diplomas, they work*
 239 *differently. Some are very fast working, so to say, with the drafts and then they spend all...*
 240 *more time... long time on, so to say, fine-tuning. And there are people who are very slow with*
 241 *their draft, or slow, or very slow with their draft and then they are very fast with fine-tuning,*
 242 *if we are talking about that. Well, there are some minor differences in approaches, so to say.*
 243 *But basically it's the same.*

244 SH: *Ok. Und gibt es Unsicherheiten beim Einstellen von Übersetzern? If there are none, it's*
 245 *ok too.*

246 IO2: *Uncertainties? Well, I mean, as I expect them, right? As I see them, right? When I'm not*
 247 *sure what to expect from the person, right? Well, of course. Those are, I would say, you're...*
 248 *despite the tests, so to say, that people do... you're not... you're still not quite sure what is the*
 249 *true knowledge of languages of the person. Because, particularly nowadays, when people are*
 250 *using a machine translation and CAT-Tools, it's... it makes, so to say, relatively easy to*
 251 *translate. And only when the person starts to work you can really evaluate properly how good*
 252 *those knowledges are, both the source language and target language. Then... What else?*

253 *Working capacity is another uncertainty. Because, well, people may be... Well, most people*
254 *who come to a new organization, they, well... they have to adapt, so it takes time. But for*
255 *some people it takes longer or much longer and some people do not adapt. So, again, you can*
256 *check it only with time. Another uncertainty, integrity. Well, you can check it only, again...*
257 *Well, only time will show. You are never... Well, you never know what the career aspirations*
258 *are. As the person may come to work as a translator but in fact he or she is not actually sure*
259 *if that is the business the person wants to continue. So the person may work for one year, or*
260 *two years and then just go away. And this is another uncertainty and it's... In a way it's... If*
261 *the person leaves then it is a waste of time because the organization, so to say, invests a lot of*
262 *efforts and resources to train the person. And of course, maybe the last uncertainty is*
263 *personal qualities because you never know what the person is, or how the person will be in a*
264 *team. So things like that. So, those are the uncertainties, I would say.*

265 SH: Mhm. Great.

266 [32:40 – 38:39 persönliche Informationen über den Interviewpartner, Verabschiedung]

267

1 Interview 11

2 Öffentliche Organisation

3 Interviewpartner: persönlich Zuständig für das Einstellen von Inhouse-Übersetzern; Dauer der
4 Zuständigkeit nicht angegeben.

5 Arbeitet als: Leiter der Terminologieabteilung/Sprachenabteilung

6 Ausbildung: Translationsstudium

7 Ort des Interviews: persönliches Gespräch im Büro

8 Dauer: 01:08:57

9

10

11 [00:00:00 – 00:00:10 Gesprächsbeginn]

12 SH: Also nochmal die Frage von vorher. Also Sie haben fixe Übersetzer in dieser öffentlichen
13 Institution jetzt?

14 ÖI5: Ja, sagen wir so, nicht so in dieser öffentlichen Institution fixe Übersetzer, sondern wir
15 haben fix angestellte im Kaderpersonal hier im Sprachinstitut.

16 SH: Und die sind auch gleichzeitig Dolmetscher?

17 ÖI5: Das sind Übersetzer, aber auch gleichzeitig Dolmetscher und gleichzeitig Lehrer.

18 SH: Ah, Lehrer auch? Ok.

19 ÖI5: Ja. Teilweise... Also bei uns ist das so, dass es ja wirklich hier Multifunktionalität
20 herrscht. Ja. In den selten gelehrten Sprachen auf alle Fälle.

21 [00:00:44 – 00:00:59 private Information]

22 ÖI5: Effektive Trennung zwischen Lehrer und Sprachmittler besteht im Fachbereich der
23 größten Sprache. Das ist natürlich die Hauptsprache. Da gibt es dann wirklich ein
24 Übersetzerreferat und ein Ausbildungsreferat.

25 SH: Aber nur in dieser Sprache?

26 ÖI5: Nur in dieser Sprache. Auch in einer anderen Sprache... vermischt es sich schon ein
27 bisschen. Da ist schon wieder die Beidseitigkeit gefragt. Leider.

28 [00:01:28 – 00:13:02 privates Gespräch über Sprachen und private institutionsinterne
29 Informationen]

30 SH: Wie würden Sie generell einen professionellen Übersetzer beschreiben? Also... wenn Sie
31 an einen professionellen Übersetzer denken, was fällt Ihnen als Erstes ein dazu?

32 ÖI5: Bleiben wir noch beim Übersetzer? Also jetzt nicht Dolmetscher?

33 SH: Ja, Übersetzer.

34 ÖI5: Ja... Generell, ein professioneller Übersetzer... Der wird sich zunächst einmal den Text
35 anschauen und wird dann beurteilen und sagen, wenn er professionell ist: „Nein, kann ich
36 nicht, weil ich habe die Terminologie nicht.“ Ja. Das... So etwas wäre mir am liebsten. Wir
37 haben schon einmal auch Erfahrungen gemacht, und das ist nicht sehr professionell, dass wir
38 dann eine Übersetzung bekommen haben ins Deutsche... Ich sage jetzt mit Absicht die
39 Sprache nicht, dass man keine Rückschlüsse ziehen kann... Das war unmöglich, ja. Also so
40 etwas abzugeben ist eigentlich eine Beleidigung für alle Übersetzer und für alle
41 professionellen Übersetzer. Das kann ich nicht abgeben.

42 SH: War das ein interner Übersetzer?

43 ÖI5: Nein. Nein, das war extern. Und das passiert halt. Aber wir haben eine Datenbank. Wir
44 haben natürlich vermerkt, wer für uns schon gearbeitet hat. Eine gewisse Zufriedenheit
45 versuchen wir übers Qualitätsmanagement herauszufinden. Was sagt der Bedarfsträger? Ist er
46 zufrieden damit? Kann er mit der Übersetzung etwas anfangen? Hat es ihm geholfen? Weil
47 ich kann natürlich nicht alle Sprachen und ich kann nicht alle Sprachen so eins zu eins
48 kontrollieren. Das geht nicht. Das kann niemand. Wir versuchen das über Rückmeldungen
49 und über die Kundenzufriedenheit so irgendwie zu eruieren. Wenn das gegeben ist, dann kann
50 ich sagen, es ist ein professioneller Dolmetscher und wenn er uns nicht irgendetwas verspricht
51 und sagt: „Machen wir“, und dann geht es nicht. Das ist auch nicht professionell.

52 SH: Wie suchen Sie eigentlich die Übersetzer, also melden sich die externen Übersetzer bei
53 Ihnen?

54 ÖI5: Das ist schon ein Prozess eigentlich, der schon über 20 Jahre dauert. Seit den... Mitte
55 der 90er Jahre, kann man sagen, geht das schon, dass wir ein eigenes Referat dafür haben, die
56 Buch führen, die die Datenbank führen. Die also aufschreiben, wen hat man gehabt, wer hat
57 für uns schon einmal gearbeitet als Dolmetscher, wo sind negative Rückmeldungen
58 gekommen. Aber ansonsten suchen tun wir sie über einen Übersetzerverband, ja. Das ist eine
59 Möglichkeit. Wenn es einmal dringend ist, kurzfristig ist, dann suchen wir über den
60 Übersetzerverband oder über einen anderen Übersetzerverband, dann suchen wir über das
61 ZTW, ja. Man muss natürlich auch aufpassen, dass man die Leute nicht „verheizt“. Wenn es
62 einmal junge Dolmetscher sind und vielleicht noch eine gewisse Unsicherheit besteht, dann
63 ist eine unserer stressigeren Aufgaben vielleicht nicht der ideale Anfang. Dann wäre es besser
64 auf Arbeitsebene weiter unten zu beginnen. Und auf das muss man halt auch achten.
65 Manchmal ist es halt wirklich sehr kurzfristig. Die altgedienten Profis haben irgendeinen
66 Auftrag oder sind halt nicht da, ja. Was ja auch passieren kann. Der sitzt ja auch nicht die
67 ganze Zeit da, weil er ja Freelancer ist, und sagt: „So, ich warte jetzt bis diese ÖI anruft.“
68 Ganz sicher nicht, ja. Aber suchen tun wir halt in verschiedenen Bereichen.

69 SH: Und welche Fähigkeiten bzw. Qualitäten sollte ein Übersetzer haben?

70 ÖI5: Fähigkeiten und Qualitäten... Wie gesagt, mir ist es am liebsten, das ist aber eine
71 persönliche Meinung, die Selbsterkenntnis. Also die Qualität wäre halt wirklich zu sagen,
72 wenn er den Auftrag nicht annehmen kann... dann suche ich mir einen anderen. Aber nicht
73 verliere drei, vier Wochen Zeit, wo ich eh keine Zeit habe und dann kommt kein Ergebnis.
74 Sonst... die Fähigkeiten... ist schon auch eine gewisse Allgemeinbildung. Dass er sich in alle
75 Fachgebiete einlesen kann. Und das auch wirklich professionell gemacht wird. Also da gehe
76 ich schon davon aus. Die Recherche. Das Um und Auf beim Übersetzen. Weil einfach
77 irgendetwas hinschreiben, das bringt nichts. Und manchmal geben wir halt Hilfestellung,
78 indem wir zum Übersetzerbüro sagen: „Wenn ihr das braucht, dann haben wir hier ein
79 Glossar entwickelt. Dann haltet euch daran.“ Das ist ein bisschen eine Hilfe. Ein spezielles
80 Wörterbuch, wo halt gewisse Begriffe drinnen sind. Und wie man sie dann verwendet.

81 SH: Also das heißt, nicht jeder externe Übersetzer bekommt die Terminologie der ÖI?

82 ÖI5: Ja, wenn man es... Wir arbeiten auch mit Trados und natürlich, wenn der Übersetzer
83 selbst mit Trados arbeitet, dann können wir ihm gewisse Projekt-TMs, die zum Thema
84 passen, die können wir ihm geben, ja. Das geht. Oder einen Referenztext. Was auch eine
85 gewisse Hilfe ist.

86 SH: Ok. Und was, würden Sie sagen, ist... Also Sie haben ja gesagt, Allgemeinwissen ist
87 wichtig. Gibt es spezifisches Wissen, das der Übersetzer haben sollte?

88 ÖI5: Ja... Ich kann aber nicht immer verlangen, dass er natürlich das, den Basiswortschatz der
89 ÖI hat, ja. Das kann der Mitarbeiter, der sich im Bereich der ÖI auskennt, der halt ein
90 Sprachstudium hat, da tut sich der leichter, ja. Aber das kann ich nicht prinzipiell von jedem
91 voraussetzen. Ansonsten gibt es natürlich auch bei den ÖIs der gleichen Branche allgemein
92 gehaltene Sprache. Das ist nicht nur alles fachspezifisch.

93 [00:19:31 – 00:20:02 Gespräch darüber, dass Referenztexte dann hilfreich sind, wenn der
94 Text nicht fachspezifisch ist]

95 SH: Wie schaut das dann mit den Inhouse-Übersetzern aus, die bei euch angestellt sind?
96 Brauchen die spezifisches Wissen?

97 ÖI5: Ja das eignen sie sich im Laufe der Jahre ja an. Ja. Weil wenn der immer wieder eine
98 gewisse Textthematik übersetzt, dann ist das schon die Routine. Und teilweise fällt dir dann
99 schon... bei Trados bekommt er dann eh schon die Vorschläge.

100 SH: Also das heißt, er braucht es nicht unbedingt vorher, sondern lernt es dann
101 währenddessen?

102 ÖI5: Er lernt es währenddessen, ja. Man kann auch hier nicht von jedem immer das eine oder
103 das andere Fachwissen voraussetzen. Da muss man halt Abstriche machen, ja. Und dann halt
104 im Zuge der Zeit hin anlernen. Und das ginge. Aber das Handwerk natürlich, das
105 Übersetzerhandwerk muss er mitbringen. Das ist nicht unsere Sache.

106 SH: Also welche Ausbildung, sagen Sie, brauchen die Übersetzer, die bei euch fix arbeiten im
107 Haus?

108 ÖI5: Ja. Gut wäre es... der Master. Ich glaube, es geht bei Praktikanten, geht es mit Bachelor
109 auch. Wenn man halt für die eine oder die andere Sprache... als Übersetzer beschäftigt...
110 Beim Praktikanten, beim Verwaltungspraktikanten... bis zu 12 Monate hat er die
111 Möglichkeit, dass er hier... Praktikum zu machen. Und dann wird er schon voll eingesetzt
112 auch. Aber... wir haben natürlich die Möglichkeiten. Wir können ihm die entsprechenden
113 TMs, die Translation Memories, schon geben. Und wir können ihm die entsprechenden
114 Fachtexte geben. Es ist eine Basisliteratur da.

115 [00:21:52 – 00:22:18 private Information über einen Inhouse-Übersetzer]

116 SH: Also würden Sie sagen, dass das Studium, das translationswissenschaftliche Studium,
117 wichtig ist?

118 ÖI5: Ja, würde ich schon generell sagen. Wie gesagt, das Übersetzerhandwerkszeug, das
119 bekommt er ja dort hoffentlich beigebracht. Vom Bachelor bis zum Master. Und für einen
120 Dolmetscher gilt das ja ebenso, wenn der von dort kommt.

121 SH: Genau, ja. Und wie schaut es mit einem Master in anderen Studien aus? Wie in
122 Romanistik, oder Anglistik? Also wenn sie „nur“ Englisch studiert haben und nicht
123 Übersetzen.

124 ÖI5: Wir sind dann schon so flexibel, dass wir sagen, das Studium alleine ist nicht unbedingt,
125 zu 100%, immer aussagekräftig wie gut oder wie wenig... ob jemand weniger gut ist. Da
126 gehört schon auch... was er auch immer studiert... gehört ein gewisses Talent auch dazu. Da
127 gehört auch eine gewisse Freude dazu. Manchmal sagt man halt: „Nicht schon wieder. Jetzt
128 kann ich mich mit dem abmühen.“ Oder: „Jetzt habe ich da wieder 40 Seiten dieser Sprache
129 ins Deutsche, das ist furchtbar. Ich würde mich jetzt viel lieber mit einer anderen Sprache
130 beschäftigen.“ Aber letztendlich, man macht es dann doch gerne. Und es ist auch eine gewisse
131 Freude, wenn man den Sinn des Textes geknackt hat. Und man sagt: „Jetzt habe ich ihn. Das
132 hat er gemeint.“

133 SH: Also ist das kein Ausschlussgrund, wenn man nicht den Master...?

134 ÖI5: Nein, würde ich nicht unbedingt als Ausschlussgrund sehen.

135 SH: Ok.

136 ÖI5: Es gibt sicherlich manche Lehrer, die vielleicht nicht so gut unterrichten, aber wesentlich
137 besser dolmetschen. Weil sie einfach dafür mehr Talent haben und ihnen vielleicht das mehr
138 Freude macht. Ich weiß es nicht, ja. Und es ist auch umgekehrt so, dass so mancher, der
139 Übersetzer oder Dolmetscher ausgebildet ist, ein besserer Lehrer wäre, ja. Der wäre viel
140 besser in der Ausbildung eingesetzt, als in der Sprachmittlung. Aber es gibt das und das.

141 SH: Ok. Und...

142 [00:24:41 – 00:24:51 kurze Unterbrechung durch eine andere Person]

143 SH: Und glauben Sie, dass eine zusätzliche Ausbildung dann hilfreich ist, um hier genommen
144 zu werden als Inhouse-Übersetzer? Also zusätzliche Ausbildung wie zum Beispiel ein
145 Wirtschaftsstudium.

146 ÖI5: Wenn jemand... Wir haben zum Beispiel jemanden da, der einmal grundsätzlich eine
147 Sprache hat, aufgrund der Abstammung zweisprachig ist. Natürlich ideal auch fürs
148 Übersetzen ist. Das ist klar. Und eh auf der Uni auch, glaube ich, sehr viel Rechtstexte
149 gemacht hat. Auch im Zuge von Vorlesungen und Übungen. Natürlich, so jemand hat... jetzt
150 nicht nur das Linguistische, sondern zusätzlich noch das Juristische drauf. Also, wenn ich
151 jetzt einen Vertragstext habe in Englisch – Deutsch, Deutsch – Englisch, wie auch immer, und
152 ich habe jemanden, der nicht nur den Vertrag übersetzen kann oder die Übersetzung
153 überprüfen kann, sondern der auch juristisch ein bisschen mitüberprüft: „Naja, Moment
154 einmal, die Angelsachsen sagen... Das ist ein ganz ein anderer Ausdruck.“ Da gibt's also *The*
155 *Rule of Law* oder *The Rule through Law*. Da gibt es diese angelsächsische Rechtsauffassung,
156 diese mitteleuropäische Rechtsauffassung, da gibt es Unterschiede. Und wenn natürlich
157 jemand juristisch hier entsprechende zusätzliche Ausbildung hat, naja, Ausschließungsgrund
158 ist das auf gar keinen Fall, sondern das ist sogar sehr gut.

159 SH: Ok. Und... Also ist es bei Ihnen auch so, dass irgendjemand zum Beispiel einen Master
160 „nur“ in Jus hat? Also Magister in Jus und einfach zweisprachig aufgewachsen ist und
161 deswegen übersetzt?

162 ÖI5: Nein. Derzeit nicht. Derzeit nicht. Also die Leute haben schon zumindest ein
163 Sprachstudium, ja. Oder... wenn man in Kombination, ich glaube nach alter Studienordnung
164 war es ja noch Haupt-, und Nebenfach, da hat man noch kombiniert. Und da war zumindest
165 ein Sprachstudium dabei.

166 SH: Ok. Mhm.

167 ÖI5: Also das auf alle Fälle.

168 SH: Ist es für sie zum Beispiel ein Vorteil, wenn jemand zweisprachig aufgewachsen ist, im
169 Gegensatz zu jemanden, der in Österreich nur mit Deutsch aufgewachsen ist und die zweite
170 Sprache dazu gelernt hat?

171 ÖI5: Sagen wir so... Da gibt es zwei Möglichkeiten, ja. Wenn es jemand wirklich betreibt, ich
172 sehe es an Kindern, die ich kenne, dann ist es wirklich ein Vorteil, ja. Also das merkt man auf
173 alle Fälle. Die tun sich auch leichter, wenn sie Deutsch und eine andere Sprache können.

174 [00:27:57 – 00:28:25 die erwähnten Kinder haben sich beim Erlernen einer dritten Sprache
175 leicht getan. Interviewpartner sagt, dass es an der Zweisprachigkeit liegt]

176 ÖI5: Also, wenn man es richtig macht, wenn man es intensiv macht und konsequent macht,
177 dann ist es sicherlich ein Vorteil gegenüber von jemanden, der nur eine Sprache hat. So wie
178 ich, ich habe es mühevoll lernen müssen. War nicht so einfach. Da tun sich die

179 zweisprachigen Kinder wirklich leichter. Nicht alle. Ich sehe dann immer auch die Gefahr der
180 Halbsprachigkeit bei einigen. Der kann die eine Sprache nicht und kann die andere nicht. Und
181 das... leider gibt es das auch. Und was wir auch immer mehr merken, was leider immer mehr
182 jetzt zu Tage tritt ist, dass auch die Einsprachigen die eine Sprache, die sie sprechen, auch
183 nicht mehr korrekt sprechen. Also wir müssen schon Deutsch als Muttersprache... ich sage
184 nicht ausbilden... aber müssen wir schon Förderung anbieten.

185 SH: Also in der ÖI?

186 ÖI5: In der ÖI. Ja.

187 SH: Ok, das ist interessant.

188 ÖI5: Leider Gottes ist auch hier ein Bedarf da, der immer größer wird, ja. Und das betrifft
189 wirklich NICHT nur die mit Migrationshintergrund, sondern das betrifft leider auch immer
190 mehr die ohne Migrationshintergrund, die es eigentlich können sollten. Mag sein, dass da die
191 Handysprache, die SMS, Chat usw., dass das vielleicht in bisschen Schuld hat, weil die
192 Leute das ganz einfach machen. Was nicht so förderlich ist dann letztendlich. Aber... Ist so.

193 SH: Ja, das kann sein. Und jetzt... Sind Sie direkt an der Auswahl von den Inhouse-
194 Übersetzern beteiligt?

195 ÖI5: Manchmal ja, aber nicht regelmäßig, ja. Ich sage, wenn man Zusätzliche aufgenommen
196 haben, ja, dann war ich bei den Bewerbungsgesprächen mit dabei. Das behält sich bei uns der
197 Institutsleiter vor. Personal sozusagen Chefsache.

198 [00:30:38 – 00:30:55 private Information]

199 ÖI5: Wobei, Bewerbungsgespräche und ein kurzes Prüfverfahren... wie gut das dann wirklich
200 ist, das haben wir schon gemacht.

201 [00:31:07 – 00:31:35 Gespräch über befristete Arbeitsplätze vor einigen Jahren]

202 SH: Also ist es dann so, ihr hört euch einmal das Bewerbungsgespräch an und gibt es dann
203 einen Probetext, oder wie wird das...?

204 ÖI5: Ja.

205 SH: Ok.

206 ÖI5: Ja. Ja. Das wird natürlich dann schon gemacht. Dass man ungefähr weiß, was kann die,
207 der Bewerber, was kann die Person jetzt, wie gut ist sie? Und was vielleicht gar nicht mal so
208 eine schlechte Idee war auch ein kurzes Gespräch über... oder so ein bisschen ein Abtasten
209 über Kenntnisse aus dem Bereich mit dem wir zu tun haben.

210 [00:32:12 – 00:40:07 Unterbrechung durch ein Telefonat des Interviewpartners]

211 SH: Ich wollte noch fragen, ob Sie... ob es etwas ganz Bestimmtes gibt, auf das Sie achten,
212 wenn Sie dann bei der Auswahl dabei sind für die Übersetzer?

213 ÖI5: Nein, ganz was Bestimmtes eigentlich nicht, ja.

214 SH: Also ist es der Gesamteindruck?

215 ÖI5: Ich versuche... Ja, auch Gesamteindruck. Das ist oft schwierig. Der täuscht auch
 216 manchmal. Also ich versuche immer, also völlig neutral und unvoreingenommen da an die
 217 Sache heranzugehen, ja. Weil wenn man jemanden schon, was weiß ich... aufgrund
 218 irgendeines Aussehens ablehnen würde... oder sagt, aufgrund irgendeines Dialektes ablehnen
 219 würde, oder eines Akzentes ablehnen würde, dann ist man nicht mehr neutral, ja. Da muss
 220 man aufpassen. Man hört sich das Ganze erst einmal an, man schaut... ja... wie übersetzt er,
 221 wie funktioniert das und dann macht man halt weiter. Dann macht man halt eine Reihung
 222 zwischen verschiedenen Kandidaten. Das muss man dann sowieso machen. Haben wir auch
 223 gemacht. Und der Erste, der genommen wurde, hat dann zurückgezogen.

224 [00:41:23 – 00:41:38 Gründe, warum Kandidat zurückgezogen hat]

225 ÖI5: Dann hat die Zweitplatzierte... die haben wir dann doch noch einmal gefragt und die hat
 226 dann übernommen, ja. Können wir nichts machen. Es ist halt so. Wenn der abspringt, freut
 227 sich der Zweite oder die Zweite.

228 [00:41:53 - 00:44:20 privates Gespräch]

229 SH: Die Berufserfahrung... Wie wichtig ist Ihnen die Berufserfahrung, wenn Sie einen
 230 Inhouse-Übersetzer einstellen? Also sagen Sie eher, Sie nehmen da jetzt wen, der schon
 231 vorher lange als Übersetzer gearbeitet hat, oder nehmen Sie da...?

232 ÖI5: Unterschiedlich. Das ist auch ganz unterschiedlich. Das ist ganz interessant. Wir haben
 233 einen der bewährtesten Lehrer, der auch durchaus dolmetschen geht und durchaus auch
 234 übersetzt. Der hat aber Lehramt... der hat kein Übersetzerstudium. Es ist unterschiedlich. Und
 235 der hat eigentlich, wie er angefangen hat, wenig Berufserfahrung gehabt. Der war bei uns
 236 Pflichtpraktikant. Ich glaube schon mit dem fertigen Studium, also er ist nicht vorher
 237 gekommen, sondern erst nach dem fertigen Sprachstudium. Da war er da, hat sich bewährt als
 238 Lehrer und tatsächlich, man hat ihn aufgenommen. Ist bis heute da.

239 SH: Ok, das ist interessant, ja.

240 ÖI5: Und da könnte man sagen, ja, was ist die Berufserfahrung wert? In dem Fall war es
 241 überhaupt nicht entscheidend. Sondern man hat einfach gesehen, als Pflichtpraktikant ist er ja
 242 ein paar Monate da, da kann man ihn einsetzen. Und wenn sich das bewehrt und man sagt:
 243 „Ja, der ist eigentlich gut, den behalt ich mir.“ Dito auch bei einer Sprachabteilung, bei den
 244 Übersetzern, ist der Hauptübersetzer, der ist eigentlich auch ohne Berufserfahrung
 245 hergekommen. Der hat sein Pflichtpraktikum gemacht, ich glaube schon als Magister damals
 246 noch, das Studium hat er auch schon gehabt. Er hat also auch nicht vorher begonnen, sondern
 247 später. Und hat das gemacht, ja. Und ist auch noch immer da. Hat schon graue Haare, ist
 248 immer noch da. Es geht auch so, ja. Also es... wie soll man sagen. Ich habe als... Ich habe
 249 selber auch nur ein Sprachenstudium. Und nachdem vor vielen Jahren der Übersetzer meiner
 250 Sprachkombination in Pension gegangen ist, war da eine Lücke. Und da war wirklich jede

251 Woche Arbeit. Und dann... ja, dann war die Aufnahme fix. Dann hat man nicht gefragt:
252 „Naja, du solltest aber noch vielleicht zwei Semester in der Kabine machen und du solltest
253 vielleicht das und das...“ Da hat man nicht lange gefragt, sondern man hat gesagt: „Ich
254 brauche dich jetzt.“ Ja.

255 [00:47:04 – 00:48:51 private Frage über das Studium]

256 SH: Und welche Erfahrungen haben Sie gemacht mit Inhouse-Übersetzern von verschiedenen
257 Ausbildungshintergründen? Also merkt man da irgendwie einen Unterschied wie sie arbeiten?

258 ÖI5: Wie sie arbeiten... Nein, den Unterschied... den Unterschied merkt man eigentlich
259 nicht. Es sucht sich jeder seine Methode, wie er das am besten hinbekommt. Ich muss sagen,
260 ich war am Anfang auch von Trados nicht sehr begeistert, da habe ich das nicht gemocht.
261 Machen heute... bereite mir das Dokument sogar auf für Trados, dass ich es verwenden kann,
262 weil es ist doch vorteilhaft.

263 SH: Mhm. Also merken Sie nicht wirklich einen Unterschied zwischen dem Lehrer... also
264 damals, jetzt ist er ja schon lange bei ihnen... Aber zum Beispiel, wenn sie „nur“ Lehramt
265 studiert haben und zwischen einem...?

266 ÖI5: Nein. Merkt man... Merkt man keinen Unterschied. Wenn der derartig in der
267 Zweisprachigkeit lebt, dann ist das glaube ich egal.

268 SH: Mhm. Und welche Unsicherheiten gibt es generell beim Einstellen von Übersetzern?
269 Also die „Ängste“, sage ich jetzt mal, wenn man wen einstellt. So quasi, dass er halt so gut
270 wirkt beim Gespräch und auch bei der Probeübersetzung super ist und danach dann halt
271 vielleicht nicht mehr so gut ist.

272 ÖI5: Ich muss sagen, das hatten wir eigentlich so noch nie. Dass jemand dann wirklich ein
273 Reinfluss wird. Dass man sagt: „Ja, der kann ja die Sprache überhaupt nicht.“ Oder: „Das ist
274 überhaupt schlecht.“ Oder: „Das kann man nicht sagen.“ Gibt da schon... Hatten wir schon
275 einen Fall, aber der ist nicht bei uns. Der ist nicht bei uns. Ja... Da kann man dann... Da
276 überlegt man es sich, ob man dem eine Übersetzung schickt, weil dann kann man drei Mal
277 nachprüfen oder es neu übersetzen, ist unmöglich. Kostet ja mehr Arbeit. Und... Aber, wie
278 gesagt, der von sich dann behauptet, dass er eh das sehr gut kann, der Beste ist,
279 Selbstüberschätzung kommt dann auch noch ein bisschen dazu. Aber bei uns im Haus nicht,
280 muss ich sagen. Also die Leute, die da sind, die beherrschen das Handwerk schon.

281 SH: War es schon mal so, dass jemand beim Bewerbungsgespräch super wirkte und die
282 Probeübersetzung dann nicht so gut war?

283 ÖI5: Ich kann es nicht sagen, ich bin nicht bei jedem dabei. Und wie gesagt, bei dem einen
284 Fall, wo wir mit der Übersetzung, kann man sagen, reingefallen sind, wo es wirklich nicht gut
285 war, da hatten wir kein Bewerbungsgespräch. Das war eilig, das war schnell, schnell, dass wir
286 jemanden finden.

287 SH: Der war extern, oder?

288 ÖI5: Extern, ja. Also... kann ich nicht sagen. Da war keine Zeit für irgendwelche
289 Bewerbungsgespräche. Beim Simultandolmetschen merkt man es ja sehr, sehr leicht. Wenn
290 sie in der Kabine sitzen. Manchmal, muss ich sagen... Einmal ist es passiert...Also, die haben
291 nicht schlecht gedolmetscht, aber die waren irgendwie... Ich meine, zumindest hat man es
292 gehört, die waren ein bisschen unsicher. Vielleicht war die Auftragsebene zu hoch. Das kann
293 auch sein. Dass man vielleicht anders anfängt.

294 SH: Mhm. Waren das junge Dolmetscher?

295 ÖI5: Ja.

296 SH: Ok, ja.

297 ÖI5: Das... Das war vielleicht ein bisschen die Angst dabei.

298 [00:52:43 – 01:08:57 persönliche Informationen über den Interviewpartner, privates
299 Gespräch, Verabschiedung]

11 Abstract

DE

Die vorliegende Masterarbeit untersucht, inwiefern der Ausbildungshintergrund von ÜbersetzerInnen ein Kriterium bei der Vergabe von Inhouse-Arbeitsplätzen in Österreich ist. Dazu wurden ArbeitgeberInnen von Inhouse-ÜbersetzerInnen mithilfe von qualitativen Interviews nach ihren persönlichen Kriterien, Erfahrungen, Erwartungen und Unsicherheiten im Einstellungsprozess befragt. Durch die Analyse der Interviews konnte herausgefunden werden, dass das wichtigste Kriterium für die Befragten ein abgeschlossenes translationswissenschaftliches Studium ist. Akzeptiert werden fallweise aber auch Personen, die anderweitige Studien absolviert haben. Hierbei müssen BewerberInnen jedoch durch das Beweisen ihrer translatorischen Fähigkeiten (z.B. bei Probeübersetzungen) überzeugen. Auch AbsolventInnen von translationswissenschaftlichen Studien müssen in einigen Fällen Probeübersetzungen anfertigen, dennoch werden sie Personen ohne translationswissenschaftlichen Studium bei Gleichwertigkeit vorgezogen. Andere Kriterien wie Berufserfahrung, Praktika oder zusätzliche Ausbildungen sind eher nebensächlich. Sie werden in vielen Fällen lediglich als Pluspunkt angesehen, sind aber weder Voraussetzung bzw. ein Ausschlussgrund, wenn sie nicht vorhanden sind. Herausgefunden wurde auch, dass Teamfähigkeit als Soft Skill notwendig ist, um eingestellt zu werden. Alle InterviewpartnerInnen haben sich darauf bezogen. Es kann gesagt werden, dass ohne die Fähigkeit im Team zusammenzuarbeiten, es zu keinem Arbeitsverhältnis kommt, auch wenn ein translationswissenschaftliches Studium abgeschlossen wurde.

Zusammengefasst zeigt diese Arbeit, dass der Ausbildungshintergrund das wichtigste Kriterium bei der Vergabe von Inhouse-Arbeitsplätzen ist.

EN

This Master's Thesis examines the extent to which the educational background of translators is a criterion in the hiring process of in-house translators in Austria. For this purpose employers of in-house translators were asked – using qualitative interviews – about their personal criteria, experience, expectations and insecurities when it comes to hiring translators. Through the analysis of the interviews, it was found that the most important criterion for the

interviewees is a degree in translation studies. Occasionally people with different degrees get accepted as well. However, applicants have to convince the employers by proving their translational skills (e.g. in test translations). In some cases graduates of translation studies are also required to do test translations, yet in case of equivalence they are preferred over people without a degree in translation studies. Other criteria such as work experience, internships or additional training are rather secondary. They are often considered a plus, but they are neither a requirement nor a reason for excluding a candidate if they don't have any of the before mentioned criteria. It was also found out that being able to work in a team is a necessary soft skill to get hired. All interviewees referred to this. It can be said that without the ability to work in a team, there will be no employment, even if a degree in translation studies has been obtained.

In summary, this Master's Thesis shows that the educational background is the most important criterion in the hiring process of in-house translators.